

TEJRIENDO SALARIOS DIGNOS EN EL MUNDO



Foto de portada: Trabajadora Nurun Nahar, 21 años. Estuvo casada, pero su marido la abandonó porque no tenía suficiente dinero para pagar la dote. Dacca, Bangladesh, 31 de agosto de 2009.

© Taslima Akhter/ Campaña Ropa Limpia.

TEJIENDO SALARIOS DIGNOS EN EL MUNDO

LA PROPUESTA DE SALARIO DIGNO EN ASIA 2009

Tejiendo salarios dignos en el mundo. La propuesta de Salario Digno en Asia 2009

Escrito por: Jeroen Merk, de la Campaña Ropa Limpia en nombre de la Campaña por un Salario Digno en Asia.

Queremos agradecer especialmente a las siguientes personas por sus contribuciones en las que se basa esta publicación: Anannya Bhattacharjee, Suveccha Adhikari, JMarieke Eyskoot, Dela Feby, Stephanie Luce, Ashim Roy, William Satafford, Kalani Subasinghe, Suyrya Tjandra, Saleena P., May Wong, Irene Xavier e Ineke Zeldenrust.

Nuestros más sinceros agradecimientos a todos ellas y a todas aquellas personas que involuntariamente podamos haber omitido.

Edición: Celia Mather
Diseño: Saar Manders

© Campaña por un Salario Digno en Asia 2009 Derechos reservados. Esta publicación está sujeta a copyright, pero puede ser reproducida por cualquier método sin cargos si es con fines educativos y de difusión de la campaña, pero no comerciales.

Contact:
Asia Floor Wage Alliance
(Alianza por un Salario Digno en Asia)
c/o Society for Labour and Development
International Secretariat
C-23, 1st Floor (Back Side)
Hauz Khas, Nueva Delhi –
110016, India
+91 11 2652 5806
asiafloorwage@gmail.com

Edición en castellano: Campaña Ropa Limpia España, 2010

Nota: en la versión en castellano del informe empleamos intencionadamente el término “trabajadoras” para subrayar que la mano de obra en la industria de la confección es principalmente femenina y enfatizar la importancia de la perspectiva de género en su análisis.



Contenidos



6	Introducción/sumario
12	1. Salarios de pobreza en la industria de la confección mundial
14	Sueldos mínimos legales demasiado bajos
18	Barreras a la negociación colectiva
20	Impacto del género en los salarios
21	Inflación
22	Irregularidades en el pago de salarios
24	Consecuencias de los salarios de pobreza
27	Conclusión
28	2. Un modelo económico no sostenible
30	La amenaza de la deslocalización del capital
32	La caída de precios
33	El deterioro de la relación real de intercambio
34	Una falta de demanda global
35	Conclusión
36	3. La propuesta de Salario Digno en Asia
39	Una estrategia regional de negociación colectiva
41	Un panorama marcado por el aumento de los salarios
42	Hacia una reorientación de la agenda de responsabilidad corporativa
45	Conclusión
46	4. El Salario Digno en Asia (AFW por sus siglas en inglés) en seis pasos:
48	Paso 1. Definir una fórmula para calcular el Salario Digno en Asia
52	Paso 2. Calcular el salario digno en monedas locales
54	Paso 3. Comparar cifras de Salario Digno en Asia (AFW) en los distintos países asiáticos
56	Paso 4. Decidir el baremo para un Salario Digno en Asia
57	Paso 5. Convertir el AFW en monedas locales
59	Paso 6. Campaña para la aplicación o implementación del Salario Digno en Asia
62	Notas

Introducción / sumario



La industria de la confección en todo el mundo es bien conocida por los bajos salarios que perciben sus trabajadoras, por sus jornadas excesivamente largas y por sus precarias condiciones laborales. En muchos casos, incluso el salario mínimo legal establecido para las trabajadoras de la industria no proporcionan suficientes ingresos para mantener a una familia de cuatro personas por encima del nivel nacional de pobreza.

Las consecuencias de estos salarios bajos se manifiestan claramente en jornadas excesivamente largas y desarreglos en la vida familiar. Los salarios por debajo del umbral de pobreza fuerzan a muchas trabajadoras a contraer deudas, provocan malnutrición, causan problemas de salud, y ocasionan que las trabajadoras y las personas que dependen de ellas sean extremadamente vulnerables en situaciones de desempleo e invalidez. Todo ello causa un envejecimiento prematuro. Es más, el aumento de la desigualdad dentro de un país puede reducir la cohesión social y derivar en malestar social.

Los movimientos en defensa de los derechos laborales siempre han afirmado que un salario mínimo vital es la piedra angular de las condiciones laborales dignas, por el hecho de que un salario aceptable es esencial para el bienestar de las trabajadoras. Los salarios insuficientes tienen como consecuencia que los individuos, las familias y las comunidades que dependen del mismo no puedan llevar una vida digna¹. Esta demanda sigue la línea de la Declaración

Universal de los Derechos Humanos. El artículo 23 (3) afirma:

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure a ésta y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo de las Naciones Unidas que establece las condiciones laborales, también establece un salario mínimo vital. El Preámbulo de la Constitución de la OIT destaca que la paz y la armonía en el mundo exigen “la garantía de un salario vital adecuado”. La Constitución de la OIT menciona la necesidad de llevar a cabo:

“medidas respecto a salarios, reglamentación de las horas de trabajo, con el objetivo de asegurar un reparto justo de los frutos del progreso para toda la población y un salario digno vital para todos los empleados y de aquellos que necesitan de su protección.”²

La realidad de las condiciones laborales en la industria de la confección queda lejos del objetivo internacional de *trabajo decente* para todos los hombres y mujeres

del mundo. *Trabajo decente* es el término utilizado por la OIT, y significa el derecho de toda persona a trabajar en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

En la industria de la confección mundial actual, las empresas de marcas y los grandes minoristas son los que ejercen el mayor control del mercado. Se han aprovechado principalmente de la deslocalización de la producción a países con salarios bajos, explotando los sueldos de pobreza y beneficiándose de la falta de aplicación de leyes que regulan salarios, condiciones de trabajo y derechos laborales.

Es más, los esfuerzos de las trabajadoras para aumentar sus ingresos a menudo conducen a que las empresas de moda y los grandes minoristas trasladen la producción a cualquier otra parte, de manera que las trabajadoras con frecuencia tienen miedo de luchar por mejores salarios por temor a perder sus puestos de trabajo.

Por estos motivos, los líderes sindicales y los activistas laborales de Asia se han unido para buscar una estrategia para mejorar las condiciones de las trabajadoras en la industria de la confección mundial. Asia es el principal centro de la producción textil de la economía global, con el 60% de la producción mundial, y emplea a millones de trabajadores en todo el continente, la mayor parte de los cuales son mujeres.

“La campaña por un Salario Digno en Asia es una estrategia de negociación colectiva a nivel industrial que tiene como objetivo la cadena de suministro de confección mundial, y persigue combatir la amenaza de la deslocalización.”

Ashim Roy, Secretario General de **New Trade Union Initiative**, India

La **Alianza por un salario digno en Asia** agrupa a un amplio abanico de organizaciones laborales de India, Bangladesh, Camboya, Indonesia, Sri Lanka, Tailandia, China y Hong Kong. También están implicados sindicatos, ONG laborales, movimientos anti-sweatshops (movimientos que combaten los “talleres del sudor” entendiéndose por ello fábricas de explotación), grupos solidarios y humanitarios de países septentrionales de Europa y de los Estados Unidos de América (ver Recuadro nº 1) ³

Juntos hemos ideado un modo de frenar la *carrera hacia el fondo* en materia salarial, estableciendo un suelo (*floor*) salarial regional se evita la competencia de salarios entre los distintos países asiáticos exportadores de ropa. De aquí en adelante la llamaremos *Campaña por un Salario Digno en Asia*.

Mediante la unión y la adopción de una estrategia común en la negociación a nivel de toda Asia, las trabajadoras de la industria de la confección, así como sus representantes y colaboradores

en Asia y en los países del Norte, pueden emprender una campaña para propiciar el aumento de sus salarios y mejorar las condiciones laborales sin miedo a causar pérdidas de puestos de trabajo. En lugar de que las trabajadoras compitan entre ellas, provocando así la caída todavía mayor de los salarios, hemos formulado una demanda regional unificada, con el fin de que tenga un eco global, a favor de sueldos dignos y justos.

La **Campaña por un Salario Digno en Asia** (AFW por sus siglas en inglés) es una demanda de un salario mínimo vital que pueda considerarse estándar y equipararse entre países.

El capítulo 4 proporciona detalles de cómo llegamos al Salario Digno en Asia: nos basamos en los ingresos que necesita un solo perceptor de ingresos para mantener una familia de cuatro miembros (2 adultos y 2 niños) trabajando el máximo legal por semana (no más de 48 horas), excluyendo cualquier otro pago por horas extraordinarias u otras bonificaciones o subsidios. El Salario Digno en Asia equivale

a costear el pago de los alimentos diarios y de otros gastos vitales necesarios, como el cuidado de la salud, la vivienda, el vestuario, el cuidado de los hijos, el transporte, el combustible, la educación, etcétera. Lo expresamos en términos del factor de conversión “paridad de poder adquisitivo calculada en dólares norteamericanos”, o por las siglas **PPA\$**, para tener una correspondencia en monedas locales. De esta manera podemos lograr una demanda salarial que es aplicable en cada país y a nivel mundial.

En la tercera reunión internacional de planificación de la Campaña que tuvo lugar en Hong Kong en octubre de 2008 consideramos las distintas características de nuestros países, como la economía y la política, y tomamos como referencia una encuesta elaborada en distintos países asiáticos, con lo que pudimos estimar Salario Digno en Asia para el año 2009 en **475 PPA\$**.⁴

Recuadro nº 1

////////////////////////////////////
La Alianza por un salario digno en Asia (AFW) agrupa a un amplio abanico de organizaciones de Asia y de fuera de Asia. Sus miembros son:

Bangladesh: SBGKSF; NGWF, BIGUF; BCWS; Karmojibi Nari; Action Aid-Bangladesh; INCIDIN; Bangladesh Institute for Development Studies; Bangladesh Institute for Labour Studies; **Canadá:** Maquiladora Solidarity Network; **Europa:** Clean Clothes Campaign (Campaña Ropa Limpia); Action Aid UK; **Hong Kong:** HKCIC; Globalisation Monitor; Students Against Corporation Misbehaviour; **India:** All India Trade Union Congress; Hind Mazdoor Sabha; Indian National Trade Union Congress; New Trade Union Initiative; Garment and Textile Workers Union; Garment Workers' Union; Mazdoor Ekta Manch; Cividep; Save; Fedina; Society for Labour & Development; **Indonesia:** SPN; GSBI; Trade Union Rights Centre; Malaysia: TIE-Asia; **Pakistán:** All Pakistan Trade Union Federation; Pakistan National Textile Leather Garments & General Workers Federation; PILER; **Sri Lanka:** ALaRM; JSS; Dabindu Collective; **Tailandia:** Committee on Asian Women; **EEUU:** United Food and Commercial Workers; Teamsters; Workers United; Jobs with Justice; International Labor Rights Forum

////////////////////////////////////

“La Alianza AFW es realmente una buena iniciativa. Nos permite para negociar los salarios con el fabricante y con las grandes marcas”

Joko Hariyono de la federación indonesia de sindicatos, Serikat Pekerja Nasional (SPN, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria)

“Las mujeres trabajadoras en la industria de la confección suman casi el 80 por ciento de la mano de obra de los países en desarrollo que fabrican para la exportación. Sin embargo, no tienen capacidad para mejorar sus salarios, ni sus condiciones laborales ni para negociar con el fin de conseguir empleos más seguros. Una estrategia como la Campaña por un Salario Digno en Asia será una solución para atenuar la desventaja que tienen las mujeres a la hora de negociar, para mitigar las desigualdades salariales por razón de género, y, para mejorar su bienestar”

Comité de Mujeres Asiáticas

Creemos que la demanda de un salario común puede reforzar la organización sindical, lo que ayudará a alcanzar otros logros. El establecimiento de un salario digno o vital para la industria de la confección nos ayudará a combatir la pobreza, a desarrollar la economía con estándares laborales dignos y a mejorar las vidas de los trabajadores, la mayor parte de los cuales son mujeres. La propuesta de la Campaña por un Salario Digno en Asia (AFW) puede contribuir a conseguir que la industria de la confección mundial sea más sostenible, y puede ser una manera efectiva de implementar

el “Programa de Trabajo Decente” (*Decent Work Agenda*) de la OIT. La Alianza AFW tiene como objetivo pedir a los principales fabricantes y las grandes marcas mundiales que firmen acuerdos en los que se comprometan a incorporar la fórmula de salario digno en las negociaciones en materia de precios con sus proveedores. Estas compañías controlan la cadena de producción del sector textil mundial y pueden aplicar el Salario Digno en Asia a sus trabajadoras.

Mientras tanto, en los países productores los miembros de la Alianza presionarán a los principales

fabricantes para asegurarse de que los mayores precios que obtienen de las grandes marcas y minoristas con los que tienen firmados contratos revierten en las trabajadoras en forma de salarios más altos.

Esperamos que podáis aunar vuestra voz y energía a esta campaña en favor de salarios dignos en la industria de la confección asiática como contribución a la lucha contra la pobreza y para la promoción de un desarrollo sostenible en todo el mundo.
www.asiafloorwage.org

“La Campaña por un Salario Digno en Asia debería presionar a las empresas de marcas y a los grandes minoristas para que paguen un precio justo por el producto, y así tener la seguridad de que se respeta el derecho de los trabajadores a pertenecer a sindicatos, que la mayor parte de códigos de conducta ya reconocen como derecho fundamental”

Shamima Nasrin, Presidenta de la Federación de Bangladesh Shadhin Bangla Garments Sramik-Karamchari (SBG-SKF)

Resumen de cada capítulo

Capítulo 1: Resume los principales motivos por los que los salarios de pobreza se han convertido en una característica en la industria de la confección en Asia:

- > Los gobiernos no consiguen fijar un nivel mínimo digno de salario;
- > Los bajos índices de afiliación sindical hacen que sea difícil aumentar salarios a través de la negociación colectiva entre las trabajadoras y la dirección;
- > La extendida discriminación por razón de género conduce a emplear a más mujeres con salarios más bajos de los que se pagaría a hombres que llevaran a cabo el mismo trabajo;
- > El salario mínimo legal no se ajusta con regularidad al aumento del coste de la vida;
- > La débil aplicación del salario mínimo así como de otras reglamentaciones laborales da más oportunidades a los empresarios para privar a las trabajadoras de sus derechos legales.

Capítulo 2: Analiza los motivos por los cuales, en una industria globalizada como la de la confección, la existencia de salarios de pobreza no se puede entender sin conocer el papel de las empresas de marca y los grandes minoristas en la organización de la producción y el comercio mundial. A dichos factores cabe añadir la desregulación, la flexibilización y las políticas orientadas a la exportación,

que han dejado sin protección a mucha mano de obra en todo el mundo, lo cual ha hecho aumentar la diferencia entre ricos y pobres, tanto internamente en cada país como entre países distintos,⁵ dando como resultado un ritmo lento hacia el desarrollo económico.

Capítulo 3: Describe las propuestas de la Alianza por un Salario Digno en Asia, con el objetivo de sustituir la *carrera hacia el fondo* en materia laboral por factores que ayuden a mejorar la situación de todas las trabajadoras del mundo al mismo.

> Debaticamos de qué manera nuestra propuesta no sólo ayudaría a aumentar los salarios mínimos de las trabajadoras del último eslabón de la cadena de suministro global, sino que también reforzaría el poder de negociación de las trabajadoras a lo largo de toda la cadena de suministro de los grandes minoristas y empresas de marca, y en todos los países del mundo, propiciando de esta manera capacidad para aumentar los niveles salariales de todas las trabajadoras del sector de la confección

Destacamos los tres pilares estratégicos sobre los que se basa la estrategia de la Alianza por un Salario Digno en Asia (AFW):

- > Construir una estrategia de negociación colectiva regional contra la movilidad del capital;
- > Promover un panorama de desarrollo económico basado en el aumento de salarios;

> Presionar para conseguir un programa de responsabilidad corporativa dirigido a la redistribución de la riqueza.

Capítulo 4: Proporciona un análisis detallado sobre de qué manera la Alianza por un Salario Digno en Asia (AFW) define y calcula cuál debería ser este salario. Como en cualquier otra definición de salario vital o digno, consideramos de qué manera se definen las *necesidades básicas*, el número de personas dependientes que debe cubrir el salario, y la duración de la jornada o la semana de trabajo.

A continuación enumeramos los seis pasos que utilizamos para definir un salario digno apropiado localmente, es decir, específico para cada uno de los distintos países, así como un nivel de salarios común en Asia i.e. uno que establezca un mínimo regional para frenar la *carrera hacia el fondo* en materia salarial.

Analizamos cómo se puede calcular el Salario Digno en Asia en cada país y asimismo, utilizando la fórmula de paridad de poder adquisitivo calculada en dólares norteamericanos (PPA\$), estudiamos de qué manera se pueden comparar los salarios de los distintos países. El capítulo termina con una serie de consideraciones estratégicas sobre la manera de implementar o aplicar el AFW, y describe brevemente los tres principales sectores objetivos de la campaña: las empresas de marcas y minoristas, los grandes fabricantes y los gobiernos.

1. Salarios de pobreza en la industria de la confección mundial



La realidad de las condiciones laborales en la industria de la confección está muy lejos del objetivo de “*trabajo decente*” para todos los hombres y mujeres del mundo. “*Trabajo decente*” es la expresión que utiliza la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y representa el derecho de toda persona a trabajar en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Pero los sueldos que hoy en día perciben las trabajadoras de la confección casi nunca son suficientes para garantizar una existencia digna para ellas y para sus familias.

En toda Asia, los sueldos de las trabajadoras de la confección son bajos debido a que:

- > Los gobiernos no consiguen establecer un salario mínimo digno;
- > Los bajos índices de afiliación sindical hacen que sea difícil aumentar salarios a través de la negociación colectiva entre trabajadores y patronos;
- > La extendida discriminación por razón de género conduce a emplear a más mujeres con salarios más bajos con respecto a los que se pagarían a hombres que llevaran a cabo el mismo trabajo;

- > El salario mínimo legal no se ajusta con regularidad al aumento del coste de la vida;
- > La no aplicación del salario mínimo y de otros reglamentos laborales favorece el que los empresarios impidan a sus trabajadores ejercer sus derechos.

En una industria globalizada, la existencia de salarios de pobreza no se puede entender sin conocer el papel de las grandes cadenas minoristas y marcas de moda en la organización de la producción y el suministro a escala global.



Workers in a garment factory in India, 2008.
© Clean Clothes Campaign.

Cuando las trabajadoras se organizan para exigir salarios más altos siempre pesa sobre sus cabezas la amenaza de la deslocalización, hecho que provoca que vivan con el temor de perder sus empleos. Aún más, las políticas económicas de inspiración neoliberal hacen disminuir los salarios. Este y otros temas se analizan con más profundidad en el capítulo 2.

Salarios mínimos legales establecidos demasiado bajos

El objetivo de los salarios mínimos legales debería ser proporcionar protección social a las categorías de trabajadores más vulnerables y que carecen de organización. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), el organismo de las Naciones Unidas que establece los estándares laborales, afirma: “el salario mínimo legal debería constituir un elemento clave en las políticas dirigidas a eliminar la pobreza y asegurar las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias”.⁶

Estas necesidades básicas están típicamente definidas en términos de alimentación, vivienda, vestuario y servicios públicos, como educación, salud y transporte (ver también capítulo 4).⁷ A pesar de que la mayor parte de gobiernos asiáticos establecen un salario mínimo, normalmente estos últimos no proporcionan ingresos suficientes para mantener una familia de cuatro miembros por encima del nivel de pobreza definido por cada país.⁸ Con el fin de atraer inversión, muchos gobiernos establecen

salarios mínimos legales por debajo del nivel de subsistencia. El establecimiento de salarios mínimos que corresponderían con estándares dignos son vistos como una posible barrera a la inversión. En algunos países el salario mínimo legal ni siquiera alcanza los criterios de pobreza establecidos internacionalmente. En Bangladesh, el salario mínimo mensual es de 1662 taka (16,60 euros o 24,30 dólares) incluso inferior al umbral de pobreza absoluto correspondiente a un dólar al día. Un trabajador de Bangladesh afirma:

“El Gobierno es indiferente a nuestra precariedad. Los bajos salarios han sido el resultado de la labor de presión ejercida por los dirigentes de los organismos de comercio y por los *empresarios convertidos en políticos* en los pasillos del poder. Si tomamos el año 2007 como punto de referencia, podemos decir sin equivocarnos

que los precios de los productos básicos han aumentado un 50 por ciento”.⁹

En países como India, Sri Lanka, Vietnam, Pakistán y Camboya, el salario mínimo está por debajo o alrededor del umbral de pobreza establecido por Naciones Unidas de 2 a 4 dólares al día. Pero el coste de la vida en estos países es mayor.

Siagawati, un miembro del Serikat Pekerja Nasional de Indonesia (SPN, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria), declara:

“Se supone que debo cubrir todas mis necesidades básicas con lo que gano. Pero debido a que mi salario es insuficiente, la única solución es vivir de manera muy austera”.¹⁰

Los salarios de pobreza siempre tienen consecuencias en las personas, tal como muestran los recuadros n° 2, 3 y 4.

Recuadro nº 2

Presentación de Krishanthi, de Sri Lanka ¹¹

Me llamo Krishanthi. Hace seis años que vine a trabajar a la Zona Franca Comercial de Katunayake (Katunayake Free Trade Zone) en Sri Lanka, justo después de terminar mis estudios de Primaria. Desde el primer día he estado haciendo turnos de noche, intentando ganar todo lo posible para proporcionar un poco de estabilidad económica a mi familia.

Actualmente mi salario base es de 7.900 rupias (49,5 euros o 71,8 dólares). Por mucho que haga horas extra, al final de mes gano como máximo 12.000 rupias (74,66 € o 109 \$). Nunca he ganado más de esta cantidad.

Tengo que pagar 2.300 rupias (14,31 € o 20,9 \$) de alquiler. 2000 rupias (12,44 € o 18,1 \$) para alimentos. Cada mes pago para medicinas de 300 a 400 rupias (entre 1,86 y 2,40 € o entre 2,7 y 3,5\$). No gasto mucho en ropa, unas 300 rupias (1,86 € o 2,7\$). Debido a que vivo muy lejos, sólo viajo a casa dos veces al año. Paso mi tiempo libre en mi habitación, de manera que no gasto dinero en ocio. La educación para mí es sólo un sueño. Formo parte de un “seettu”, un sistema de ahorro y crédito tradicional en Sri Lanka, y de esta manera puedo ahorrar 1000 rupias (6,22 € o 9 \$).

Con mi salario no puedo alimentarme de manera equilibrada, tampoco puedo vestirme bien y sobrevivir. Durante estos seis años lo único que he podido hacer es enviar algún dinero a mi familia. Trabajamos de 12 a 14 horas al día. A pesar de que trabajamos domingos y festivos, no obtenemos una retribución que pueda satisfacer nuestras necesidades básicas.

No ganamos un salario proporcional a los sacrificios que llevamos a cabo. Ahora estoy muy delgada. Incluso cuando tengo alguna dolencia sin importancia me pongo muy enferma. Me casé hace dos años, pero todavía no he tenido ningún hijo. Me han hecho muchas pruebas, pero al final los médicos me han dicho que tengo que alimentarme bien y descansar. Pero para descansar tendría que abandonar mi trabajo. Ahora ni siquiera puedo soportar los ruidos de mi trabajo y mi cabeza está a punto de explotar.

Ahora mismo tendría ganas de regresar con mi familia. Sin embargo no tengo una estabilidad económica como para afrontar el futuro.

Nota: Casi la mitad de producción de la fábrica donde trabaja Krishanthi va destinada a la marca Gap.



Krishanthi habla en un campamento de jóvenes. Sri-Lanka, 2009. © Colectivo Dabindu

Recuadro n° 3

Presentación de Liuxia, de China

Me llamo Liuxia, y soy trabajadora en el sector de la confección en la ciudad de Guangzhou, en la provincia de Guangdong, China. A los 17 años y después de dejar la enseñanza secundaria dejé la provincia de Hubei para incorporarme a la vida laboral. Hoy tengo 30 años, estoy casada y soy madre de un niño de 9 años que vive con mis suegros en la provincia de Hubei.

En la fábrica donde he estado trabajando los últimos cuatro años hay 1000 trabajadoras. Mis horarios son de 8 de la mañana a 5 de la tarde, con una hora de pausa para almorzar, de lunes a sábado. Mi sueldo es de 30 yuanes diarios (3,14

o 4,5\$). Pero la fábrica me exige a menudo hacer horas extra y mi familia necesita más dinero, por lo que trabajo desde aproximadamente las 6 de la mañana hasta las 10 de la noche de lunes a sábado para ganar 2,6 yuanes extra por hora (0,27 o 0,39\$). Si la fábrica tiene un pedido urgente a veces tengo que trabajar los domingos. En promedio, mi salario mensual es de unos 1.200 yuanes (126 o 185\$).

Tenemos tres semanas de vacaciones al año no retribuidas (incluyendo los tres días del Año Nuevo chino); no tenemos baja por enfermedad ni ningún otro subsidio, de modo que si quiero obtener mi salario mensual *entero* no puedo permitirme ninguna baja, ni siquiera si estoy enferma. Como muchos otros trabajadores, tengo dolor de espalda crónico debido a nuestro trabajo repetitivo. Nuestro jefe no nos proporciona ayuda médica y no estamos cubiertos por ningún tipo

de seguro sanitario. Simplemente tenemos que acostumbrarnos a ello.

Vivo junto con mi marido y pagamos 400 yuanes al mes (41,89 o 61,2 \$) por el alquiler de un pequeño apartamento. Siempre comemos en casa, y gastamos 10 yuanes (1,04 o 1,51 \$) diarios en concepto de alimentos. Siempre intento comprar a precios bajos. Comemos medio kilo de arroz al día, que cuesta 1,9 yuanes (0,19 o 1,51 \$), y sólo podemos permitirnos el pescado más barato. A veces, los domingos cocinamos algo especial. Todo mi salario mensual es para cubrir los gastos de la vida cotidiana. Utilizamos el salario de mi marido principalmente para la educación de nuestro hijo y para ayudar a mis suegros en la provincia de Hubei.

Nota: Esta entrevista fue llevada a cabo a las 11 de la noche después de que Liuxia hubiese terminado sus horas extras.

Recuadro n° 4

Presentación de Neelam, de India ¹²

Me llamo Neelam. Tengo 40 años y los últimos 14 he trabajado en la industria de la confección. Soy originaria del distrito Bhagalpur, en el estado de Bihar, y llegué a la capital de mi país, Delhi, en 1994.

Estoy casada, y tengo cuatro hijas y un hijo. Mi marido es guardia de seguridad en una empresa de seguridad privada. Vivimos en una pequeña habitación en Kapashera, un barrio de trabajadores industriales. Nuestra familia comparte un baño y un aseo con otras 20 familias.

Durante estos 14 años he trabajado en muchas fábricas. Empecé cortando piezas de tela, y es lo que sigo haciendo. Nunca me han ascendido a un cargo superior incluso después de estos 14 largos años! Después de trabajar tres años para empresas de subcontratación, obtuve un empleo en Modelama, donde trabajé durante 8 años. Se trata de uno de los mayores exportadores de ropa, con sede en

Udyog Vihar, Gurgaon, un centro industrial muy conocido en mi país. Modelama principalmente suministra ropa para marcas como Gap, Diesel, Next y Monsoon.

Durante los primeros tres años, la fábrica me contrató como trabajadora eventual, con el fin de negarme las prestaciones sociales con las que debería contar. Más tarde obtuve un contrato fijo, y empezaron a deducir una cantidad de mi sueldo para el Fondo de Previsión (PF). Pero sólo después de muchas dificultades obtuve mi número de cuenta del fondo de previsión. Pasó lo mismo con ESI, el sistema de seguridad social de mi país.

Más tarde, en 2005, la fábrica me despidió de manera ilegal. Lo hicieron para ahorrarse el pago de la bonificación a la que cualquier trabajador tiene derecho cuando ha trabajado cinco años seguidos en una fábrica. En teoría te tienen que pagar una bonificación según el número de años que has trabajado. Pero muchas empresas rescinden el contrato algunos meses antes de cumplir esos 5 años, y luego vuelven a contratar al trabajador una semana después. Yo no estaba dispuesta a que la dirección se saliera con

la suya, de modo que trasladé mi situación al Responsable de Conciliación Laboral. De hecho, la dirección nunca había dado señales de vida ante el Responsable, y ahora mi caso está en el Tribunal Laboral. He estado en litigio con Modelama durante los últimos cuatro años.

Ahora estoy trabajando en otra pequeña fábrica en Udyog Vihar, también como cortadora de tela, y tengo un contrato laboral. Gano sólo el salario mínimo establecido para "ayudantes", por el gobierno estatal de Haryana, que equivale a 3.840 rupias (equivalente a 56,21 ¢ o 82,1 \$) al mes.

Después de pagar un alquiler de 1.200 rupias (17,56 ¢ o 26,6 \$), me es casi imposible vivir con mi sueldo. Suelo gastar un promedio de 4.000 a 4.500 rupias al mes (de 58,55 a 65,87 ¢, o de 85,5 a 96,1 \$) en concepto de comida, y en el cuidado de la salud y en la educación de los niños otras 1.200 rupias (17,56 ¢ o 26,6 \$).

Nota: El salario mínimo en el Estado de Haryana fue aprobado en enero de 2009, pero la fábrica de Neelam sólo empezó a hacerlo efectivo en mayo. Sin embargo, hasta ahora los trabajadores tienen demasiado miedo a pedir los atrasos que les deben.

Barreras a la negociación colectiva

Un segundo motivo importante que ocasiona que haya salarios de pobreza en la industria de la confección mundial es el bajísimo nivel de afiliación sindical y la práctica ausencia de convenios colectivos entre trabajadores y empresarios. La libertad de asociación y de negociación colectiva son dos de los derechos fundamentales de todos los trabajadores del mundo, tal y como establece la Organización Internacional del Trabajo. A menudo son definidos como “derechos habilitantes”. Esto significa que cuando los trabajadores y las trabajadoras logran que estos derechos sean respetados, pueden ejercerlos para asegurarse de que se cumplen otros estándares laborales, incluyendo el salario vital.

La mejor manera de establecer un salario sería a través de la negociación colectiva entre trabajadores y empresarios. “La contribución de los sindicatos a la reducción de la desigualdad salarial es una medida empírica aceptada”, según la OIT en su **Informe mundial sobre salarios**.¹³ En contraste, países en los que la negociación colectiva no es una herramienta fundamental para determinar

salarios –como es el caso de los países en vías de desarrollo– la disparidad salarial aumenta, incluyendo la diferencia salarial por razón de género.¹⁴

Un estudio del Banco Mundial llegó a una conclusión similar:

“Aquellos países que cuentan con altas tasas de coordinación de convenios colectivos tienden a ser relacionados con un menor desempleo, menos persistente, una menor desigualdad salarial y un menor número de huelgas y de menos duración que aquellos que no cuentan con una coordinación.”¹⁵

Sin embargo, pocos puestos de trabajo están cubiertos por convenios colectivos. A pesar de que los sindicatos estén presentes, con frecuencia carecen del poder de negociación para acordar salarios y beneficios adecuados. Como resultado, los salarios mínimos establecidos por la ley tienden a actuar como un techo máximo en lugar de base para la mayoría de trabajadores. Los del sector de la confección normalmente se enfrentan a más dificultades si quieren formar parte o crear

un sindicato. La mayor parte de gobiernos restringen, socavan, obstruyen o incluso prohíben los sindicatos independientes, así como el derecho a llevar a cabo un convenio colectivo.

Los empresarios, por su parte, con frecuencia tienen una actitud hostil hacia los sindicatos. En lugar de considerarlos un mecanismo útil para la negociación como procedimiento para mantener a los trabajadores y las trabajadoras satisfechos y así propiciar que sean productivos, con frecuencia utilizan una gran variedad de tácticas para evitar que los sindicatos emerjan, incluyendo intimidación, discriminación, despido, listas negras, e incluso violencia física. Como resultado, las trabajadoras a menudo temen a los sindicatos. Una trabajadora de Bangladesh comenta:

“Si ellos (la dirección) intuyen cualquier actividad relacionada con algún sindicato, puedes estar segura de que al cabo de unos días te van a despedir. Tienen sus propios informadores, y es por eso que ni siquiera se nos ocurre hablar del tema.”^{16/17}

Las largas jornadas laborales dejan poco tiempo para reuniones sindicales. Este hecho afecta especialmente a las mujeres, que a menudo tienen que ocuparse de sus responsabilidades familiares después de terminar su jornada de trabajo. Las trabajadoras emigrantes en particular son las que sufren mayores restricciones y dificultades cuando intentan asociarse.

En Tailandia, los emigrantes censados tienen, en teoría, los mismos derechos que los

ciudadanos nacionales. En la práctica, sin embargo, no tienen permiso para cambiar de empleo sin la autorización por escrito de su empleador actual. Esto da pie a que los patronos tengan mucho poder para impedir la libertad de asociación de los y las trabajadoras inmigrantes. Los que se atreven a protestar se enfrentan a un posible despido y a ser entregados al Departamento de Inmigración.¹⁸

A pesar de estas barreras, las trabajadoras intentan organizarse, de muchas maneras y con mucho coraje, con frecuencia a través de una dura lucha. La Federación Sindical Internacional de los Trabajadores del Textil, la Confección y el Cuero (ITGLWF por sus siglas en inglés) cuenta con unas 217 organizaciones de 110 países

afiliados, y esta no es la cifra total de asociaciones de trabajadores de la confección que existen en todo el mundo. En los lugares donde se restringe la libertad de asociación, las trabajadoras suelen encontrar formas alternativas de organización con el fin de proteger sus derechos.

Sin embargo, el poder de los sindicatos para conseguir mayores salarios a través de convenios colectivos con las trabajadoras de la industria de la confección sigue siendo muy limitado. Sin convenio colectivo o con un convenio débil, el sueldo mínimo establecido por la ley se convierte en el punto de referencia dominante para establecer los salarios a nivel de fábrica, a pesar de lo cual, tal como veremos, con demasiada frecuencia no se suele aplicar.¹⁹

Debido a que muchos empresarios operan con márgenes estrechos y que muchas veces carecen de fuerza para negociar un precio más alto con los compradores, dichos empresarios afirman que cualquier aumento de salario sería perjudicial para su negocio y que si lo llevaran a cabo tendrían que cerrar la fábrica o bien desplazar la producción a otra región o a otro país. Volveremos a estos puntos en el capítulo 2.



Un líder sindical ofrece un discurso, India, 2009.
© ACNUR Ahuja / Campaña Ropa Limpia

Recuadro n° 5

Trabajadores encerrados en India²⁰

Me llamo Birendra, del distrito Gorakhpur en Uttar Pradesh, India, y tengo 43 años. He estado trabajando en el sector textil desde 1985. Durante mucho tiempo he trabajado en una planta²¹ que fabrica para marcas internacionales como Himalaya, Eisenhans (Alemania), Joma (España), y Ambas (Italia). Durante años, la compañía ha violado la legislación por no pagar ni subsidios ni seguridad social (ESI), que dan algún tipo de protección a los trabajadores y a sus familias en caso de enfermedad, maternidad, discapacidad física, lesiones o muerte en el trabajo. Muchas empresas hacen lo mismo, y de este modo los trabajadores empezaron a pensar que no había posibilidad de cambiar dichas violaciones.

Sin embargo, en septiembre de 2008, después de varios meses de no cobrar nuestros sueldos, empezamos a protestar y acudimos a una plataforma local de trabajadores (Mazdoor Ekta Manch). Seguimos trabajando en la fábrica, con la esperanza de que nos pagasen

pronto, pero también redactamos una queja a la Oficina de Trabajo sobre estos sueldos impagados. Con el tiempo, después de muchas protestas, nos pagaron lo que se nos debía. Aún así, al cabo de poco tiempo la dirección hizo recortes y me echaron. Sin embargo, por entonces habíamos adquirido alguna experiencia en materia sindical, y esto hizo que otros catorce trabajadores de la fábrica protestaran contra mi despido ilegal. También se les negó la entrada a la fábrica. Este caso todavía está en manos del Tribunal Laboral. La dirección de la empresa intentó muchas otras maneras para acallar la lucha de estos trabajadores, como por ejemplo hacer falsas acusaciones policiales contra ellos. Pero nada les ha amedrentado para seguir luchando en favor de su causa.

Ahora estoy trabajando en una pequeña fábrica de confección y paso la mayor parte de mi tiempo ocupándome de la causa sindical de trabajadores de Gurgaon. Ahora soy la presidenta del Sindicato de Trabajadores de la Confección (Utpadan Kaamgaar Sangathan). Todavía hoy recibo llamadas amenazadoras por parte de la dirección de la empresa. Pero estoy decidida a luchar contra la explotación de la clase trabajadora!

Impacto de género en los salarios

Los sueldos también son bajos porque los empresarios se aprovechan de los estereotipos culturales que describen a las mujeres como pasivas, flexibles y menos propensas a desafiar a los empresarios. En una industria dominada por mujeres (muchas veces éstas representan más del 80 por ciento de la mano de obra) esto puede tener un impacto a la baja en los niveles salariales. Este hecho no es una coincidencia, sino el resultado de la discriminación por razón de género que predomina en los países productores de artículos de ropa, así como en muchos otros sitios. Un buen número de factores relacionados con el género juegan un papel importante en el mantenimiento de los salarios bajos.

En primer lugar, las mujeres están peor pagadas que los hombres porque sus ingresos son considerados complementarios respecto a los de sus compañeros, a quienes se supone que llevan el pan a casa. En realidad, sin embargo, las mujeres trabajadoras muchas veces aportan el único ingreso para toda la familia. Esta forma de desigualdad es todavía más evidente en la diferencia de salarios entre hombres y mujeres, comúnmente definida

como ***margen de diferencia salarial por razón de género***.²²

En la industria de la confección generalmente se paga menos a las mujeres que a los hombres, a pesar de que lleven a cabo las mismas tareas.

Un estudio de la OIT sobre diferencia de salarios por razón de género en Bangladesh llegó a la conclusión de que las mujeres ganan un promedio del 23,2 por ciento menos por hora que los hombres.²³ En Camboya, los ingresos de las mujeres son hasta un 40 por ciento más bajos que los de los hombres.²⁴

En segundo lugar, la discriminación por razón de género significa que las trabajadoras, en el caso en que tengan un contrato laboral fijo, tienen muchas menos posibilidades de promoción.

En tercer lugar, el número de mujeres es mucho más alto en trabajos inseguros, es decir, en puestos eventuales, estacionales, de subcontratación y las que trabajan en casa. Para los empresarios, las trabajadoras suelen representar un sector *flexible* y que “sirve de *comodín* cuando hay que adaptarse

a pedidos urgentes, fluctuaciones de los pedidos y precios, y a la dura competencia entre proveedores”.²⁵ Durante las crisis económicas y las recesiones, las mujeres son las que tienen más probabilidades de perder sus puestos de trabajo.²⁶

Finalmente, otro motivo distinto pero relacionado con el hecho de que los salarios sean bajos es que sin un contrato fijo o cualquier tipo de seguridad laboral es mucho más difícil que las trabajadoras participen en actividades sindicales para luchar por conseguir aumentos de sueldo. Y esto se puede aplicar en particular a las mujeres trabajadoras, a las que ciertas cuestiones culturales pueden crear obstáculos para que actúen activamente o hagan oír su voz en sindicatos, o para que tengan la confianza o la oportunidad de expresarse contra la dirección de sus centros de trabajo, generalmente dominados por hombres. El acoso sexual en las fábricas es con demasiada frecuencia una herramienta efectiva para mantener a las mujeres aterrorizadas y sumisas.

Inflación

Un cuarto motivo por el que los salarios mínimos son tan bajos es debido a que las autoridades no consiguen ajustar suficientemente el salario para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores. La OIT afirma: “El salario mínimo en el contexto de aumento de precios es tan importante como el establecimiento de la cifra inicial de un salario mínimo.”²⁷. Si los salarios mínimos no se ajustan para adaptarse al aumento del coste de la vida, los ingresos de las trabajadoras irán cayendo progresivamente. Una trabajadora en Indonesia que trabaja en la producción de ropa para Nike, Reebok y Wal-Mart comenta:

“Hay aumentos en el salario mínimo, pero el coste de la vida aumenta todavía más. Y para empeorar todavía más la situación, desde hace poco la empresa ya no nos proporciona subvenciones para transporte ni para comida.”²⁸

En Bangalore, India, los expertos destacan que, a pesar de que hay un sistema trianual de revisión salarial, durante los últimos quince años el salario mínimo fijado por la ley ha disminuido en términos reales

alrededor del 10 por ciento.²⁹ En Tailandia, los sueldos aumentaron únicamente 18 baht (0,38 céntimos de \square o 0,55 \$) durante el período de ocho años comprendido entre 1997 y 2005.³⁰ En Vietnam y en China los sueldos han aumentado en los últimos años, pero sólo después de haber estado congelados durante más de una década.

Probablemente el peor caso que nos sirve de ejemplo lo encontramos en Bangladesh, donde la estructura de salarios mínima en el sector de la confección estuvo paralizada durante 1994 y 2006, mientras que el coste de la vida aumentaba de un 4 a un 5 por ciento cada año. Sólo después de muchas protestas masivas por parte de los y las trabajadoras en 2006, el salario mínimo fue aumentado de 900 taka a 1.662,50 taka al mes (16,60 \square o 24,30\$). Sin embargo, el aumento a mediados de 2008 del precio del arroz, que se multiplicó dos o tres veces, hizo que el incremento de los salarios de 2006 resultase inútil.

El impacto del aumento de los alimentos puede ser especialmente dramático para las trabajadoras pobres y para sus familias, porque

éstas gastan más del 50 por ciento de sus ingresos en comida. Las mujeres y los niños son los más perjudicados. En el Informe Mundial sobre Salarios, la OIT escribe:

“Los aumentos de los precios de los alimentos no sólo se traducen en una peor dieta para las familias más pobres, sino que también ocasionan que dejen de comprar otros productos y servicios vitales para el bienestar de los miembros de sus familias. Las mujeres, especialmente las embarazadas y las que están criando, del mismo modo que los niños, son las que más sufren las consecuencias. Como estrategia para paliar este problema, las mujeres con salarios bajos aceptan más horas de trabajo, con frecuencia temporal y en negro, prolongando todavía más sus largas jornadas laborales.”³¹



Sri Lanka, 2009. © Ranjith Asanka.

Irregularidades en el pago de salarios

Los salarios mínimos legales casi no alcanzan para cubrir los mínimos vitales. Y para agravar todavía más la situación, el extendido desprecio por las reglamentaciones salariales existentes priva a las trabajadoras de sus derechos y además reduce su paga. La OIT escribe:

“Las políticas de salarios mínimos, para que sean útiles, necesitan aplicarse bien... Desgraciadamente, en muchos países, los servicios de inspección carecen de personal y las multas son demasiado bajas. Como resultado, las reglamentaciones sobre salarios mínimos se convierten con demasiada frecuencia en *papel mojado* más que en políticas efectivas”.³²

La generalización de las prácticas laborales informales o precarias ha empeorado todavía más la situación.

En algunas ocasiones, las irregularidades salariales y el pago por debajo de lo establecido tienen lugar porque los empresarios por su parte también sufren dificultades financieras. Esto puede tener origen en el retraso de los pagos o en la cancelación de los pedidos por parte de los compradores mundiales. Pero con demasiada frecuencia se trata simplemente de conductas fraudulentas, manipuladoras

o criminales por parte de los empresarios.³³

Las irregularidades en el pago de los salarios son muy variadas: engaño a las trabajadoras con los salarios mínimos; impago de horas extra; impago de prestaciones, como por ejemplo subvenciones para el transporte y la comida; despidos como consecuencia de que el empresario se niega a respetar los derechos legales de baja por

maternidad, o bien impago de las indemnizaciones por despido cuando las empresas cierran (ver Recuadros n° 6 y 7). Una falta de información clara sobre los propios salarios tiene como consecuencia que muchas trabajadoras no puedan efectuar quejas formales. Los empresarios con frecuencia falsifican las hojas de pago y los horarios para engañar a los inspectores de trabajo o a los auditores sociales enviados por los compradores mundiales.³⁴

Recuadro n° 6

Irregularidad en los salarios en China: un problema crónico

En China, la Oficina de Seguridad Social y Laboral Municipal de Guangzhou recibió un total de 36.408 quejas de impago de salarios en los nueve primeros meses de 2005.³⁵ Estos son únicamente los casos en los que se presentó una queja formal, y el número total probablemente es muchísimo más alto. Jingyi Ye, un profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad de Pekín, comenta: **“Pagar por debajo de lo establecido o no pagar lo estipulado es el tipo de abuso más evidente. Es uno de los muchos abusos laborales más frecuentes que afecta a muchos millones de trabajadores.”**³⁶

Los directivos de las fábricas de China con frecuencia utilizan el método de retrasar los pagos como mecanismo para retener a las trabajadoras, que de otro modo se marcharían de la fábrica. Si una trabajadora decide marcharse, el empresario se queda con su salario.³⁷ Las autoridades del gobierno chino advierten que “el problema crónico que representa el impago de salarios vulnera los derechos de los trabajadores rurales y puede ser el detonante de acciones desesperadas y de malestar social”.³⁸

Recuadro nº 7

Fraude en los sueldos en Indonesia ³⁹

Investigadores indonesios averiguaron que los fabricantes que producían para la exportación solían utilizar cada vez más el método de pago de sueldos “todo incluido”, también conocido como “upah mati”, que literalmente significa “sueldo muerto”. Este salario lo incluye todo: subsidio de paro, beneficios y horas extra (sin tener en cuenta el número de horas trabajado). Normalmente el cálculo de este salario “todo incluido” es más alto que el sueldo medio mensual, pero también es más alta la carga que supone.

Una empresa que utiliza este método de “todo incluido” es la fábrica X⁴⁰, localizada en Gunung Putri, Bogor, a unos 60 km al este de la capital indonesia, Jakarta. La empresa fabrica ropa interior femenina para clientes a

nivel mundial como JC Penny, VS Mast, y Wal-Mart. Se trata de una empresa muy grande, con 3.000 empleados, de los cuales 1.200 son de plantilla y 1.800 son eventuales.

Esta fábrica aplica el sueldo “todo incluido” en particular a las trabajadoras eventuales en la producción no especializada. En sus hojas de salarios sus puestos están descritos como “supervisores”, lo cual significa que no tienen derecho a cobrar horas extra (que deberían ser de 1,5 a 2 veces más que las horas de trabajo normales), ni a que se les proporcione un mínimo de 1.400 calorías en la comida por tres o más horas extra.

Muchas de estas trabajadoras no son conscientes de estas trampas que les tiende la empresa. Es más, muchas simplemente no tienen otra alternativa más que aceptarlo si quieren mantener sus puestos de trabajo.

“La carga del coste de la vida es demasiado alta para las trabajadoras. Pero lo único que nos preocupa es trabajar correctamente con el fin de que la empresa mantenga nuestros empleos. Pase lo que pase, aunque sea en detrimento nuestro, tenemos que aceptarlo. Para nosotras lo más importante es poder seguir trabajando.”

Mintarsih, una trabajadora

Consecuencias de los sueldos de pobreza



Nurun Nahar almuerza con su familia en su pequeña habitación. 31 de agosto de 2009, Dacca, Bangladesh. © Ankur Ahuja / CCC, Campaña Ropa Limpia

Los salarios actuales en la industria de la confección no alcanzan para proporcionar ingresos que puedan permitir a una familia vivir con un nivel de vida adecuado y digno. Las consecuencias de los salarios de pobreza se manifiestan claramente en jornadas excesivamente largas y en un desequilibrio de la vida familiar. Además, los sueldos de pobreza también fuerzan a muchas trabajadoras a contraer deudas, conducen a la malnutrición, hecho que redundará en problemas de salud, y tienen como consecuencia que las trabajadoras y sus familias se conviertan en personas extremadamente vulnerables al desempleo, a la discapacidad y a un envejecimiento prematuro. Es más, la creciente desigualdad dentro de un país puede reducir la cohesión social y derivar en malestar social.⁴¹

Jornadas excesivamente largas

Los empresarios intentan alargar al máximo las jornadas de las trabajadoras: muchas de ellas afirman que trabajan un promedio de 12 a 14 horas. Algunos fabricantes incluso intentan concentrar dos jornadas en una, por ejemplo haciendo que las trabajadoras hagan turnos en cadena. Las trabajadoras se ven forzadas a hacer una buena parte de las horas extra, y este problema también tiene relación con los salarios de pobreza. Las trabajadoras con frecuencia no tienen otra opción más que soportar muchas horas de trabajo, porque el salario base

de una jornada laboral de ocho horas es insuficiente para satisfacer sus necesidades más básicas y para mantener a una familia. Las trabajadoras aceptan trabajar más horas como única posibilidad para sobrevivir. Pero estas jornadas inmensamente largas no les dejan tiempo para la educación, para actividades familiares, para educar a los hijos, para el ocio u otras actividades sociales. Un exceso de horas de trabajo tiene un grave impacto sobre la salud, porque reduce las horas de descanso e impide que las trabajadoras se expongan al aire fresco y a la luz del sol. Esto les impide recuperarse después de su jornada laboral. Estos horarios también afectan a la propia

satisfacción por el trabajo y agravan las consecuencias de los problemas relacionados con el estrés, así los como problemas de salud mental. Años de trabajo en habitaciones calurosas y densas con carencia de ventilación y de iluminación; la exposición al polvo y a productos químicos, el exceso de horas y una posición corporal inadecuada, inevitablemente derivan en “fatiga visual, cansancio y lesiones debidas al desgaste”.⁴² Las trabajadoras que no pueden mantener este ritmo, o son forzadas a dejar su trabajo debido a accidentes laborales o enfermedades, con demasiada frecuencia se encuentran sin ningún tipo de seguro médico, subsidio o baja por enfermedad.

Recuadro n° 8

Obligación de trabajar horas extra en Bangladesh

En 2009, una investigación llevada a cabo en doce fábricas textiles en Bangladesh que producen para marcas holandesas, llegó a la conclusión de que la obligación de trabajar horas extra a la fuerza era una característica común. Después de entrevistar a 292 trabajadores y

trabajadoras, de los cuales 209 eran mujeres, el autor de la investigación concluye⁴³:

“Un promedio del 76,4% de los trabajadores afirma que los objetivos de producción son tan altos que están obligados a hacer horas extra. El hecho de que se vean forzados a cumplir un horario demasiado prolongado y a alcanzar unos objetivos demasiado exigentes en sus trabajos constituye una de las mayores lacras para las mujeres trabajadoras a la hora de volver a casa a la hora de cenar. Una mayoría de mujeres termina su jornada entre las 8 y las 10 de la noche. Todas afirman que

los objetivos de sus empresas son demasiado exigentes. (...) El objetivo de producción es tan exigente que están forzadas a hacer horas extra. Es oportuno mencionar que el cálculo de las horas extra empieza únicamente después de que se hayan cumplido los objetivos de producción. El compromiso de los trabajadores con las horas extra tiene como consecuencia la reducción del tiempo que pasan con sus hijos y del tiempo para realizar sus tareas domésticas. Por lo cual, las trabajadoras no pueden empezar a hacer la cena y a cuidar de sus hijos antes de las 10 de la noche.”



Nurun Nahar se prepara para marcharse al trabajo. Dacca, Bangladesh, 2009.
© Taslima Akhter / Campaña Ropa Limpia

“En la temporada alta trabajamos hasta las 2 o las 3 de la madrugada. Siempre tenemos que trabajar en doble turno. A pesar de que estamos muy cansadas, no tenemos otra opción. No podemos rechazar hacer horas extra, porque nuestros salarios ya son muy bajos.”⁴¹

Una trabajadora tailandesa

Vida familiar desequilibrada

Un exceso de horas de trabajo afecta a la vida familiar.⁴⁴ Las trabajadoras con frecuencia tienen que luchar para compaginar sus jornadas excesivamente largas con sus responsabilidades domésticas y el cuidado de sus familias. Tal como afirma un responsable de investigación:

“Hacer equilibrios con el tiempo y el dinero para asegurar el bienestar de las familias, especialmente en las que hay niños, es muy estresante, tanto desde el aspecto físico como psicológico. La fractura ocurre cuando debido a la exigencia física caen enfermos y son despedidos.

⁴⁵ Esto tiene como resultado un desequilibrio de la vida familiar. En otros casos se envía a los niños

muy lejos de los hogares para vivir con familiares, y sólo los ven unas pocas veces al año. O bien los niños dejan de ir a la escuela, porque los padres no pueden acarrear con los costes escolares, o bien porque los niños tienen que trabajar para contribuir a los ingresos familiares, o también porque se les necesita para cuidar a los hermanos más pequeños.

“Salgo de casa a las seis de la madrugada y regreso a las nueve de la noche. Me marcho cuando mi hija todavía está en su sueño más profundo, y cuando vuelvo a casa ya está acostada. Sólo me ve un día por semana.”⁴⁶

Amanthi, una trabajadora de Sri Lanka que trabaja en la producción textil para Tesco

Conclusión

La producción de ropa es una industria importante para la mayor parte de países asiáticos. Sin embargo, los salarios mínimos legales en muchos países no alcanzan ni siquiera los mínimos por encima del umbral de pobreza establecido por los gobiernos. Y cuando éstos no ajustan dichos salarios mínimos para adaptarlos a la inflación, esto empobrece todavía más el poder adquisitivo de las trabajadoras.

También hay que tener en cuenta de qué manera los gobiernos implementan u obligan a aplicar sus normativas legales. Si la aplicación de la ley es tímida, como sucede en la mayoría de casos, este hecho da más oportunidades a los empresarios para que estafen a sus empleados o para hacer trampas con los sueldos que éstos

deberían percibir. Este hecho es muy común, incluso podríamos decir que sistemático, en toda Asia.

Del mismo modo, las trabajadoras deben afrontar multitud de obstáculos cuando intentan organizarse en sindicatos y llevar a cabo convenios colectivos con los directivos. El bajísimo nivel de afiliación sindical y la consecuente ausencia de cualquier tipo de negociación colectiva son motivos importantes por los que el salario mínimo fijado por la ley se ha convertido en la única norma a la hora de fijar salarios base. Mientras tanto, la discriminación por razón de género que todavía sigue existiendo también mantiene los sueldos bajos.

Ningún gobierno debería aceptar una política de sueldos mínimos que dé como resultado una pobreza

inaceptable. Sin embargo, hay factores locales, tanto políticos como económicos, que sólo proporcionan una idea del porqué de los bajos sueldos. En una industria globalizada, los excesos del capitalismo son cada vez más difíciles de controlar a nivel nacional. El próximo capítulo versa sobre cuestiones de naturaleza global en la producción textil y su impacto en los índices salariales.

2. Un modelo económico no sostenible



Los gobiernos deberían jugar un papel fundamental a la hora de eliminar los salarios de pobreza mediante la adopción de políticas de salarios mínimos. Pero en una industria globalizada como la de la confección, para los sindicatos cada vez resulta más difícil conseguir aumentos de sueldo.

Los proveedores mundiales y las grandes corporaciones transnacionales, principalmente de Europa y de los Estados Unidos, dominan la cadena de suministro de confección mundial, y hacen que sea cada vez más difícil conseguir aumentos salariales a nivel nacional. Cuatro tendencias en particular juegan un papel importante en este problema:

- > La amenaza de la deslocalización del capital
- > La caída de precios
- > El deterioro de los términos reales de intercambio
- > Una falta de demanda global

La amenaza de deslocalización del capital

Tal y como hemos comentado, las trabajadoras del sector de la confección suelen tener muchas dificultades si quieren crear o bien formar parte de un sindicato. Muchos gobiernos restringen, socavan, obstruyen o incluso prohíben el derecho a crear sindicatos independientes y a las negociaciones colectivas. Pero cuando las trabajadoras consiguen constituir un sindicato e iniciar un convenio colectivo, con frecuencia se encuentran con otra barrera: la amenaza de cierre de la fábrica y la huida del capital. La constante amenaza de la deslocalización se ha convertido en un arma muy potente para evitar que las trabajadoras se organicen en sindicatos y exijan sueldos dignos.

Las trabajadoras no son las únicas que temen que el insistir en aumentos de salarios pueda desembocar en cierres de las fábricas. También los gobiernos temen que los aumentos salariales

o leyes laborales más fuertes resulten en la retirada del país de los proveedores mundiales, causando de esta manera una pérdida de miles de puestos de trabajo. Como consecuencia, los salarios mínimos establecidos por ley que permitirían alcanzar unos estándares salariales dignos son percibidos como un impedimento para atraer pedidos de clientes mundiales.⁴⁷ Como resultado, los gobiernos intentan ser atractivos respecto a nuevos negocios mediante el ofrecimiento de reducciones de impuestos, exenciones de leyes laborales nacionales, o congelando los salarios mínimos legales. Desde los años 60 el enorme crecimiento de zonas de producción destinadas a la exportación es un testimonio de esta política.

Este proceso, descrito por los críticos como *carrera hacia el fondo*, lo explotan los compradores a nivel mundial, los cuales proceden a elegir entre los países con la

situación más *favorable*.⁴⁸ De esta manera, los grandes compradores mundiales, tanto directa como indirectamente, incitan a los países productores a competir entre ellos para atraer contratos e inversión mediante la violación de los niveles de protección legal y social. Tanto es así que cualquier gobierno que considere aumentar los salarios mínimos legales puede recibir en cualquier momento un aviso de asociaciones empresariales sobre cómo este hecho socavaría el *clima empresarial* o bien que el país se arriesga a *quedarse fuera del mercado*.

En 2008, una sesión del Consejo Regional de Salarios en Java Central, Indonesia, recibió una visita especial de un representante de los inversores coreanos de la zona. El representante explicó que éstos no deseaban ver un gran aumento de los salarios mínimos en la región, de lo contrario cerrarían y se marcharían a otra parte.⁴⁹

Recuadro nº 9

El impacto de los grandes distribuidores ⁵⁰

Los grandes distribuidores mundiales, es decir, los grandes supermercados o grandes marcas comerciales, juegan un papel cada vez más importante en la industria de la confección mundial. Muchos reconocerán nombres como Wal-Mart, Tesco, Carrefour, Lidl y Aldi. Son conocidos por sus bajos precios, por ser grandes protagonistas del mercado de la distribución, y por las grandes cantidades de productos que venden.

En el Reino Unido, más de la cuarta parte de toda la producción de ropa se vende en grandes cadenas que también venden productos de alimentación. La cadena francesa de supermercados Carrefour es la cuarta empresa de distribución de confección más grande de toda Europa. Wal-Mart, con sede en Estados Unidos, la mayor compañía del mundo, es visitada cada semana por 175 millones de personas: la compañía efectúa un tercio de todas las ventas de productos textiles de Estados Unidos.

Treinta y nueve minoristas se encuentran entre las 500 mayores empresas del mundo. Sus ingresos sumaron un total de 1,7 billones de dólares en 2006, con Wal-Mart en la cabeza de la lista, con 351.000 millones de dólares, una quinta parte del total de las 39 mayores corporaciones.

Esta enorme concentración de poder económico tiene un impacto negativo en las condiciones laborales y en los sueldos. Las

exigencias de los grandes distribuidores sobre el coste y la entrega hacen imposible que los proveedores paguen a sus trabajadoras un salario digno, les permitan marcharse a sus casas a las 5 de la tarde y aún así obtener beneficios. Los grandes distribuidores tienen fama por parte de los proveedores de ser los que fuerzan más los precios, porque los bajos costes son fundamentales para sus modelos empresariales. Debido a que compiten con el precio y venden con márgenes de beneficio más bajos, la presión para abaratar costes es enorme, y esto se repercute hacia los proveedores.

Estos gigantes distribuidores tienen grandes cuotas de mercado y ostentan una enorme capacidad de compra: son auténticos gigantes en el campo de la distribución. A pesar de que venden muchos productos distintos de una gran gama de sectores, tienen un poder muy fuerte y éste es cada vez mayor en el sector de la confección.

En 2009, la Campaña Ropa Limpia en Europa inició una campaña llamada *Better Bargain* (*Mejor Oferta*), que se centra en las políticas y las prácticas de los gigantes de la distribución. Las personas consumidoras deberían poder llevar a cabo sus compras en tiendas en las que estuviesen seguros de que se están poniendo todos los recursos posibles para evitar que se vulneren los derechos humanos a lo largo de la cadena de producción textil.



Es hora de una mejor oferta. Campaña Better Bargain (Mejor oferta). Ver www.cleanclothes.org/campaigns

La caída de precios

Un segundo problema es que en los principales países consumidores de Europa y de Estados Unidos el precio de la ropa ha caído a lo largo de los últimos treinta años. Las personas consumidoras se han acostumbrado a pagar precios irrisorios por la ropa. Casi la mayoría de empresas que tienen como objetivo vender a consumidores de nivel estándar tienen ahora un mercado altamente competitivo liderado por estrategias de recorte de precios por parte de unos pocos compradores globales muy poderosos. El enorme tamaño y alcance de estos grandes minoristas les otorga un gigantesco poder de compra sobre sus proveedores, y utilizan este poder para obtener sus productos a precios muy bajos.

Este hecho también les permite ofrecer precios muy bajos en las tiendas, por ejemplo ofrecer pantalones vaqueros a 4 dólares, con el fin de ganar cuota de

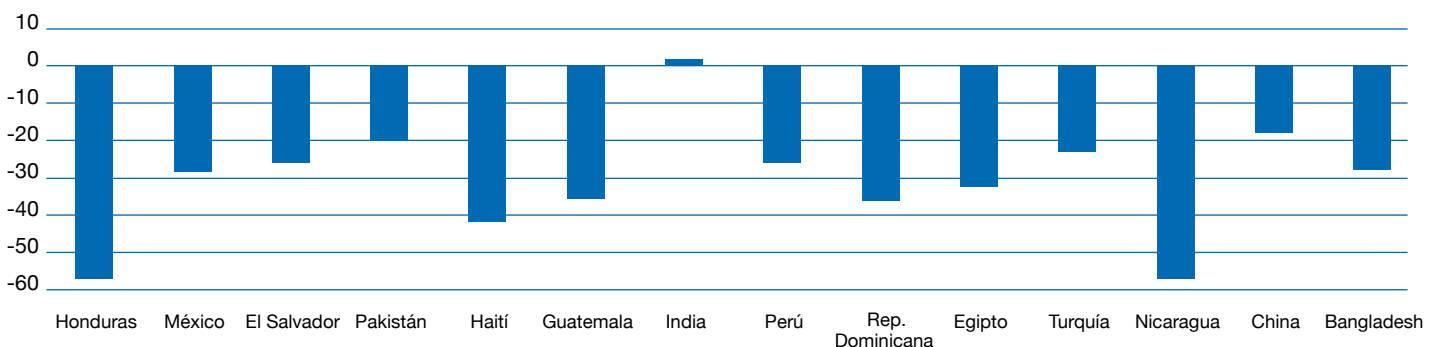
mercado a sus competidores. Sus competidores están entonces forzados a emprender estrategias similares de reducción de costes, o de lo contrario abandonar el negocio. Los proveedores también tienen que aceptar precios más bajos si quieren sobrevivir. La cadena minorista multi-producto más grande del mundo, Wal-Mart, juega un papel particularmente importante porque su estrategia se basa en “precios siempre más bajos”.

El enorme tamaño de estas compañías les otorga un poder de compra tremendo respecto a sus proveedores, a los que aplican una política de suministro de bajos costes. Podemos resumir esta dinámica como la **supervivencia del más barato**. Esta estrategia no se limita a los grandes “buscadores de buenos precios”, sino que se trata de una tendencia mundial para la mayor parte de minoristas.

Como consecuencia, los grandes comparadores de Europa y de Estados Unidos tienen la capacidad de dictar los términos comerciales y así asegurarse de que los precios de compra de los productos de ropa procedentes de Asia siguen bajos. La figura 1 muestra que el precio de las camisetas de punto de algodón cayó drásticamente en la mayoría de países productores en el período 1994-2004.⁵¹

La caída generalizada del nivel de precios o deflación hace que sea más difícil alcanzar mejoras en los salarios incluso donde hay sindicatos, porque los empresarios insistirán en que hay que posponer la propuesta de salario mínimo y que los derechos de las trabajadoras se tienen que acotar para ahorrar costes. Afirman que cualquier posible incremento en los costes laborales socavaría su competitividad internacional.

Figura 1. Cambios en los precios de fábrica de camisetas de punto de algodón, 1994-2004



Deterioro de los términos de intercambio

En tercer lugar, la política de precios bajos implica también que los países reciben menos ingresos a cambio de sus exportaciones de ropa. Si cae el precio de las camisetas de punto de algodón (hasta el 50 por ciento en algunos casos, tal como muestra la Figura 1), significa que, incluso si la industria de la confección nacional crece y como consecuencia genera más empleo, el país en conjunto gana poco o incluso pierde en términos de recaudación.

En respuesta a la caída de los términos de intercambio, tal como los economistas llaman a esta tendencia, los gobiernos pueden intentar compensar la pérdida de ingresos exportando más ropa a precios bajos. Pero si todos los países exportadores de productos

de ropa siguen la misma estrategia, y así lo hacen la mayor parte de veces, esto sólo reforzará la superabundancia de productos, que harán caer todavía más los precios. Al final, tal como afirma el economista Thomas Palley:

“...las exportaciones de un país son las importaciones de otro país, y por lo tanto todo ello no puede producir excedentes comerciales. Si todos intentan crecer a costa del crecimiento de la demanda en otros países, el resultado inevitable es una falta de demanda y una deflación global.”⁵²

Esta dinámica estimula la *carrera hacia el fondo* y hace que los sueldos de las trabajadoras estén bajo presión constante.

Una falta de demanda global

El problema subyacente es que la industria de la confección mundial no se puede sostener indefinidamente sobre la demanda de artículos de ropa por parte de las personas consumidoras del Norte. Crea un sistema en el cual cada vez más y más productos son fabricados por los trabajadores y las trabajadoras del Sur quiénes a su vez no pueden permitirse adquirirlos⁵³. Tal como reconoce Mala, una trabajadora de Bangladesh:

“Fabricamos ropa para otros. Nosotros no alcanzamos a comprar ropa. Nuestras familias (numerosas) en el pueblo esperan nuestro dinero. Vivimos con

angustia. El precio del mercado es tan alto que no podemos permitirnos ni siquiera arroz con legumbres.”⁵⁴

Millones de trabajadores empobrecidos, no sólo de la industria de la confección, carecen de medios para adquirir los bienes que ellos mismos producen. Se fabrican muchos productos, pero muy poca gente puede permitírselos simplemente porque sus salarios son demasiado bajos. Un recorte sistemático de la demanda efectiva de productos de consumo explica por qué el precio de productos textiles ha estado cayendo de manera tan drástica a lo largo de los últimos veinte años.

Conclusión

El modelo basado en el crecimiento de la exportación deja atrapadas a las personas trabajadoras del Sur en trabajos precarios, inseguros y mal pagados. Ha creado un ritmo lento de desarrollo económico que aporta muy pocos beneficios al desarrollo. Ha convertido los sueldos de pobreza en una característica constante, o quizás sistémica, de la industria de la confección.⁵⁵

Los compradores globales no sacan de la pobreza a las trabajadoras; al contrario, se están beneficiando gracias a ellas⁵⁶. Los gobiernos tienen que asumir su responsabilidad para asegurarse de que el trabajo tiene lugar en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Pero lo que reviste una importancia más crucial es que las legislaciones nacionales por sí solas no bastarán para frenar esta dinámica o *carrera hacia el fondo*, en la que los trabajadores de un país compiten unos con otros mediante la presión de corporaciones que los ahogan para obtener beneficios cada vez más altos. Tal como está organizada la industria de la confección mundial, no aumenta el nivel de vida de los países en vías de desarrollo, sino que mantiene a sus trabajadores en la pobreza. El modelo económico

está agrietado al estar basado en la contradicción fundamental de exportar más prendas de vestir a mercados que ya tienen un exceso de oferta (ver Figura 2).

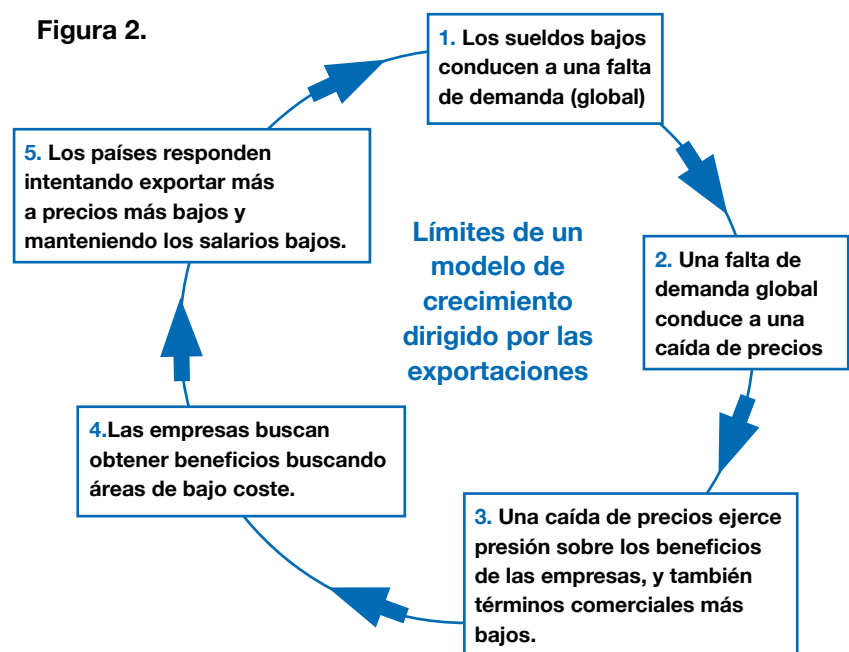
Este hecho hace que países, fabricantes y trabajadores sean dependientes de los mercados de exportación y vulnerables a los abusos de poder por parte de los compradores mundiales, que no reinvierten beneficios en la economía local o en la mano de obra.

En cambio, utilizan sus beneficios para financiar sus esfuerzos de marketing y publicidad para ampliar sus mercados, para absorber a

sus competidores, para pagar altísimos salarios a los directivos, o pagar mayores dividendos a sus accionistas.

Abordar de raíz las causas que subyacen en los salarios de pobreza requiere por lo tanto una propuesta valiente, que ponga énfasis en la importancia de la solidaridad internacional entre las personas trabajadoras; que combata la amenaza de la deslocalización por parte de los compradores y de los fabricantes mundiales; que estimule una redistribución justa de los beneficios a lo largo de la cadena de suministro mundial; y que promueva una vía sólida hacia el desarrollo.

Figura 2.



3. La propuesta de Salarios Dignos en Asia



Hasta ahora hemos visto que los salarios no alcanzan el nivel mínimo para cumplir con el estándar de salario vital. También hemos visto que el modelo económico actual da un enorme poder a los compradores mundiales, pero no distribuye los beneficios de la producción global de manera justa. Este modelo ocasiona que las personas trabajadoras de todo el mundo sean vulnerables a la deslocalización del capital, a las negociaciones por concesión y a un progresivo deterioro de las condiciones laborales y de los salarios. Sin embargo, todos los trabajadores necesitan un salario vital.

En lugar de seguir esta dinámica de *carrera hacia el fondo*, en la que las condiciones de los trabajadores de distintos países chocan con los de otros países, nosotros, la Alianza por un Salario Digno en Asia (AFW por sus siglas en inglés) proponemos algo que beneficiaría a todas las personas trabajadoras del mundo al mismo tiempo. Pensamos que un salario mínimo vital, combinado con mejores condiciones laborales, para las trabajadoras de la confección es la dinámica correcta desde el punto de vista ético (ver recuadro n° 10); también sería la correcta desde el punto de vista económico.⁵⁷

Un mayor salario para las trabajadoras de la confección ayudaría a redistribuir los beneficios de la producción global, estimularía la demanda tanto local como

global de prendas de vestir, y fomentaría procesos de producción más sostenibles. Esto ayudaría a combatir la pobreza, estimularía el desarrollo económico con estándares laborales dignos, y mejoraría las vidas de millones de trabajadoras del sector de la confección y de sus familias.

En lugar de estimular la competencia con salarios todavía más bajos, hemos formulado una demanda regional, con un eco global, a favor de salarios dignos y justos. La AFW es distinta en cada país, pero ofrece la posibilidad de comprar el mismo número de bienes y servicios en todos los países. En el capítulo 4 detallamos los seis pasos a través de los cuales definimos y calculamos esta cifra salarial común.

En este capítulo subrayamos los tres pilares estratégicos sobre los que está basada la campaña:

- > **construir una estrategia de negociación colectiva regional contra la movilidad del capital;**
- > **promocionar un crecimiento basado en los salarios y en un panorama de desarrollo económico;**
- > **presionar para la elaboración de un programa de contabilidad corporativa redistributivo.**



Manifestación por un salario digno en Yakarta, 2006. Indonesia © ITUC.

Recuadro nº 10

Un salario mínimo vital: la clave para un trabajo digno

La importancia de establecer un salario mínimo es para indicar que no todas las condiciones laborales, o de vida, están sujetas a coerción o a negociación. El significado de establecer un salario mínimo es que pone en evidencia la idea de que el trabajo debe de satisfacer la vida de una persona, y que una persona que trabaje nunca debería, a pesar de sus mejores esfuerzos, no poder autoabastecerse a él mismo o a su familia.

Esta idea está en consonancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El artículo 23 (3) afirma que:

“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, a él y 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 Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales tiene dos artículos relacionados con los salarios:

El artículo 7 reconoce “el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial: (a) Una remuneración que proporcione, como mínimo, a todos los trabajadores; ... (ii) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto”.

El artículo 11 reconoce “el derecho de toda persona a tener un nivel de vida adecuado para sí y su familia, así como alimentación, ropa y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de vida. Los Estados partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional basada en el libre consentimiento”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), el organismo de las Naciones Unidas que establece los estándares laborales, también defiende el estándar de un salario digno o vital. El Preámbulo de la Constitución de la OIT destaca que para conseguir la paz y la armonía en el mundo es necesario contar con un *salario vital* adecuado. La Constitución de la OIT menciona la necesidad de desarrollar:

“políticas respecto a salarios y beneficios, horarios y otras condiciones de trabajo, destinadas a asegurar un reparto justo de los frutos del progreso para todas las personas y un salario mínimo vital para todas las personas que trabajan y que necesitan dicha protección.”⁵⁸

Esta necesidad de conseguir un salario mínimo vital fue reiterada en 2008 por la OIT cuando ésta efectuó una Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Justa.

Es más, las convenciones y recomendaciones que ha formulado la OIT respecto a salarios mínimos también tienen el objetivo de que por lo menos éstos puedan suponer el poder adquisitivo mínimo necesario para adquirir una cesta de productos con el fin de satisfacer *las necesidades de los trabajadores y de sus familias.*⁵⁹

Una estrategia de negociación colectiva regional

La campaña por un Salario Digno en Asia (AFW) propone una estrategia de negociación colectiva regional en una industria dominada por los compradores globales. Este dato es necesario para calcular la amenaza de la movilidad del capital. La idea fundamental es evitar la competencia basada en niveles salariales entre los exportadores de confección asiáticos y asegurar que los beneficios son repartidos a lo largo de la cadena de suministro.

La campaña une a las trabajadoras y a sus aliados procedentes de distintos países asiáticos en una cuestión salarial común. El objetivo es conseguir un Salario Digno en Asia a través de las negociaciones entre las distintas partes de la industria de la confección, es decir, entre los patronos de la industria y las organizaciones que representan a los y las trabajadoras, con la mediación y el apoyo de gobiernos, organizaciones intergubernamentales y organizaciones de movimientos sociales. Ashim Roy, Secretario General de New Trade Union Initiative, lo explica de esta manera: **“El Salario Digno en Asia es**

una estrategia de negociación colectiva a nivel industrial que tiene como objetivo la cadena de suministro de ropa mundial y que lucha contra la amenaza de la deslocalización.”

El Congreso Nacional de los Trabajadores de Sri Lanka afirma: **“Creemos que la Campaña por un Salario Digno en Asia es una iniciativa regional innovadora que lucha por sueldos más altos en la industria global.”**

En un taller de debate sobre salarios en Indonesia, un trabajador expresa la esperanza **“(de) que haya un apoyo a la AFW por parte del Gobierno indonesio con el fin de que nuestros sueldos sean equiparados a los de los trabajadores de otros países de Asia”⁶⁰**

Una estrategia regional tiene sentido por el hecho que la producción de ropa en Asia ya representa la mayoría en el total del comercio mundial de prendas de confección elaboradas. Los trabajadores asiáticos no sólo constituyen la mayor parte de los trabajadores de

la confección de todo el mundo, sino que sus sueldos son los más bajos de toda la mano de obra en la industria mundial. Este hecho da pie a elaborar una estrategia colectiva a lo largo de toda Asia. Pero un salario digno en Asia también beneficiaría a los trabajadores de todo el mundo, de América Central, de África o de Europa del Este, por el hecho de que reduce la competencia mundial en materia de salarios.

Finalmente, la Alianza AFW agrupa sectores afines en los países del Norte para trabajar de manera estratégica y en colaboración con grupos de países del Sur en una iniciativa histórica liderada por organizaciones laborales en Asia.⁶¹ Esta amplia coalición de sindicatos, organizaciones no gubernamentales laborales, organizaciones de mujeres y organizaciones de consumidores y de estudiantes puede presionar a los distintos sectores de la cadena de suministro global, incluyendo a los del país de origen de las multinacionales, para implementar o aplicar el AFW e influir en los gobiernos para que regulen a las corporaciones transnacionales.

Recuadro nº 11

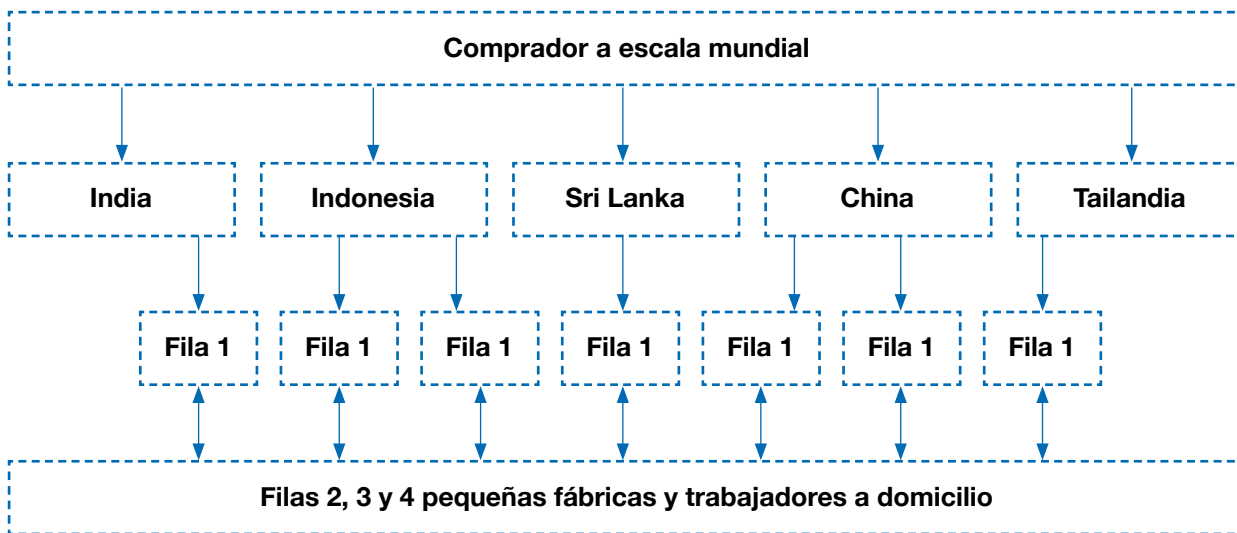
Fabricantes de Fila 1

La campaña por un Salario Digno en Asia se centrará especialmente en los grandes fabricantes de primera fila. Estos son los grandes fabricantes que tienen relaciones de suministro directas con las principales marcas y grandes distribuidores. Con frecuencia son empresas internacionales y suelen emplear directamente a miles de trabajadores en distintos países. También juegan un papel fundamental en la distribución del trabajo a unidades de producción más pequeñas, a contratistas (Fila 2) y a fábricas y talleres de subcontratación poco conocidos (Fila 3), los cuales por su parte subcontratan a trabajadores a domicilio difíciles de encontrar el rastro (Fila 4).

Las fábricas de Fila 1 combinan diseño, fabricación, así como entrega a los puntos de venta; son los que

agrupan las cadenas de suministro de marcas como Nike, Gap o H&M, y grandes distribuidores como Wal-Mart, Tesco o Carrefour, con los que han establecido relaciones estrechas. Lo que es más, la producción a gran escala de los fabricantes de la primera fila encarece el cierre de fábricas y la deslocalización cuando en éstas emerge un liderazgo sindical fuerte. La creciente interconexión y relaciones más estables entre marcas/gigantes de la distribución y fabricantes de fila 1 brinda la oportunidad de exigir una mayor rendición de cuentas en la cadena de suministro mundial. Las compañías de Fila 1 son vulnerables a la presión de sus compradores en lo referente a condiciones laborales, y podemos y debemos utilizar este hecho para apoyar a las organizaciones sindicales y a la negociación colectiva en estas compañías.⁶²

Figura 3. La Cadena Global de Suministro



Un panorama marcado por el aumento de salarios

Un salario digno es un objetivo en sí mismo, porque las trabajadoras tienen el derecho moral a una vida digna que les permita cubrir las necesidades básicas y mejorar sus niveles de vida. Un salario vital o digno es también un medio para alcanzar un mayor desarrollo social y económico.

Los salarios de pobreza hacen que a demasiadas trabajadoras les falten los medios económicos para comprar los bienes que necesitan. El modelo dirigido a la exportación está construido en base a la idea de que la demanda de bienes de consumo procede de algún otro sitio, normalmente de los mercados de consumidores de los países del Norte.

Es más, la distribución desigual de ganancias de la producción global ahora es entendida por muchos como un factor clave detrás de la actual crisis financiera y económica.⁶³

Por lo tanto, una respuesta a la crisis es a través de medidas que

aseguren una distribución más equilibrada de las ganancias del crecimiento económico. Una manera de empezar sería aumentar los salarios a millones de trabajadores en Asia. La introducción de un salario digno estimularía la demanda global y por lo tanto ayudaría a “acelerar la salida de la recesión mundial”, tal como opina George Wehrfritz en *Newsweek*.⁶⁴ Otros han indicado que los gobiernos en los países en desarrollo deberían estimular el consumo doméstico para compensar la pérdida de demanda exterior como resultado de la crisis económica.⁶⁵

La introducción de un salario digno facilitaría el acceso a un modelo de desarrollo mejor y más sostenible. Haría que las economías locales fueran menos vulnerables a sacudidas económicas externas –como la caída de la demanda en otra parte– y estimularían la actividad económica local. Tal como Oxfam formula en *Trading Away Our Rights: “Cuando las mujeres (y los hombres) están mejor pagados y*

mejor protegidos en sus puestos de trabajo, pueden invertir en sus familias y pagar la escuela de sus hijos en lugar de hacerles trabajar en las fábricas o el campo. Ello contribuye a construir una mano de obra más productiva y especializada, y esto atrae a los inversores. Todo esto podría ayudar a estimular las fuentes locales y regionales de demanda de consumo. En otras palabras, la prosperidad compartida es buena para la inversión, mientras que la pobreza no lo es.”⁶⁶

Finalmente, una estrategia marcada por el aumento de los salarios, o estrategia “de goteo”, ayudaría a estimular una mejora del proceso de producción. En lugar de competir únicamente en salarios de bajo coste, el incentivo para las empresas sería competir en áreas que no fueran salarios por debajo de la norma y condiciones laborales de pobreza. Esto abriría caminos para mejorar la productividad y a crear una mano de obra más especializada y más fuerte.⁶⁷

Hacia una reorientación de la agenda de responsabilidad corporativa

La propuesta de la AFW es parte de un programa de responsabilidad empresarial y rendición de cuentas redistributivo. Hemos explicado de qué manera, en una industria globalizada como la de la confección, los aumentos salariales son cada vez más difíciles de conseguir en un contexto nacional. Por este motivo, los compradores mundiales, en colaboración con la dirección de las empresas o con los gobiernos nacionales, tienen que jugar un papel importante en el aumento de los salarios de las trabajadoras que fabrican sus productos.

Al igual que las compañías líderes en las cadenas de suministro mundial, las marcas y los minoristas ejercen mucha influencia en la manera en que se organiza la

producción. Establecen los precios y determinan la manera de organizar esa producción. Mientras dichos compradores mundiales se niegan a asumir el coste del aumento de los salarios a través del pago de precios más altos a sus proveedores, será muy difícil aumentar salarios. Un salario vital es la clave para conseguir unas condiciones laborales dignas. Un salario vital tiene que ser un núcleo inherente e inextricable de cualquier marco de responsabilidad corporativa verdaderamente sostenible. En consecuencia, incluso si una empresa se comporta de manera responsable desde el punto de vista del medio ambiente, o bien si emprende medidas para asegurar que se respetan los derechos de los trabajadores en ciertas áreas, por ejemplo en la promoción de

medidas sanitarias y de seguridad, esto no basta para reclamar un comportamiento corporativo responsable.

“Una fábrica puede estar limpia, bien organizada y controlada, pero a menos que se pague un salario vital a los trabajadores, no deja de ser un taller de trabajo clandestino”.⁶⁸

La base es relativamente sencilla: salarios insuficientes significa que las trabajadoras, sus familias y las comunidades que dependen de los salarios del trabajo para su bienestar, no pueden llevar una vida digna. Por lo tanto, el tema del salario vital es un tema crucial para los compradores globales que declaran querer llevar a cabo mejoras en las condiciones laborales de su cadena de suministro.⁶⁹



Fábrica en Filipinas. © Clean Clothes Campaign.

Expuestos a críticas públicas por las malas condiciones laborales, la mayor parte de compradores mundiales han respondido con la adopción de códigos de conducta. Estos códigos establecen condiciones mínimas en los derechos de los trabajadores. Pero mientras que entre las grandes marcas y distribuidores hay una tendencia al consenso de apoyar las condiciones mínimas de “trabajo digno”, tal como establece la OIT, la idea de un salario vital sigue siendo una de las principales trabas entre éstos y los defensores de los derechos laborales. Tal como afirma Peter Utting, de UNRISD (el Instituto de Investigación para el Desarrollo Social de las Naciones Unidas):

“Quizá el aspecto más débil tanto del discurso como de la práctica

de la RSC (Responsabilidad Social Corporativa) es el que hace referencia a la redistribución”.⁷⁰

La mayoría de los compradores mundiales rechazan la propuesta de un salario digno y en cambio insisten en que los sueldos mínimos legalmente establecidos son aceptables. La mayor parte de los códigos de empresa se comprometen a pagar o bien el salario mínimo o el que suele prevalecer en la industria, pero no un salario vital. Una fórmula estándar sería:

Los empresarios deben pagar a sus empleados un salario digno, por lo menos el salario mínimo exigido por la ley local o el salario que suele prevalecer en la industria, sea cual sea el más alto, y éste

deberá proporcionar los beneficios legalmente establecidos.

Esto simplemente no es suficiente. Los salarios mínimos no suelen cumplir el objetivo de proteger a las trabajadoras y a las personas que dependen de ellos en puestos de trabajo mal pagados (ver capítulo 1). Lo mismo se puede decir para la mayor parte de salarios, los cuales, en la industria de la confección, pueden ser más altos que el mínimo establecido por la ley, pero que generalmente no alcanzan a representar un salario vital. Estos estándares en los códigos de las empresas indican básicamente que los proveedores deberían acatar las leyes locales – cosa que deberían hacer de todos modos- pero no reconocen que los salarios mínimos aún sumen en

la pobreza a las trabajadoras y a sus familias. Un grupo mucho más reducido de compradores mundiales han suscrito el estándar de un salario digno. La mayor parte son empresas que se han integrado en una iniciativa *multi-stakeholder*. Por ejemplo, los miembros de Ethical Trading Initiative (ETI) (Iniciativa de comercio ético), basada en Reino Unido, que incluye Tesco, Asda, Gap y Marks and Spencer, se han sumado al siguiente Código Base ETI: “Salarios y beneficios pagados por una semana de trabajo normal deben cubrir, como mínimo, los estándares legales nacionales o bien los estándares de referencia de la industria, sea cuales sean los más altos. En cualquier caso, los salarios deberían ser siempre suficientes como para cubrir las necesidades básicas y para proporcionar ingresos discrecionales.”⁷¹

Mientras que la iniciativa de adoptar un salario digno es un primer paso importante, en realidad lo que representa una mejora en términos de implementación de un salario vital en fábricas de suministros se

queda únicamente en la retórica. Un extenso estudio encargado por la ETI sobre si los trabajadores realmente se benefician de los códigos de conducta, analiza el impacto en once compañías ETI, y llega a una conclusión que da que pensar:

“En general, los códigos casi no han tenido ningún impacto, en el sentido de asegurar que los trabajadores obtengan un salario vital, a pesar de que en 9 de los 25 puntos han intentado pagar por lo menos el salario mínimo legal a algunos trabajadores.”⁷²

“Lo que está claro es que los códigos no han llevado a un aumento substancial en los ingresos, especialmente en términos de garantizar un salario vital.”⁷³

Casi dos décadas de debate sobre el salario vital estándar en los códigos de conducta han tenido poco resultado en la práctica. En ausencia de un criterio que defina en qué consiste un salario vital, la mayor parte de compradores

globales han tomado los salarios mínimos legales como único punto de referencia para determinar los niveles de pago a sus proveedores. Algunos compradores mundiales han afirmado que los salarios deben ser establecidos según las tendencias de mercado o a través de la negociación colectiva. Tal como hemos visto, ambos métodos fracasan precisamente a causa de la amenaza de la deslocalización, de las relaciones inestables entre compradores y proveedores, y por culpa de las muchas barreras a las que tienen que enfrentarse los trabajadores cuando intentan organizarse. Este es precisamente el motivo por el cual la Alianza AFW propone un proceso de negociación regional para complementar estrategias locales con el fin de conseguir aumentos salariales. Otras partes argumentan que un salario digno es algo difícil de definir y de calcular. Tal como mostramos en el capítulo siguiente, la campaña AFW ha desarrollado una definición y una metodología claras que defienden la demanda de un salario vital mínimo.

Recuadro nº 11

//////
Shamima Nasrin, Presidenta de la Bangladeshi Shadhin Bangla Garments Sramik-Karamchari Federation (SBGSKF), afirma:

“La campaña AFW presionará a las marcas y a los minoristas mundiales para que paguen un precio justo por sus productos y para que se aseguren que se respeta el derecho de los trabajadores a sindicarse, hecho que de todos modos muchos códigos de conducta reconocen como derecho importante”

//////



Trabajadora planchando en una fábrica de India. Agosto 2008. © Clean Clothes Campaign.

Conclusión

Una demanda de un salario común evita las estrategias tipo “divide y vencerás” por parte de las empresas. Exige una actitud de colaboración por parte de los empresarios, los compradores globales y los gobiernos, que permitirían un aumento de los salarios en toda Asia sin el peligro de dejar a los fabricantes fuera del negocio. A la vez que la negociación colectiva sería la mejor vía para establecer un nivel de salario adecuado, la naturaleza de la cadena de oferta global es una barrera para la negociación

organizativa. Esto indica que es necesario adoptar un punto de vista distinto de cara a conseguir un salario vital. La propuesta AFW define y calcula un salario vital para un abanico de países asiáticos. También hace que las trabajadoras y sus organizaciones estén en la vanguardia de un movimiento global para exigir mejores salarios y mejores condiciones laborales. Un Salario Digno en Asia no sólo aumentaría los salarios de los trabajadores más desfavorecidos, sino también haría que la fuerza de negociación de los trabajadores

se viese aumentada a lo largo de la cadena, permitiéndoles ejercer esa fuerza y aumentar sus niveles salariales. Esto reduciría el poder de los minoristas y que los trabajadores de los distintos países se enfrentasen unos a otros. Además, las campañas necesarias para establecer la AFW estimularán a los trabajadores y las trabajadoras a llevar a cabo alianzas transnacionales frente a patronos comunes, por ejemplo empresas como Wal-Mart, que dan trabajo a decenas de miles de trabajadores en todo el mundo.

4. El Salario Digno en Asia en seis pasos



En el capítulo anterior hemos afirmado que un Salario Digno en Asia sería la vía de acción adecuada tanto desde el punto de vista ético como económico. Del mismo modo, al proponer e iniciar una campaña por un salario vital mínimo, expresado como cifra común de paridad de poder adquisitivo (PPA), para las trabajadoras de la confección de todos los países asiáticos productores de confección, abordamos el tema de la deslocalización de capital. Para

el año 2009, la Campaña por un Salario Digno en Asia estipuló un PPA de 475 dólares. Hasta ahora no hemos analizado cómo hemos alcanzado esta cifra salarial, qué metodología ha sido aplicada para definirla, y cómo la hemos calculado, tanto a nivel estatal como a nivel internacional.

En este capítulo describimos paso a paso de qué manera se formula el Salario Digno en Asia (**AFW por sus siglas en inglés**):

Paso 1. Describe cómo se define el AFW

Paso 2. Muestra cómo se calcula el AFW en monedas locales

Paso 3. Indica cómo se comparan cifras de salarios dignos en los distintos países asiáticos

Paso 4. Analiza cómo se decide el baremo para un Salario Digno en Asia

Paso 5. Muestra cómo se convierte el AFW en moneda local

Paso 6. Señala brevemente la estrategia de la campaña AFW

Paso 1. Define una fórmula para el Salario Digno en Asia

El primer paso tiene como objetivo desarrollar y adoptar una definición de Salario Digno en Asia (AFW) basado en un concepto de salario vital o digno. Del mismo modo que cualquier otra definición de salario digno, exige formular las siguientes cuestiones:

- > **Cómo definir qué son las necesidades básicas**
- > **El número de personas dependientes a las que mantener, y**
- > **La duración de la jornada laboral y semanal**

¿Cómo definir qué son las necesidades básicas?

¿Qué cantidad de alimentos, productos no alimentarios e ingresos discrecionales son adecuados? El AFW distingue entre costes de los alimentos (CA) y costes de productos no alimentarios (CNA).



Workers at a local food store, Delhi, India, 2009.
© Ankur Ahuja / Clean Clothes Campaign.

Costes de productos alimentarios

Los productos de alimentación que se pueden incluir en una *cesta de alimentos* por supuesto varían según la dieta habitual de cada comunidad. Los elementos más comunes en Asia incluyen arroz, trigo, legumbres, carne, pescado, leche, verdura, fruta y agua. Lo que tienen en común todos los productos de alimentación es que se pueden medir en calorías. Esto significa que distintas *cestas de alimentos* pueden ser representadas por su contenido en calorías (por ejemplo, una comida de 700 calorías).

Por lo tanto, en lugar de definir los distintos tipos y cantidades de productos alimentarios que conforman una *cesta de alimentos*, la Alianza AFW propone una que representaría un umbral nutricional particular basado en una dieta *normal* de la clase trabajadora, como por ejemplo alimentos comprados en mercados públicos o tiendas locales y preparados en los hogares.

Algunos países productores de ropa ya utilizan umbrales nutricionales para definir sus salarios mínimos legales:

Bangladesh ha establecido un nivel muy bajo, 1700 calorías, a pesar de que esta cifra es insuficiente para producir la energía humana que se necesita para llevar a cabo el arduo trabajo de fabricación de productos textiles. Indonesia ha fijado, con el apoyo de la OIT, el nivel más alto, 3000 calorías.

La Alianza AFW ha acordado una cifra de 3.000 calorías como nivel de alimentos básicos necesarios en un día.⁷⁴ Adoptar este umbral nutricional significa por lo tanto que los grupos locales pueden definir cómo se llena su propia cesta de alimentos. Se trata de una cantidad variable que toma en consideración las diferencias en los hábitos alimentarios locales.

Esto nos permite esquivar una dificultad importante asociada a otros cálculos de salario vital, por ejemplo cómo ponernos de acuerdo en productos específicos y en cantidades necesarias para un salario vital que se tienen que incluir en la cesta de alimentos. Al mismo tiempo, este umbral nutricional se puede extrapolar a distintos países, y este punto es importante para alcanzar la cifra de un Salario Digno en Asia.

Costes de productos no alimentarios

Al margen de la comida, un salario vital debería también cubrir costes no alimentarios importantes, como por ejemplo alojamiento, vestido, salud, incluyendo costes de maternidad, cuidado de los hijos, educación, combustible, transporte, ahorros, etcétera.

Al igual que la cesta de alimentos, la cantidad de productos que no forman parte de la comida varía según el espacio y el tiempo. La cantidad que se gasta en ropa, combustible y alojamiento puede ser distinta según el clima, o según la cantidad de ayudas estatales no relacionadas con los sueldos, por ejemplo por combustible o alojamiento. También varía según los hábitos o la cultura de la clase trabajadora de cada zona, por ejemplo los que hacen referencia a actividades tipo bautizos, bodas y funerales. Por lo tanto, es difícil acordar una cantidad universal de productos no alimentarios y de servicios que pueda cubrir las necesidades de las trabajadoras de la confección en los distintos países.

Pero aquí también encontramos un denominador común: lo que gasta un trabajador o trabajadora en productos no relacionados con la alimentación se puede estimar como un porcentaje determinado de lo

que gasta en productos alimentarios. Las trabajadoras de la confección de Indonesia, India, Bangladesh y otros países gastan mucho dinero, muchas veces alrededor de la mitad de sus salarios, únicamente en comida.⁷⁵

En India, el Ministerio de Trabajo y Empleo constató que las trabajadoras gastaban alrededor de 47,8 por ciento de sus ingresos en productos de alimentación. En Tailandia, el consumo de comida se calcula que representa el 60% del consumo total en los niveles de pobreza.⁷⁶

Esto significa que los costes no relacionados con la alimentación se pueden estimar mediante la multiplicación de los costes de comida por un *multiplicador* que no es de alimentos. No se necesitan encuestas para calcular el gasto en salud, alojamiento, educación, transporte, ahorros, etcétera.

En cambio, el consumo de comida estándar de 3000 calorías se puede multiplicar por un factor que representa hasta qué punto la comida está relacionada con todos los costes vitales generales. En principio, la ratio entre el coste de alimentos y otras necesidades básicas es de 1:1. Este método es conocido como “enfoque de la cesta de la compra extrapolable” (ver recuadro nº 12).

¿A cuántas personas dependientes debe cubrir?

El AFW ¿debe calcularse en función de las necesidades de un solo trabajador/a, o también las de su familia?

Las definiciones de salario vital normalmente incluyen la noción de que los sueldos deben cubrir a más personas al margen del trabajador o trabajadora individual. Las regulaciones salariales mínimas, en cambio, a menudo no lo hacen. La Campaña AFW ha decidido que un salario debe cubrir a tres *unidades de consumo*, es decir, a dos adultos y a dos niños. Partiendo de la base que un niño consume menos que un adulto, cada menor se calculó como media unidad de consumo adulto. Por lo tanto, la ratio para mantener a personas dependientes se ha establecido de 1:3.

La duración de la jornada / semana laboral

¿Cuántas horas tiene que hacer una trabajadora para ganar un salario vital? Esta cuestión es de máxima importancia para las personas que trabajan en el sector de la confección, ya que esta industria es bien conocida por sus interminables semanas de 70 a 80 horas, con graves consecuencias para la salud de las trabajadoras y para las vidas de sus familias. Las jornadas excesivamente largas no sólo son a causa de la presión de los patronos. Las trabajadoras con

frecuencia necesitan hacerlo porque no pueden cubrir las necesidades básicas de sus familias con los sueldos que obtienen de las jornadas de trabajo normales. .

Esto significa que la lucha por un salario vital no puede disociarse de la lucha por limitar las horas de la jornada laboral. Por lo tanto, el AFW tiene que ser ganado en los límites de una semana laboral máxima legal, esto es, no superior a 48 horas, en línea con los estándares de la OIT.

Resumen: Bases para el Salario Digno en Asia

- > **El coste de la comida se basa en un aporte de calorías estándar, o sea 3.000 calorías por (adulto) unidad de consumo.**
- > **La ratio entre el coste de los alimentos y otras necesidades básicas, como por ejemplo ropa, alojamiento y artículos de primera necesidad, salud (incluyendo la maternidad), seguridad social, educación, y ahorros, es de 1:1.**
- > **El salario debería cubrir de manera suficiente a una familia normal de 2 adultos y 2 niños = 3 unidades de consumo.**
- > **El salario debería obtenerse en los límites de la semana laboral máxima legal en cada país, no superior a las 48 horas.**

Recuadro nº 12

Cesta de alimentos extrapolable y nivel nacional de desarrollo

El coste de los alimentos conforma el núcleo de la formulación del AFW porque los costes de la comida en los países del Sur son significativamente más altos que en los países del Norte, y las familias de clase trabajadora tienden a tener más dificultades con este coste.

Hay una relación empírica bien conocida entre ingresos y proporción de gasto en comida. Esta relación es conocida como Ley de Engel (a partir del economista belga Ernst Engel). Esta ley afirma que en la medida en que aumentan los ingresos, disminuye relativamente el gasto familiar en comida. Este fenómeno tiene lugar en países en los que la clase trabajadora gasta una mayor proporción de sus ingresos en comida, en comparación

con las clases medias y altas. También se constata a través de distintos países, donde los más pobres gastan proporcionalmente mucho más que su PNB en comida en comparación con países con economías más ricas. En Estados Unidos y en muchos países europeos la proporción que se gasta en comida es alrededor del 20 por ciento⁷⁷, mientras que en muchos países productores de textil este gasto supera de largo el 50 por ciento.

Nuestro método para calcular el AFW ofrece un cierto margen de negociación a las distintas alianzas nacionales para los productos no alimentarios. Tal como se ha discutido en el Paso 1, la ratio de coste de productos alimentarios respecto a los costes de productos no alimentarios dentro de la formulación del Salario Digno en Asia ha sido definida en un promedio de 1:1 o de 50% cada uno. Sin embargo, con el fin de contar con los distintos niveles de desarrollo en distintos países, en la Campaña AFW se ha acordado aplicar una variable del 10% (más o menos). Esto significa que los distintos países pueden definir esta ratio según sus propios niveles de desarrollo.

Paso 2. Calcular el salario digno en monedas locales

Ahora que hemos definido los distintos componentes sobre los que debería basarse el AFW, podemos utilizar esta definición para calcular los niveles de salario dignos para las trabajadoras de la industria textil de distintos países. Debemos seguir cuatro pasos:

1. Recopilar información de una cesta de la compra de 3.000 calorías en cada país. Hay que basarse en precios de mercado promedio y razonables.

Por ejemplo: En Bangladesh, la organización de mujeres Karmojibi Nari eligió diez alimentos básicos que las trabajadoras consumen cada día. En mayo de 2008, esta cesta costaba a una trabajadora individual 52,50 taka.

2. Multiplicar esta cifra por tres unidades de consumo (ver Paso 1). En el caso de Bangladesh, la cesta costaría $52,50 \times 3 = 1575$ taka.

3. Multiplicar esta cifra por 30 días para llegar a un coste mensual. En el caso de Bangladesh, sumaría $1575 \times 30 = 4725$ taka.

4. Finalmente, duplicarlo para cubrir costes no alimentarios. En Bangladesh, la cifra equivale a un salario digno de $4725 \times 2 = 9450$ taka.

Cálculos similares en otros países productores de confección dan como resultado las siguientes cifras:

India: 7.695 rupias
Indonesia: 2,335.200 rupias
Sri Lanka: 15.000 rupias

Ahora podemos comparar la diferencia entre el salario mínimo legal y el salario digno en cada moneda local (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Salarios mínimos legales comparados con cálculos de AFW (año 2008, en moneda local)

	Moneda	Salario mínimo legal	Salario mínimo vital basado en la definición de AFW
Bangladesh	Taka	1662.50	9450
China	Yuan	687	1158
India	Rupia	4238	7695
Indonesia	Rupia	972604	2335200
Sri Lanka	Rupia	6750	15000
Tailandia	Bath	4368	7566.75



Trabajadora en un mercado de Delhi, India, 2009.
© Ankur Ahuja / Campaña Ropa Limpia



Mercado de Indonesia, Yakarta, Indonesia, 2009.
© ITUC

Tiempo y lugar

Los precios de los alimentos están siempre relacionados con un lugar y un momento determinado. Tal como casi todo el mundo puede comprobar, el precio de la comida tiende a aumentar con el tiempo. Por lo tanto cada año es necesario repetir este cálculo para calcular la inflación. El precio de los alimentos puede variar de manera significativa en distintos lugares de un mismo país en un mismo momento.

En Indonesia, una cesta de alimentos de 3.000 calorías cuesta más en Yakarta que en Java Central, y ambas son regiones importantes en la producción de productos textiles.

Sin embargo las diferencias regionales no tienen porque ser un problema. El AFW puede ser calculado con tanta facilidad para distintas regiones dentro de un país como para distintos países.

Paso 3. Comparar cifras de AFW en distintos países

Ahora hemos definido el AFW, y recopilado información sobre los niveles salariales correspondientes en distintos países asiáticos. Debido a que nuestro objetivo es formular una demanda de Salario Digno en Asia que permita poder llenar una cesta de productos y de servicios similar en distintos países, tenemos que encontrar una manera creíble de comparar los resultados de las distintas encuestas por países. Al fin y al cabo, el Salario Digno en Asia se puede formular en base a estas comparaciones.

Debido a que las encuestas tienen lugar en monedas locales, necesitamos analizar dos problemas principales:

Fluctuación en los tipos de cambio

Sólo podemos comparar los distintos niveles de salario asiáticos convirtiéndolos en otra moneda, como puede ser el euro o el dólar americano. Por ejemplo, el salario digno de Bangladesh de 9.450 taka se convierte en 108 euros o 140.4 dólares (cambio a mes de marzo de 2009), mientras que 7.695 rupias indias se pueden convertir en 117 euros o en 152,1 dólares.

El problema reside en que, por distintos motivos, el tipo de cambio entre monedas puede fluctuar de manera importante en un corto periodo de tiempo. Este movimiento de los tipos de cambio podría tener un impacto distorsionador en nuestro objetivo de establecer un Salario Digno en Asia. Otro problema es que las monedas se pueden infravalorar o sobrevalorar. Esto hace que sea difícil utilizar tipos de cambio entre países como método para comparar niveles salariales.

Niveles de precios distintos

Entre distintos países varían los niveles de precios de los productos, y cada moneda tiene un poder adquisitivo único. Por ejemplo:

Con 52 taka una trabajadora de Bangladesh puede comprar una comida de 3000 calorías en un mercado (ver Paso 2). Pero cuando se convierte esta cantidad en euros, cuya equivalencia es de unos 59 céntimos, es obvio que con esta cantidad no se podría adquirir una comida de 3000 calorías en un mercado europeo. A pesar de que la diferencia de niveles de precio entre países asiáticos es generalmente mucho menor, la cantidad de bienes

que pueden adquirir las distintas monedas también puede variar significativamente de un país a otro.

Paridad de poder adquisitivo (PPA)

Por ello, una comparación significativa de las encuestas nacionales sobre salarios tiene que tomar en consideración los distintos costes de vida y, por consiguiente, igualar el poder adquisitivo de las distintas monedas.

Una posible solución a estos problemas proviene de la noción de *paridad de poder adquisitivo*, que en adelante abreviaremos con PPA.

Ésta se define como:

“el número de unidades monetarias necesario para adquirir una cantidad de bienes y de servicios equivalente a lo que se puede comprar con una unidad de moneda determinada, por ejemplo el dólar americano.”^{78 79}

En otras palabras, el PPA se puede utilizar para calcular cuánto dinero necesita una persona de fuera de los Estados Unidos para comprar la misma cantidad de productos que otra puede adquirir en los Estados Unidos.

La Tabla 2 muestra que 1 dólar americano tiene un poder adquisitivo similar a 22,64 taka o 3,45 yuanes, por ejemplo.

Tabla 2. Factor de conversión PPA en dólares

País	Factor PPA (2005)
Bangladesh	22.64
China	3.45
India	14.67
Indonesia	3934
Sri Lanka	35.17
Tailandia	15.93

La Tabla 3 muestra asimismo lo que pasa cuando convertimos el salario nacional basado en la definición de AFW en dólares americanos, y cuánto equivaldría en PPA en dólares.

En India, 160,98 dólares americanos alcanza para adquirir una cesta de alimentos correspondiente a 524,2 dólares.

Un Salario Digno Asiático tiene que formularse partiendo de la base de la segunda cifra de PPA (la última columna de la Tabla 3).

Tabla 3. Pasos 2 y 3: Calcular y comparar los niveles salariales AFW entre distintos países.

	Paso 2: Calcular el AFW en cifras salariales			Paso 3: Comparar cifras salariales	
	Cesta de la compra de 3000 calorías (un adulto)	3 unidades de consumo al mes	Coste prod. aliment. + no aliment. (50% cada uno)	Conversión en dólares	Coste prod. aliment. + no aliment. en dólares PPA
Bangladesh	1575	4725	9450	137.2	417.4
China	193	579	1158	169.6	584.7
Indonesia	389200	1167600	2335200	235.3	593.6
India	1282,50	3847,50	7695	158.7	524.2
Sri Lanka	2500	7500	15000	130.7	426.5
Tailandia	1250	3750	7500	220.3	470.8

* Valor de cambio con fecha de 8 de octubre 2009

Paso 4. Decidir un nivel para el AFW

Ya hemos definido una fórmula para calcular el salario digno, basada en un concepto de salario vital, y hemos calculado el valor monetario en distintas monedas locales. Del mismo modo hemos analizado las maneras de comparar estos valores entre los distintos países asiáticos. El paso siguiente es establecer una cifra salarial común, basada en el PPA en dólares (PPA \$), que se puede utilizar en campañas de sensibilización, para realizar incidencia política y en las distintas negociaciones.

Empezaremos comparando la información recopilada en el Paso 3. Si el cálculo se efectúa en la base de una fórmula de salario vital (ver Paso 1), siempre terminaremos con una serie de cifras salariales a nivel nacional. Aquí hemos encontrado un abanico de valores monetarios que oscilan entre los 417,4 PPA \$ en Bangladesh y los 593,6 PPA \$ en Indonesia (ver columna final en Tabla 3).

Esto significa que una cifra única de salario necesariamente se sitúa

dentro de una escala de demandas de salario ideal en los distintos países. No hay ninguna varita mágica con la cual poder decidir una cifra ideal para un Salario Digno en Asia partiendo de la base de esta escala de salarios. Esto se puede decidir únicamente a través de un proceso político de deliberación, de acuerdo y de consenso entre las distintas alianzas por un AFW nacionales.

Si la Campaña AFW decidiese tomar como modelo un nivel salarial en la parte más baja de la escala salarial, por ejemplo 425 PPA \$, probablemente las organizaciones de algunos países podrían considerarla demasiado baja como para considerarla un salario vital. En cambio, si optamos por un AFW en la parte alta de la escala salarial, por ejemplo 575 PPA \$, esto significa que algunos sindicatos pueden considerarla una cifra demasiado alta para ser utilizada en negociaciones reales con empresarios o con representantes gubernamentales.

Es importante recordar, sin embargo, que cualquier cifra dentro de este abanico representa un paso muy importante si lo comparamos con los sueldos mínimos legales o los sueldos que prevalecen en cualquiera de los países participantes.

AFW para 2009 = 475 PPA \$

En el tercer encuentro internacional de planificación efectuado en Hong Kong, el Comité de Dirección de AFW decidió establecer el Salario Digno en Asia para el año 2009 en 475 PPA \$.⁸⁰ Los participantes discutieron en profundidad este punto; con el fin de reflejar las distintas economías y políticas de sus países, los debates ya habían tratado internamente sobre la propuesta de AFW, y los datos de las encuestas recopilados en distintos países asiáticos.

Este proceso de llevar a cabo una demanda de salario común Pan Asiático tiene que repetirse cada año con el fin de ajustarse a la inflación.

Paso 5. Convertir el AFW de nuevo a monedas locales

El paso 5 es sencillo: convertir la cifra asiática común de 475 PPA \$ (año 2009) de nuevo a las cifras de salarios en los distintos países. Por ejemplo (ver Tabla 4):

En Bangladesh, el AFW de 475 PPA \$ representa 10.754 taka (475 x 22,64). En India representa un valor monetario de 6.968,25 rupias (475 x 14,67)

Ahora hemos formulado las dos demandas salariales, una regional (asiática), y diferenciada (por países). La cifra salarial por países proporciona un punto de referencia basado en la provisión de un salario vital a las trabajadoras. Puede ser utilizado para comparar con los salarios mínimos, con los salarios imperantes en la industria, con los salarios negociados y con las mejores prácticas salariales, así como otros posibles cálculos de *salario digno*. Por ejemplo, la cifra

de 475 PPA \$ es realmente más alta que otras recientes propuestas de cálculos de salario dignos en Bangladesh, Indonesia, Sri Lanka e India.

En 2006, el Instituto de Bangladesh de Estudios Laborales calculó un salario vital de 4.800 taka.

En Sri Lanka, una encuesta de 2005 efectuada por ALaRM llegó a la conclusión que el salario mínimo vital o salario digno de una trabajadora de la confección en las Zonas de Libre Comercio en realidad debería ser de 12.504 rupias para poderle proporcionar una vida digna. El estudio dedujo que una trabajadora de fuera de la zona necesitaba un salario de 10.183 rupias, mientras que nuestra propuesta de AFW de 475 PPA \$ representaría 16.705 rupias. El periódico indonesio *Investor Daily* con fecha 26 de diciembre de

2005 citaba un cierto número de sondeos según los cuales un salario digno debería ascender al nivel de 1.400.000 millones de rupias.

En India, las organizaciones de derechos laborales de Bangalore estimaron que un salario digno para una familia de 4,4 miembros debería ser de por lo menos de 4.364 rupias.

Las diferencias detectadas pueden utilizarse en negociaciones con los empresarios y los gobiernos locales con el fin de reforzar las demandas de un salario mínimo realista. La diferencia entre lo que se paga a las trabajadoras y lo que en realidad es un salario digno también se puede utilizar en campañas para ejercer más presión sobre minoristas y marcas globales acerca de sus responsabilidades sobre salarios dignos.

Tabla 4. AFW de 475 PPA convertida en monedas locales

País	AFW (2009)	Conversión PPA	AFW en monedas locales
Bangladesh	475 PPP\$	x 22.64 =	10754 taka
Cambodia	475 PPP\$	x 1279 =	607525 riel
China	475 PPP\$	x 3.45 =	1638.75 yuan
India	475 PPP\$	x 14.67 =	6968,25 rupias
Indonesia	475 PPP\$	x 3934 =	1868650 rupias
Sri Lanka	475 PPP\$	x 35.17 =	16705.75 rupias
Tailandia	475 PPP\$	x 15.93 =	7566.75 baht

Recuadro nº 13

¿Qué sucede con otras regiones y otras industrias?

Es evidente que la fabricación de ropa no está limitada a los países asiáticos. En muchos países africanos, de América Central, Oriente Medio y Europa del Este los salarios son terriblemente bajos. Los trabajadores de la confección de estas zonas se enfrentan a problemas similares a los de las trabajadoras de Asia: salarios que no alcanzan para cubrir necesidades básicas, patronos

que no respetan los derechos sindicales, condiciones laborales insalubres, y las que más sufren son también las mujeres trabajadoras. Es más, con frecuencia trabajan para las mismas marcas y minoristas. El concepto de la Campaña por un Salario Digno en Asia es aplicable a estas otras zonas, por lo que animamos a los trabajadores a unirse para definir, proponer y hacer campañas por un salario digno regional basado en estándares salariales vitales.

Por supuesto, la idea puede contar con el apoyo de trabajadores ajenos a la industria de la confección. En definitiva, con dicha unión se podría ayudar a elaborar estrategias para una negociación salarial en el sector industrial a escala global.

Paso 6. Campaña para implementar el AFW

Ya tenemos una definición de salario vital, un procedimiento para calcularlo, y una demanda salarial común para la mayor parte de países productores de confección de Asia. El sexto paso es, pues, desarrollar una campaña que movilice, ejerza presión y negocie para que se implemente el Salario Digno en Asia.

Debido a que el AFW está concebido dentro de la industria global, la campaña para el AFW también tiene que ser internacional, así como también nacional y regional. Esto exige organizar un movimiento transnacional que utilice distintas estrategias y vías para conseguir esta reivindicación.

El Salario Digno en Asia puede llegar a ser una realidad para las trabajadoras sólo si se aprueba, acto seguido se implementa y a la vez se obliga por ley a que sea aplicado. En la implementación se tiene que implicar a distintas instituciones y a distintos agentes.

Sin embargo, la obligación de cumplir la ley **SÓLO** se puede hacer de manera efectiva con los sindicatos y con los representantes de los trabajadores como parte del proceso. Por lo tanto, para el éxito de la campaña por un Salario Digno en Asia el derecho a organizarse es fundamental.

La reivindicación se puede integrar en luchas ya existentes que tienen como fin proteger y asegurar los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras. Puede apoyar y enriquecer otras causas salariales en curso, y también para presionar a los gobiernos para que reformen las leyes laborales y las políticas oficiales. Pero lo más importante de todo, puede ayudar a desarrollar y a reforzar las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, y a promover solidaridad y cooperación por parte de las personas trabajadoras y de sus organizaciones en la industria y más allá de las fronteras de cada país.

También es importante implicar a los consumidores, a los activistas de derechos humanos, así como a los estudiantes con el fin de ejercer presión sobre las empresas de marca y los minoristas exigiéndoles que paguen un Salario Digno en Asia.

En los países consumidores los miembros de la Alianza ejercerán presión sobre las grandes marcas y minoristas mediante la firma de acuerdos en los que se comprometan a incorporar la fórmula de Salario Digno en Asia en las negociaciones de precios con sus proveedores.

La campaña AFW no es la única campaña por un salario digno y en favor de condiciones laborales dignas. La suma de fuerzas junto con otras iniciativas y campañas de salario vital será fundamental para conseguir el AFW.

Objetivos de la campaña

Presionar a las marcas y a los minoristas

Es fundamental que toda la industria tenga un papel protagonista a la hora de elevar los estándares laborales en general, y en particular es crucial el rol de las grandes marcas y los minoristas, que juegan un papel dominante en las cadenas globales de producción de ropa. En consecuencia, las grandes marcas y los minoristas deberían ser presionados para que incluyan el AFW en sus negociaciones de precios con los fabricantes. Esto está relacionado con el tema de precios justos por parte de las empresas de abastecimiento. Por el hecho de que los salarios representan únicamente un pequeño porcentaje del precio de venta (normalmente del 0,5 al 1,5 por ciento), la Alianza AFW cree que la cadena de suministro tiene capacidad suficiente para absorber dichos aumentos salariales sin demasiada dificultad. La alianza AFW llevará a cabo una campaña dirigida a grandes marcas y minoristas para que firmen un **acuerdo salarial**. Se pedirá tanto a las empresas de marca como a los minoristas que **dialoguen** con los representantes de AFW en cada país para determinar los pasos concretos a dar encaminados hacia la implementación del AFW. La alianza AFW también pedirá a las marcas y a los minoristas que se comprometan a comprar en fábricas sindicadas.

Presionar a los fabricantes de Nivel 1

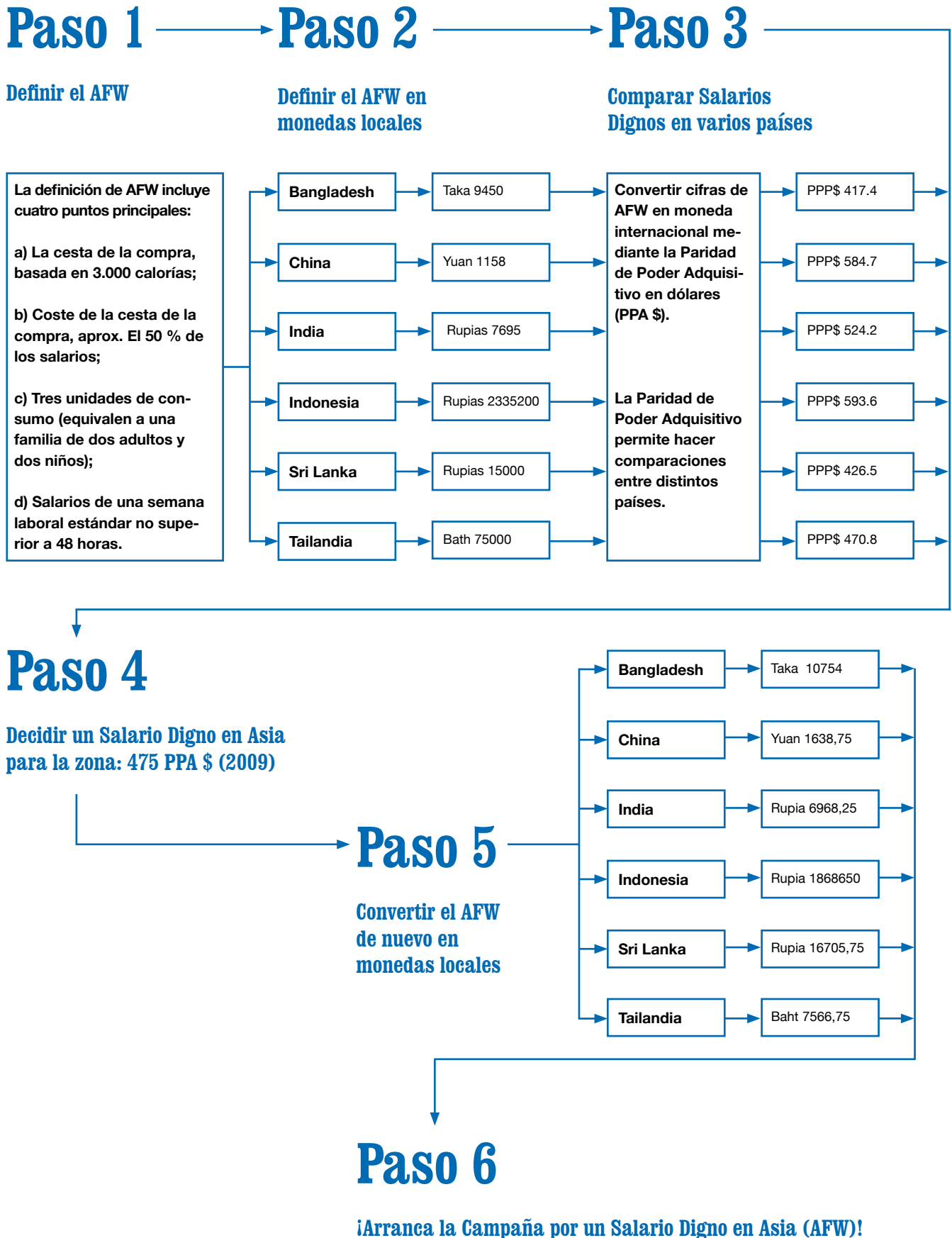
Tal como hemos visto (recuadro nº 11), han surgido grandes fabricantes, o proveedores de Nivel 1, que a menudo emplean a miles de trabajadoras y que tienen relación directa con las grandes marcas y minoristas, y a menudo juegan un papel clave al integrar por sí solas la cadena de suministro. Estas empresas proveedoras de nivel 1 han hecho grandes inversiones no sólo en fábricas, almacenes y dormitorios de trabajadoras, sino también en la adquisición de conocimiento específico sobre contratación laboral, y en el establecimiento de relaciones privilegiadas con las autoridades locales.

Debido a sus relaciones tan cercanas (directas) con grandes marcas, las compañías de nivel 1 son más vulnerables a la presión que puedan ejercer las propias empresas compradoras sobre el cumplimiento de los estándares laborales, y esto más adelante puede contribuir al proceso de colectivización y de organización sindical en esas fábricas. Los miembros de la alianza en los países productores de ropa harán presión sobre las grandes empresas proveedoras del Nivel 1 con el fin de asegurar que los aumentos de precios que reciban serán trasladados a las trabajadoras en forma de salarios más elevados.

Efectuar una alianza entre los distintos gobiernos

Los gobiernos deberían asegurarse de que se aplican salarios mínimos a un nivel que represente un salario digno, y de que se revisan con regularidad para ajustarse a la inflación. Los gobiernos tienen asimismo el deber de asegurar que el salario mínimo y otras legislaciones laborales se aplican, con el fin de que las empresas no impidan a las trabajadoras ejercer sus derechos legales, lo cual únicamente contribuye a una “caída hacia el fondo del pozo” a nivel internacional. Sin embargo, actualmente muchos gobiernos siguen manteniendo salarios bajos con el fin de atraer negocio, y no cumplen su deber de fomentar un desarrollo sostenible.

La campaña presionará a los gobiernos con el fin de incentivarles a que **promulguen leyes** que proporcionen un apoyo legal a la iniciativa AFW y para que, a continuación, dicha legislación se aplique realmente.



Notas



- 1 Castree, N. N. Coe, K. Ward, y M Samers (2004), "Spaces of Work; Global Capitalism and Geographies of Labour" (Lugares de trabajo; capitalismo global y geografías del trabajo), Sage Publications, London, p. 244
- 2 OIT (2008), "The Global Wage Report 2008-9: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence" (Informe mundial sobre salarios 2008-9: Salarios mínimos y convenios colectivos. Hacia una política salarial coherente), p. 41. Documento disponible en inglés en la siguiente página: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_100786.pdf y en español, ver el resumen ejecutivo del informe en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_100795.pdf y la actualización de 2009 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_116502.pdf
- 3 Ver la lista completa en www.asiafloorwage.org/asiafloorwage-Structure.htm
- 4 Ver: Asia Floor Wage Public Launch Decision Statement, (Declaración de lanzamiento público de la Campaña por un Salario Digno en Asia), Hong Kong, octubre de 2008, http://www.asiafloorwage.org/Documents/General/AFW-HKG_DECISION_STATEMENT:8-08.pdf
- 5 OIT (2009) Encuentro tripartito de alto nivel sobre la actual crisis financiera y económica mundial (Ginebra, 23 de marzo de 2009). En inglés ver la página: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103580.pdf
- 6 OIT (1996) p. 439, citado en Ander, R (2005), "A new methodology for estimating internationally comparable poverty lines and living wage rates" (Una nueva metodología para estimar líneas de pobreza e índices de salarios vitales y compararlas en el ámbito internacional). Documento de trabajo n° 72, Organización Internacional de Trabajo, Ginebra, Julio.
- 7 Para un debate sobre el tema, ver : OIT (1977), "Meeting Basic Needs. Strategies for Eradicating Mass Poverty and Unemployment" (Alcanzar las necesidades básicas. Estrategias para erradicar la pobreza de masas y el desempleo), Ginebra.
- 8 Setrini G., y R. Locke (2005), "Wages in the Apparel Industry: What constitutes A Decent Standard?", conference paper: "Exploring Common Approaches to Corporate Accountability and Workers' Rights" (Los sueldos en la industria de la confección: ¿Qué podemos considerar un estándar digno? Conferencia: Exploración de los puntos de vista a la contabilidad corporativa y derechos de los trabajadores) del Massachusetts Institute of Technology, 10-11 de julio de 2005; ver también U.S Department of Labor (2000), "Wages, Benefits, Poverty Line, and Meeting Workers' Needs in the Apparel and Footwear industries of Selected Countries", Bureau of International Labor affairs (Departamento de Trabajo del Estados Unidos: Sueldos, beneficios, línea de pobreza y necesidades de los trabajadores en el ramo de la industria de la confección y del calzado de algunos países, Oficina Internacional de Asuntos Laborales)
- 9 CCC y AMRF (2009), "Study on a Living Wage in the Export-Oriented Garment Sector in Bangladesh (final draft)," (Estudio sobre el salario vital en el sector de la confección dirigido a la exportación en Bangladesh) (versión definitiva), 5 de abril de 2009, p. 24, documento no publicado.
- 10 La cita ha sido proporcionada por TURC
- 11 Estudio de este caso proporcionado por el Apparel-industry Labour Rights Movement, ALaRM) (Movimiento por los derechos de los trabajadores del sector de la confección, ALARM), julio de 2009
- 12 Estudio sobre este caso proporcionado por la Sociedad para el Trabajo y el Desarrollo, Nueva Delhi, julio de 2009
- 13 OIT (2008), op. cit. p. 44
- 14 IBID., p.41
- 15 Banco Mundial (2003) "Economies Perform Better in Coordinated Labor Markets: Impact of globalization spurs interest in labor standards around the world" (Las economías tienen mayor desempeño en mercados laborales coordinados: El impacto de la globalización estimula el interés en los estándares laborales a nivel mundial). Comunicado de prensa N. 2003/211/S, disponible en español en: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/BANCOMUNDIAL/NEWSPANISH/0,,contentMDK:20091666-pagePK:64257043-piPK:437376-theSitePK:1074568,00.html>
- 16 ITGLWF (7 de octubre de 2008), "Bargaining for a Living Wage: a Trade Union Guide" (Negociación para un salario vital: una guía sindical", Bruselas.
- 17 CCC y AMRF. op. cit., p. 50.
- 18 Ver un resumen: FWF/ETI Norway (April 2007), "Background Study Thailand", disponible en: <http://www.fairwear.nl/images%20site/File/Bibliotheek/Background%20studies/BS%20Thailand%20ENGLISH.pdf>
- 19 OIT (2008), op. cit. P. 51
- 20 Estudio proporcionado por la Sociedad por el Trabajo y Desarrollo, Nueva Delhi, julio de 2009
- 21 Con el fin de proteger la identidad del trabajador hemos procedido a ocultar el nombre de la fábrica.
- 22 Para un debate más general sobre este tema por parte de la OIT, ver: Haspels, N. y E. Majurin (2008) "Work, Income and Gender Equality in East Asia: Action Guide" (Trabajo, ingresos e igualdad de género en Asia oriental: una guía de acción), OIT. Documento disponible en inglés en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_101719.pdf
- 23 Kapsos, S. (2008). "The Gender Wage Gap in Bangladesh", ILO Asia-Pacific Working Paper Series". (La diferencia salarial por razón de género en Bangladesh, OIT, Serie de ponencias de trabajo en la zona Asia-Pacífico), mayo. Documento disponible en inglés en : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098063.pdf
- 24 Mahmood, M. (abril 2005), "Generating Decent Work for Poverty Reduction in Cambodia" (Creación de trabajo digno con el fin de reducir la pobreza en Camboya), Documento de trabajo n° 48, Grupo de políticas nacionales, Departamento de políticas de integración, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- 25 DeJardin, Amelita King & Jessica Owens (2009) "Asia in the Global Economic Crisis: Impacts and Responses from a Gender Perspective", ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok (Asia en la crisis económica mundial; impactos y respuestas desde una perspectiva de género, OIT, Oficina regional de Asia y el Pacífico, Bangkok). Documento disponible en inglés en : <http://>

- www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms_101737.pdf
- 26 Ibid., p. 4
- 27 OIT (200), op. cit. p.49
- 28 Estudio del caso suministrado por el Trade Union Rights Centre, Jakarta (Centro de derecho sindicales de Yakarta), junio 2009
- 29 AFW (2006) "Towards an Asian Floor Level Wage Campaign in the Garment Export Sector – an analysis of labour and the supply chain in the garment export sector" (Hacia una Campaña por un Salario Digno en Asia en la exportación en el sector de la confección. Un análisis de la cadena laboral y de suministros en el sector de la exportación de confección). Documento provisional de trabajo.
- 30 Yimprasert, J., y P. Hveem (2005), "The race to the Bottom: Exploitation of Workers in the Global Garment Industry, Norwegian Church Aid, Occasional Paper Series" (La caída hacia el fondo: explotación de los trabajadores en la industria de la confección mundial, Ayuda de la Iglesia Noruega, Serie de documentos) 01/2005
- 31 ILO (2008), op. cit., p. 19
- 32 Ibid, p. 52
- 33 Ver: Chan, A. (1998), "Labor Standards and Human Rights: the Case of Chinese Workers under Market Socialism", Human Rights Quarterly (Estándares laborales y derechos humanos: el caso de los trabajadores chinos en un régimen de socialismo de mercado, Publicación cuatrimestral de Derechos Humanos), 886, p. 891-893
- 34 Ver, por ejemplo, CCC (2005), "Looking for a Quick Fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops" (En busca de un arreglo rápido: cómo las auditoría sociales permiten que subsistan los talleres clandestinos), Campaña Ropa Limpia, Amsterdam. Documento disponible en inglés: [Http://www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf](http://www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf)
Documento disponible en español: <http://www.ropalimpia.org/>
- 35 China Labour Bulletin, (2008). Wages in China" (Boletín Laboral Chino "Sueldos en China"), documento disponible en inglés en: <http://clb.org.hk/en/node/100206#6a>
- 36 Ye, J., citado en L. Li (2997), "Floor Wage Situation in China" (Situación de los salarios mínimos en China), Facultad de Derecho de la Universidad de Pekín, documento en archivo.
- 37 Por ejemplo, ver, e.g.: SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene (2007), "Aldi's Clothing Bargains: Discount buys discounting standards? Working conditions in Aldi's suppliers in China and Indonesia: Suggestions for consumer and trade union action" (Las ofertas textiles de Aldi: ¿las rebajas de los precios rebajan las condiciones de los trabajadores? Condiciones laborales de los proveedores en China e Indonesia: Propuestas para acciones de los consumidores y los sindicatos), documento disponible en: http://www.suedwind-institut.de/downloads/ALDI-publ_engl_2007-08.pdf
- 38 Citado en: Agencia de Noticias Xinhua , 8 de marzo de 2005, disponible en inglés en: <http://www.china.org.cn/english/null/122105.htm>
- 39 Esta sección ha sido proporcionada por TURC, quien llevó a cabo una encuesta sobre salarios para la Campaña por un Salario Digno en Asia (SDA) en Yakarta, Indonesia, en la que participaron 81 personas de 54 empresas de exportación.
- 40 Con el fin de proteger la identidad del trabajador, hemos ocultado el nombre de la fábrica.
- 41 Citado en: Labour Behind the Label (2006) (Trabajo más allá de la marca, 2006) "Let's Clean Up Fashion: the state of pay behind the UK high street" (Limpiemos la moda: la situación de los sueldos en la otra cara de las tiendas en las zonas comerciales del Reino Unido), documento disponible en inglés en: <http://www.labourbehindthelabel.org/images/pdf/letscleanupfashion.pdf>
- 42 Robbins, M., y K. Vickery (2005), "Sick and Tired: the Impact of Gender Roles on Garment Workers' Health" (Enfermas y cansadas: el impacto de los roles de género en la salud de los trabajadores de la confección). En la Campaña Ropa Limpia, CCC., ed. "Made by Women: Gender, the global garment industry and the movement for women workers' rights" (Hecho por mujeres: género, la industria de la confección mundial y el movimiento en favor de los derechos de las mujeres trabajadoras), Amsterdam, p. 40.
- 43 CCC y AMRF, 2009, op. Cit. p. 14
- 44 Para un debate más amplio, ver: Anker, R. et al., (octubre de 2002), "Measuring Decent Work with Statistical Indicators" (La medida del trabajo digno a través de indicadores estadísticos), Documento de trabajo N. 2, Departamento de Políticas de Integración, Grupo de análisis y desarrollo estadístico, Oficina de Trabajo Internacional, Ginebra, p. 29
- 45 Robbins, M. y K. Vickery, op. cit., p.15
- 46 CCC (Agosto de 2008), informe de investigación de campo, Sri Lanka, documento no publicado, p. 42., documento en archivo.
- 47 Chang-Hee, L. (2002), "The Minimum Wage" (El salario mínimo), Actualidad Laboral de Asia, número 42, Enero-Marzo 2002, documento disponible en inglés en: <http://www.amrc.org.hk/4207.htm>
- 48 Para un análisis, ver: Yimprasert y Hveem (2005), op. cit.
- 49 (49) "Wage survey for AFW" (Encuesta sobre salarios para AFW), documento en archivo.
- 50 Esta sección confía seriamente en la CCC, la Campaña Ropa Limpia (2009) "Giant retailers, purchasing practices, and working conditions in the garment industry", (Prácticas de compra y condiciones de trabajo de los grandes distribuidores en la industria de la confección) disponible en inglés en: <http://www.cleanclothes.org/resources/ccc/working-conditions/cashing-in>
- 51 Fuente figura 1: Doug Miller, presentación Amsterdam, 23 de abril de 2009
- 52 Palley, T. (2004) "The Economic Case for International Labor Standards" (El caso de los estándares laborales internacionales en economía), Cambridge Journal of Economics, 28, pp. 21-36
- 53 Para un debate más amplio, ver: Palley, T. (2001), "The Economic Case for Labor Standard: A Layman's Guide" (El ejemplo económico de estándar laboral: una guía seglar), Journal of Global Law and Business, 2 (Otoño) P. 183-195
- 54 CCC y AMRF, op. cit., p. 27
- 55 Scherrer, C. (2007), "International Workers' Rights and Competitiveness", Labour, Capital and Society, 40: 1&2, pp. 135-159

- 56 Ver un debate más extensor sobre la manera cómo los vendedores sacan provecho de las condiciones laborales por debajo de los estándares establecidos, CCC (2009), op. cit.
- 57 Ver Palley, T. (2004) op. cit.
- 58 OIT (2008), op. cit.
- (63) ILO. (2009) High-Level Tripartite Meeting on the Current Global Financial and Economic Crisis (Geneva, 23 March 2009)
- 59 Jo-In Code Briefing, FLA Office, Ginebra 10-11 abril 2008, documento en archivo.
- 60 Trabajador de PT Sungin-tex, Narogong, Bekasi, participante en un Taller de debate en defensa de salarios, TURC, Yakarta, junio de 2009.
- 61 Bhattacharjee, A., S. Gupta y S. Luce (2009), "Asia Floor Wage: Labour rights are good for development", draft paper on file. (Salarios Dignos en Asia: Los derechos laborales son positivos para el desarrollo, Propuesta documento en archivo)
- 62 Appelbaum, R. (2008), "Giant Transnational Contractors in East Asia: Emergent Trends in Global Supply Chains", *Competition & Change*, Vol. 12, No. 1, March, pp. 69-87.
- 63 OIT. (2009) High-Level Tripartite Meeting on the Current Global Financial and Economic Crisis (Encuentro tripartito sobre la actual crisis económica y financiera (Ginebra, 23 de marzo de 2009)
- 64 Newsweek, 26 de enero de 2009
- 65 Financial Times, 6 de abril de 2009
- 66 Oxfam (2005), "Trading Away Our Rights: women working in Global Supply Chains", documento disponible en inglés en: <http://www.maketradeair.com/en/assets/english/taor.pdf>
- 67 Palley, T (2004), op. cit.: Ver también: Segenberger, W., (2005) "Globalisation and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards" (Globalización y progreso social: el papel y el impacto de estándares laborales internacionales), informe preparado por la fundación Friedrich-Ebert-Stiftung, 2ª versión, revisada y ampliada, Bonn, julio, documento disponible en: <https://www.gtz.de/de/documente/en-FES-Intern-labour-standards.pdf>
- 68 David Schilling citado en Maquila Network Update (Actualidad de la red de maquilas), diciembre 1998, Vol. 3, nº 4
- 69 Millar, D., y P. Williams (2009), "What Price a Living Wage? Implementation Issues in the Quest for Decent Wages in the Global Apparel Sector" (¿Cuánto vale un salario vital? Cuestiones de implementación en la reivindicación de un salario digno en el sector de la confección mundial), *Global Social Policy*, Vol. 9, pp. 99-125.
- 70 Utting, P. (2007), "CSR and Equality" (RSC e igualdad), *Third World Quarterly*, Vol. 28, Nº 4, pp. 697-712
- 71 El Código Base ETI se puede encontrar en inglés en : http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code_en.shtml
- 72 Barrientos, S., y S. Smith (2006), "The ETI Code of Labour Practice: Do workers really benefit?" (El Código de práctica laboral ETI: ¿Realmente los trabajadores salen beneficiados?) *Institute of Development Studies, University of Sussex*, p. 16
- 73 Ibid, p. 29. Ver también *Labour Behind the Label*, (2006), "Let's clean Up Fashion: The State of Pay Behind the UK High Street", introducido el 28 de octubre de 2008 en <http://www.labourbehindthelabel.org/content/view/126/53/> (Limpiemos la moda: el estado de los salarios detrás de las grandes calles comerciales) y *Labour Behind the Label*, (2007) "Let's Clean up Fashion: update September 2007", (Limpiemos la moda: actualización de septiembre de 2007) Documento disponible en: <http://www.labourbehindthelabel.org/resources/reports/190-icuf2007>
- 74 La Alianza SDA ha decidido que el Salario Digno no debe ser el resultado de bajar los niveles en ningún país. En Indonesia el nivel se establece en 3.000 calorías, y por ello la Alianza ha decidido adoptarlo como nivel básico.
- 75 Ver OIT (2008), op. cit., prefacio.
- 76 En Tailandia, las escalas salariales varían según las decisiones de los comités salariales provinciales. Los sueldos diarios varían de 143 baht a 191 bath en 2007. En este caso tomamos los sueldos diarios de 168 baht. Ver, para un resumen: FWF /ETI Norway (abril 2007), op. cit
- 77 Cálculo efectuado por el Nacional Economic and Social Development Board (Comité nacional de desarrollo social y económico) con asistencia de la UNDP y el Thailand Development Research Institute (Instituto tailandés de investigación y desarrollo), citado en: Workers Rights Consortium (Consortio por los derechos de los trabajadores), 2005, documento en archivo no publicado.
- 78 En Tailandia, las escalas salariales varían según las decisiones de los comités salariales provinciales. Los salarios diarios varían de 143 baht a 191 baht para 2007. Aquí hemos tomado un salario diario de 168 baht. Ver, para un resumen: FWF/ETI Noruega (abril de 2007) op. cit.
- 79 Citado en: International Comparison Program (Programa Comparado Internacional) (2006), "ICP Metodological Handbook 2003-2006 (Manual metodológico), Banco Mundial
- 80 Ver: Asia Floor Wage Public Launch Decision Statement, (Declaración sobre la decisión de propuesta sobre un Salario digno en Asia), Hong Kong, octubre de 2008, http://asiafloorwage.org/Documents/General/AFW-HKG_DECISION_STATEMENT_8-08.pdf

Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector de la confección en Asia necesitan un incremento salarial. Pero frecuentemente, cuando las trabajadoras luchan por mejorar sus salarios y condiciones de trabajo en un país, las empresas se trasladan a otro país, donde los salarios y condiciones son inferiores. De manera que temen luchar por mejores salarios por miedo a perder sus puestos de trabajo. La **Campaña por un Salario Digno en Asia** es una respuesta a este problema. Proponemos un piso salarial para las trabajadoras y los trabajadores en Asia. Juntos y juntas hemos encontrado una manera de establecer un freno a la carrera hacia el fondo en materia laboral y un modo de impedir la competencia salarial entre países asiáticos exportadores de ropa.

Los primeros dos capítulos de este informe tratan sobre las causas de los salarios de pobreza en la industria de ropa, incluyendo el rol de las grandes empresas de ropa y minoristas en orquestar a escala mundial la

producción y comercio.

Los dos últimos capítulos subrayan como la propuesta de la Alianza AFW no sólo incrementaría los salarios de las trabajadoras y los trabajadores al final de la cadena productiva sino que reforzaría el poder de negociación de los trabajadores a escala mundial a lo largo de las cadenas productivas de ropa de los grandes minoristas y de las marcas incrementando así la capacidad de todos los trabajadores de la confección de aumentar su nivel salarial. El informe termina con una explicación detallada sobre cómo se define y calcula el Salario Digno en Asia.

Esperamos que unas tu voz y tu energía a esta campaña para lograr Salarios Dignos en la industria de ropa de Asia, contribuyendo así a combatir la pobreza y promover un desarrollo sostenible en todas partes.

Visita www.asiafloorwage.org para saber más.

