

Estudio Global de Iniciativas sobre Salario Digno

Red de
Solidaridad de la
Maquila
Solidarity Network
www.maquilasolidarity.org



Septiembre 2014

En este documento, revisamos y evaluamos los principales estudios, campañas e iniciativas que buscan lograr un salario digno, para trabajadoras(es) de la confección en las cadenas globales de proveedores de grandes marcas de ropa y tiendas minoristas internacionales.

El documento contiene:

- Una breve revisión del contexto global;
- Una descripción de tres metodologías de salario digno (elaboradas por la Alianza por el Salario Piso Asiático, Richard Anker y el Centro para Reflexión, Educación y Acción) y varias otras iniciativas de organizaciones sindicales y laborales y de académicos que intentan aplicar esas metodologías;
- Demandas presentadas por organizaciones internacionales de derechos laborales sobre los pasos que deberían dar las marcas para lograr el pago de un salario digno;
- Qué están haciendo actualmente las marcas en respuesta a las demandas de un salario digno; y
- Cuál es la posición de cuatro iniciativas de multi-interés en el tema de salario digno.

El documento concluye con una evaluación de las lecciones aprendidas de estos estudios de salario digno, campañas e iniciativas y su aplicabilidad en otras regiones y países donde se confecciona prendas.

A. CONTEXTO GLOBAL

En una era de globalización, en que grandes empresas de indumentaria y de otros productos subcontratan su producción a países de bajo costo salarial, la competencia entre las regiones, países y fábricas por las inversiones y las órdenes de producción ha resultado en una carrera hacia el fondo en salarios y otros costos laborales.

Aunque ha habido algo de avance en presionar a las marcas y tiendas minoristas internacionales¹ que están en la cima de las cadenas globales de proveedores², para que tomen medidas que aseguren el

¹ El término “marca” se usa generalmente para describir a empresas como Nike, adidas y Levi’s que subcontratan toda o la mayor parte de la manufactura de sus productos de indumentaria a proveedores en otros países, y cuyo negocio principal es diseñar y comercializar esos productos. El término “tienda minorista” se usa generalmente para describir a empresas como Wal-Mart, JC Penney y Target, que son propietarias de cadenas de tiendas que venden productos de otras marcas así como productos de marcas propias. Sin embargo, algunas marcas como Gap y Zara también son propietarias de las tiendas donde se venden sus productos. En este informe, con frecuencia utilizamos el término “marca” para referirnos tanto a marcas como tiendas.

² El término “cadena global de proveedores” se refiere a las fábricas proveedoras y plantas subcontratistas en todo el mundo que producen artículos de indumentaria para una marca o tienda. Las marcas y tiendas en la cima de las cadenas globales de proveedores tienen un poder considerable para determinar el precio de la producción, diseño, componentes de los productos y tiempos de entrega.

respeto a los derechos laborales en sus fábricas proveedoras, a la fecha es poco lo que se ha avanzado poco en el problema del nivel de pobreza de los salarios.

En este difícil contexto, las trabajadoras(es) de la confección en algunos de los países con salarios más bajos, como Bangladesh y Camboya, han realizado huelgas nacionales y/o protestas masivas demandando aumentos significativos del salario mínimo legal. En el caso de Camboya, esas movilizaciones fueron reprimidas por el gobierno y nuevas restricciones a la libertad de asamblea y libertad de asociación.

Aunque la mayoría de esas huelgas nacionales y protestas de trabajadoras(es) han ocurrido en países asiáticos, también ha habido movilizaciones por salarios en algunos países de las Américas. En Haití, por ejemplo, los sindicatos han realizado protestas demandando un aumento del salario mínimo y el cumplimiento de la ley de salario mínimo existente. En Honduras y Nicaragua, se han visto avances logrados por federaciones sindicales al negociar el salario mínimo a nivel nacional y por sindicatos al negociar aumentos de salarios a nivel de fábricas por encima de los acuerdos tripartitos de salarios mínimos.

Muchas de estas luchas nacionales y en fábricas por lograr salarios dignos han estado acompañadas de campañas internacionales, presionando a las marcas a que apoyen aumentos del salario mínimo o se aseguren que sus proveedores negocien de buena fe con los sindicatos de fábricas en cuanto a salarios y otros temas. En algunos casos, como la reciente lucha por el salario en Camboya, un grupo de marcas líderes

estuvieron dispuestas a unirse a los sindicatos globales para pedir al gobierno y a sus proveedores que reiniciaran las negociaciones por el aumento del salario mínimo.

Sin embargo, tanto empleadores como gobiernos en los países productores de confecciones siguen resistiéndose a las demandas de mayores salarios, argumentando que las marcas no están dispuestas a ajustar los precios que pagan a sus proveedores, lo que permitiría mejoras salariales, y que si se aumentan los salarios, estas marcas trasladarían sus compras a otros países de bajos salarios.

Enfrentados a este punto muerto, sindicatos y organizaciones de derechos laborales, como la Campaña Ropa Limpia (CCC por sus siglas en inglés), IndustriALL y la Alianza por el Salario Piso Asiático (AFWA por sus siglas en inglés) han lanzado campañas internacionales por el salario digno y están explorando estrategias regionales e internacionales para vincular la demanda de mejores salarios con la del pago de precios adecuados a los proveedores, que permita la negociación de mejoras salariales.

En respuesta a estas campañas, y a la inestabilidad asociada a las crecientes protestas y huelgas de trabajadoras(es) por salarios dignos, algunas marcas e iniciativas de multi-interés (MSIs por sus siglas en inglés)³ están explorando posibles estrategias para mejorar los salarios sin aumentar de manera significativa los costos laborales totales.⁴ La mayoría de estas iniciativas, lideradas por empresas, se enfocan en aumentar la productividad a nivel de fábrica en lugar de aumentar los precios por prenda que pagan a sus proveedores. Sólo unas pocas marcas y una

³ Una iniciativa de multi-interés reúne a diversas empresas y organizaciones de la sociedad civil, como ONGs y sindicatos, con el objetivo de encontrar formas de lograr y mantener el cumplimiento de estándares sociales y/o ambientales, generalmente en las cadenas globales de proveedores.

⁴ Los costos laborales totales incluyen toda la compensación económica pagada directa o indirectamente a las trabajadoras(es), incluyendo salarios, beneficios monetarios, pago de horas extra, bonos de producción, contribuciones del empleador a la seguridad social y otros programas gubernamentales. Pueden también incluir subsidios del empleador a las trabajadoras(es) por cosas tales como comidas, transporte y clínicas médicas en la fábrica. Muchas marcas argumentan que aumentar la productividad y la eficiencia, y eliminar el desperdicio en las fábricas puede hacer posible aumentar los salarios sin aumentar el precio que pagan a sus proveedores.

MSI, la Fundación Vestir lo Justo, van un paso más adelante en esto y están explorando formas de medir la diferencia entre salarios existentes y un salario digno en países particulares, y en identificar los pasos necesarios para lograr un salario digno en el tiempo (Ver sección C).

Mientras tanto, organizaciones sindicales y de derechos laborales internacionales están desarrollando sus propios mecanismos de evaluación y/o realizando mediciones de un salario digno en varios países. Utilizan sus hallazgos para presionar a marcas internacionales a negociar con sindicatos y proveedores sobre los precios que pagan a sus proveedores, los salarios, y mecanismos que aseguren que cualquier aumento del precio vaya a las trabajadoras(es) y no a la ganancia del empleador.

B. INICIATIVAS DE MEDICIÓN DE SALARIO DIGNO

Lo que sigue es un breve resumen de las metodologías e iniciativas de salario digno para el sector de confecciones, que han sido desarrolladas por organizaciones sindicales y derechos laborales, y por académicos. Las mismas comprenden iniciativas que se enfocan en un país o en varios, y dos que aplican la misma metodología para desarrollar y lograr acuerdo sobre una fórmula regional de salario digno en dos regiones geográficas, Asia y Europa Oriental.

Aunque hay varias diferencias entre estas iniciativas, la mayoría de ellas tienen criterios similares para determinar un salario digno, tales como:

- Definición de una semana de trabajo regular;
- Cantidad promedio de dependientes de la trabajadora(or);
- Costo promedio de la comida para una trabajadora(or) y sus dependientes;
- Costo promedio de necesidades no alimen-

tarias, incluida la vivienda, combustible, ropa, transporte, educación de las niñas(os), cobertura de salud, etc.;

- Relación entre costos de alimentación y no alimentarios;
- Suma de gasto discrecional o para el ahorro; y
- Mercancía y/o servicios proporcionados por el empleador o el gobierno.

Dado que los elementos específicos de estos criterios varían de país a país, y según sectores y regiones, las fórmulas de salario digno deben ser ajustadas para cubrir las circunstancias particulares.

1. Alianza del Salario Piso Asiático

La Alianza del Salario Piso Asiático (AFW por sus siglas en inglés) ha desarrollado una metodología y fórmula para calcular un salario mínimo digno regional (Salario Piso Asiático) para los grandes productores de confecciones en la región.⁵ El propósito es cuestionar la competencia salarial entre países, que resulta en una carrera hacia el fondo en salarios. Si la fórmula del Salario Piso Asiático se implementara con éxito a nivel regional, las trabajadoras(es) en los distintos países de esa región ganarían un salario básico suficiente para comprar el mismo nivel de bienes y servicios necesarios para satisfacer sus necesidades básicas y las de sus dependientes. Eso debería prevenir que manufactureras y gobiernos de cada país obtuvieran ventajas competitivas por mantener estándares de vida más bajos para las trabajadoras(es) de su país.⁶

¿Cómo funciona?

Paso 1: Antes de lanzar públicamente la campaña por el Salario Piso Asiático, en octubre de 2009, sindicatos y organizaciones de derechos laborales locales llevaron a cabo una investigación de la canasta básica de alimentos en siete países productores de confecciones – Bangladesh, Camboya, China, India, Indonesia, Sri

⁵ *Stitching A Decent Wage Across Borders, The Asia Floor Wage Proposal, 2009.*
<http://www.cleanclothes.org/resources/publications/afw.pdf>

⁶ Aunque la competencia entre países en Centroamérica por inversiones y órdenes de compras puede tener un impacto negativo en los salarios de las trabajadoras(es), existe más evidencia de que se dan traslados de inversiones y aprovisionamiento entre países en Asia, por ejemplo, cambios recientes de China a Vietnam.

Lanka y Malasia. El costo de la comida para satisfacer las necesidades básicas se calculó en base a 3,000 calorías por “unidad de consumo”⁷ por día. Una semana normal de trabajo fue definida como las horas legales mínimas sin horas extra, y no mayor a 48 horas semanales.

Paso 2: En base a la investigación por país, los miembros de la Alianza por el Salario Piso Asiático acordaron que un salario mínimo digno debería alcanzar para cubrir las necesidades básicas de tres unidades de consumo.⁸

Paso 3: En cada país, el costo de la canasta básica de alimentos para 3,000 calorías fue multiplicado por tres unidades de consumo, y esa cifra a su vez fue multiplicada por 30 para determinar el costo mensual.

Paso 4: La Alianza del SPA estimó que para las trabajadoras(es) de la confección en la región existe aproximadamente una relación de uno a uno entre costos alimentarios y costos no alimentarios. Por lo tanto, duplicando la cifra del costo alimentario, pudieron determinar el salario piso para cada país. (La cifra total también incluyó un 10% más para gastos discrecionales o para el ahorro.)

Paso 5: Las coaliciones nacionales usaron luego el factor de conversión de Paridad de Poder de Compra (PPC o PPP por sus siglas en inglés)⁹ establecido para cada país por el Banco Mundial, para convertir su salario piso nacional a una cifra de dólares PPCs.¹⁰

Paso 6: Una vez obtenidas las cifras de PPC en dólares de cada país, las organizaciones miembros de la Alianza llegaron al consenso en la

cifra apropiada de un Salario Piso Asiático en dólares PPCs para la región, el cual puede ser un promedio simple de las cifras nacionales de los dólares PPCs.

Paso 7: La cifra acordada después fue convertida a las diversas monedas nacionales.

El Salario Piso Asiático para 2009 era PPC\$ 475 por mes

El Salario Piso Asiático actual (calculado en 2013) es PPC\$ 725 por mes

En teoría las organizaciones de la Alianza utilizarían esa cifra de Salario Piso para hacer campaña para conseguir aumentos en los salarios de las trabajadoras(es) de la confección en cada país. Sin embargo, en la práctica las organizaciones sindicales en la región tendieron a establecer metas más bajas en sus campañas por salario mínimo. Esto no sorprende dado que en la mayoría de los países encuestados los salarios actuales están menos que la mitad del Salario Piso Asiático (19% de Bangladesh y Sri Lanka, 21% de Camboya, 26% de India, 31% de Indonesia, 46% de China y 54% de Malasia).¹¹

La Alianza del Salario Piso Asiático ha tenido éxito en enfocar la atención pública hacia el tema, tanto a nivel nacional como internacional, y sobre la enorme brecha entre salarios existentes y un salario mínimo digno. Un ejemplo de este trabajo es la convocatoria para realizar Tribunales Nacionales de Salario Digno, en los que las trabajadoras(es) dan sus testimonios comparando sus salarios actuales y lo que necesitan

⁷La trabajadora(or) y cada dependiente adulto son definidos como una unidad de consumo; cada dependiente menor es definido como ½ unidad de consumo.

⁸Esto podría conformarse de dos adultos y dos menores, 3 adultos, un adulto y cuatro menores.

⁹El factor de conversión de Paridad de Poder de Compra es la cantidad de unidades de la moneda de un país requeridas para comprar la misma cantidad de mercancías y servicios en el mercado doméstico que un dólar estadounidense en los Estados Unidos.

¹⁰La cifra del salario piso nacional en moneda local es convertida a una cifra en dólares estadounidenses, la cual es luego multiplicada por el factor de conversión de PPC para ese país, obteniendo así el salario piso nacional en dólares PPC.

¹¹Los porcentajes están basados en cifras de 2013. Ver <http://www.cleanclothes.org/livingwage/living-wage-versus-minimum-wage>

para cubrir sus necesidades básicas y las de sus dependientes. Esos tribunales han atraído la atención del público, gobierno, empresarios y marcas sobre el problema de los salarios de pobreza en países en particular. Se han realizado tribunales en Camboya, Sri Lanka y más recientemente en Indonesia.

Un objetivo a más largo plazo de la Alianza es hacer que las marcas negocien con sindicatos y proveedores locales para lograr aumentos tanto en salarios como en los precios que les pagan a los fabricantes, que permitan el pago de un salario digno según los estándares locales. Sin embargo, aunque el lanzamiento de la Campaña por el Salario Piso Asiático en 2009 logró forzar a las grandes marcas a prestar mayor atención al tema salarial y a entrar en diálogo sobre el tema con organizaciones miembros de la Alianza, la Alianza hasta ahora no ha tenido éxito en forzar a las marcas a sentarse en la mesa de negociación.

La fuerza del enfoque del Salario Piso Asiático es que organizaciones de los países productores de confecciones en la región han adoptado un papel en desarrollar una fórmula común y en negociar el salario piso. Hay que señalar, sin embargo, que las organizaciones en los países de salarios más altos y más bajos de la región – China y Bangladesh, respectivamente – han estado generalmente menos comprometidas con impulsar un salario piso como meta y menos activas en la campaña.

Como lo señala la Alianza por el Salario Piso Asiático, una cifra salarial regional “cae necesariamente dentro de un espectro ideal de demandas salariales en distintos países.” Y sigue diciendo: “No hay una fórmula mágica para decidir sobre una cifra de este alcance... esto sólo puede decidirse a través de un proceso político de deliberación, discusión y construcción de consenso entre las diversas alianzas nacionales.”¹²

También debemos señalar que aunque hasta el momento IndustriALL se ha abstenido de apoyar públicamente la campaña del Salario Piso Asiático, posiblemente debido a que pone énfasis en la importancia de las negociaciones salariales a nivel nacional, en lugar de regional, la Confederación Sindical Internacional (CSI) organizó un seminario sobre el Salario Piso Asiático en la Conferencia Laboral Internacional de junio de 2014, en el cual participaron representantes de la CSI, OIT, IndustriALL y sindicatos de varios países.

2. Cálculo de salario digno en Europa Oriental

Para su investigación sobre salario digno en Europa Oriental y Turquía,¹³ la Campaña Ropa Limpia (CCC) y sus grupos asociados en esa región, ajustaron la fórmula de la Alianza por el Salario Piso Asiático para calcular un salario digno que fuera aplicable a la realidad de sus países.

Se hizo un pequeño cambio en el número promedio de dependientes, de 3 que eran para Asia a 2.5 para Europa Oriental y Turquía. Aunque el número promedio de niñas(os) por hogar en Europa Oriental y Turquía era menor que en Asia, el número de dependientes adultos era mayor de lo que se podría esperar. Debido a la alta tasa de desempleo y prestaciones inadecuadas de seguridad social en Europa Oriental, era posible que aquellos con empleo tuvieran que sostener a miembros de su familia desempleados, jubilados, enfermos o discapacitados.

También se ajustó la relación entre costos alimentarios vs no alimentarios. Los investigadores encontraron que esta relación varía considerablemente entre los diversos países estudiados.¹⁴ Para acomodar estas diferencias, dividieron los países en tres grupos con diferentes relaciones porcentuales entre gastos alimentarios y no alimentarios: en 20%, 33% y 50%.

¹² *Tejiendo salarios dignos en el mundo, La propuesta de Salario Digno en Asia 2009*, p. 56. <http://www.ropalimpia.org/adjuntos/noticias/materiales/SDW-ESP-baja.pdf>

¹³ Estafadas: Los salarios de pobreza de las trabajadoras del sector textil de Europa del este y Turquía, Campaña Ropa Limpia, 2014. http://www.ropalimpia.org/adjuntos/noticias/materiales/18CRL_ESTAFADAS.pdf

¹⁴ Gastos en alimentos, como parte del gasto total del hogar, varían de 19.6% en Turquía, a 50.2% en Ucrania.

La investigación se realizó en nueve países de Europa Oriental y Turquía¹⁵ que producen ropa para el mercado de Europa Occidental. La CCC y sus organizaciones asociadas en Europa Oriental y Turquía están utilizando este estudio como herramienta para presionar a marcas europeas, como H&M, Zara y adidas, así como a algunas marcas de alta moda como Hugo Boss y Prada, para que aseguren que sus proveedores en la región paguen un salario digno, y que los precios por prenda que paguen a esos proveedores sean suficientes para que ello sea posible.

La iniciativa de salario digno de la CCC en Europa Oriental muestra que la metodología del Salario Piso Asiático puede ser adaptada exitosamente a otras regiones con condiciones diferentes en cuanto a tamaño de la familia, costos alimentarios vs no alimentarios, subsidios del gobierno y del empleador, etc.

3. Richard Anker, economista senior retirado, OIT, académico, Instituto de Investigación de Economía Política, Universidad de Massachusetts

El economista Richard Anker ha desarrollado una metodología para medir un salario digno que sostiene es aplicable por igual a países desarrollados y en desarrollo. Probando su metodología, en un estudio estadístico de líneas de pobreza y tasas de salario digno de 2005, Anker concluyó que las tasas de salario digno eran aproximadamente de 2-3 veces la tasa salarial media en los países de bajos ingresos estudiados y alrededor de 2/3 de la tasa media en los países de altos ingresos estudiados.

Al igual que en los estudios de la Alianza por el Salario Piso Asiático y de la CCC en Europa Oriental, la investigación de Anker toma en cuenta temas de tamaño promedio de la familia para trabajadoras(es) en el sector y países en particular, preferencias alimentarias reales, etc. También coincide con la Alianza por el Salario Piso Asiático y la CCC que un salario digno debe ser obtenido en una semana normal de trabajo, y no incluir el pago de horas extra. A diferencia del modelo del Salario Piso Asiático, Anker promueve la medición de costos no alimentarios mediante investigación de campo, en lugar de estimarlos en base a una relación matemática de costos alimentarios y no alimentarios, argumentando que con frecuencia hay diferencias importantes en costos de vivienda en los diversos países.

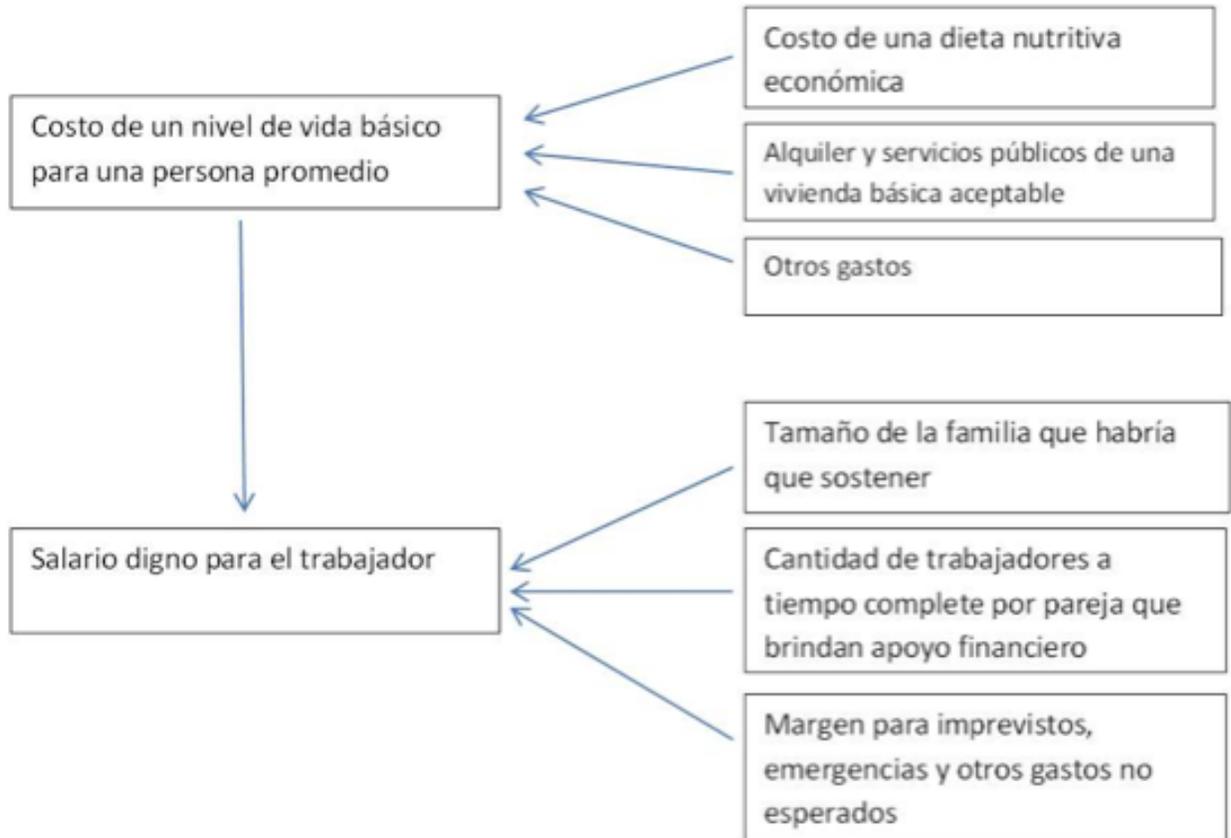
En un estudio sobre salario digno, de octubre de 2013¹⁶, para la Fair Trade International y Social Accountability International (SAI) sobre salarios dignos para trabajadores de plantaciones de banana en la República Dominicana, Richard y Martha Anker calcularon los gastos del hogar de un trabajador basados en una familia de cuatro (dos adultos y dos niñas[os]). También calcularon el número promedio de trabajadores(as) por hogar, definiéndolo como 1.67 trabajadores por unidad familiar (en base a tasas locales de participación de la fuerza de trabajo, tasas de desempleo y tasas de empleo a tiempo parcial).

¹⁵El estudio encontró que los salarios de las trabajadoras(es) de la confección en la región no sólo están por debajo de los niveles de un salario digno, sino también por debajo de los niveles de pobreza y subsistencia, y que a algunas trabajadoras(es) se les paga menos que el salario mínimo legal. La situación de las mujeres trabajadoras era particularmente mala, debido a la discriminación en el pago y en el trato. El estudio señala que en 2013, Bulgaria, Macedonia y Rumania tenían salarios mínimos menores que en China, y que Moldavia y Ucrania tenían salarios mínimos más bajos que Indonesia. En la mayoría de los países estudiados, la brecha entre el salario mínimo legal y el salario digno estimado era mayor que en la mayoría de los países asiáticos productores de confecciones. En Ucrania, Macedonia y Bulgaria, el salario mínimo era solamente el 14% del salario digno estimado, y en Georgia la cifra era sólo el 10%.

¹⁶*Salario digno para las zonas rurales de República Dominicana, en particular la zona bananera del norte del país*, Richard Anker y Martha Anker, Octubre de 2013.

http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/resources/LivingWageReportSpanish_DomRep.pdf
http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/resources/LivingWageReport_ExecutiveSummarySpanish_DomRep.pdf

Organigrama sobre como calcular un salario digno *Preparado por Richard Anker and Martha Anker 2013



A diferencia de los estudios del Salario Piso Asiático y la CCC, la investigación de Anker indagó costos no alimentarios, al igual que costos alimentarios. Los costos no alimentarios comprendían vivienda (incluyendo reparaciones menores, mobiliario y aparatos domésticos), electricidad, combustible de cocina, agua, ropa y calzado, salud, educación, transporte, comunicación, recreación y cultura, y mercaderías y servicios misceláneos. Tomando en cuenta el hecho de que muchos trabajadores(as) de plantaciones reciben transporte gratuito y comidas subsidiadas, el valor de esos subsidios fue deducido de las cifras totales de costos.

La ventaja de la metodología de Anker es que ofrece datos más precisos sobre costos no alimentarios reales en países en particular y en áreas urbanas y rurales. Sin embargo, los recursos humanos y económicos necesarios para llevar adelante una investigación detallada de canasta de mercado en cada país productor de

confecciones en una región, quizás no ameriten el esfuerzo y el gasto para las organizaciones laborales y otras de la sociedad civil involucradas en una iniciativa del salario piso regional, particularmente en una región en la que los costos no alimentarios para las trabajadoras(es) de la industria de la confección para exportación son relativamente similares.

También vale la pena señalar que los Estándares Laborales de Empleo [*Hired Labour Standards*] de Fairtrade International, que cubre las condiciones de trabajo en plantaciones certificadas por Fairtrade, han sido revisados recientemente con aportes de organizaciones de laborales y sindicatos, incluyendo el sindicato mundial de trabajadores de alimentación, agrícolas y de hoteles – IUF. Bajo estos estándares revisados, se requiere a las plantaciones certificadas que firmen un protocolo de Libertad de Asociación, den a las trabajadoras(es) una garantía escrita de que tienen libertad de unirse a cualquier sindicato y

entrar en negociaciones de buena fe para lograr aumentos salariales con el tiempo. Las negociaciones estarán respaldadas por información de parámetros de salario digno y parámetros intermedios entre el salario actual y un salario digno.

Fairtrade International, SAI, Rainforest Alliance y otras organizaciones de certificación (miembros de ISEAL Alliance) han firmado un Memorando de Entendimiento para desarrollar un conjunto de parámetros comunes de salario digno basado en la metodología de Richard Anker para los países en los que operan.

4. Índice de Poder Adquisitivo de CREA

Una tercera metodología para medir un salario digno ha sido desarrollada y probada por el Centro de Reflexión, Educación y Acción – CREA por sus siglas en inglés – localizado en EE.UU. Según CREA, su Índice de Poder Adquisitivo (PPI por sus siglas en inglés) es aplicable a cualquier país, sea en los hemisferios Norte o Sur, y a cualquier región específica dentro de un país, y puede usarse para comparar salarios actuales y salarios dignos entre países.¹⁷

La metodología de PPI determina el poder adquisitivo de las trabajadoras(es) calculando los minutos de trabajo, de una semana regular y excluyendo horas extra, que se requieren para comprar mercancías y servicios que cubran las necesidades básicas de la trabajadora(or) y sus dependientes. Usando esa información, los investigadores calculan el aumento de salarios necesario por una semana de trabajo regular para comprar esas mercancías y servicios.

Según CREA, el uso de minutos de poder adquisitivo (minPA) para calcular salarios dignos evita los problemas de tasas variables de conversión monetaria y tasas de inflación en y entre diversos países y en diferentes momentos. Por lo tanto aporta cifras más exactas de salario digno que las que se pueden obtener usando la moneda es-

tadounidense o la Paridad de Poder de Compra (PPC) del Banco Mundial. Sin embargo, también requiere una investigación más detallada a nivel local que la que requiere la Alianza del Salario Piso Asiático.

Al igual que otras organizaciones que realizan mediciones de salario digno, CREA define un “salario digno sustentable” como aquel que incluye comida, ropa, vivienda, energía, transporte, cuidado de la salud y educación, así como algo de ingreso discrecional para ahorro. Sin embargo, su definición también incluye “actividades culturales requeridas” como nacimientos y celebraciones como bodas y funerales y actividades relacionadas.

Las organizaciones locales que utilizan la metodología PPI, o expertos contratados por las mismas, necesitarían calcular los costos de todas las mercancías y todos los servicios necesarios que cubran las necesidades básicas de la trabajadora(or) y sus dependientes, así como los minutos de trabajo, basados en los salarios actuales de las trabajadoras(es), que se necesitan para comprar esas mercancías y servicios. Las prestaciones monetarias o subsidios de empleadores o gobiernos pueden ser deducidas de esas cifras, aunque CREA advierte que hará falta una evaluación para determinar si estos subsidios “proveen cosas esenciales para trabajadoras(es) y sus familias.” La metodología de PPI también se diferencia de la de la Alianza del Salario Piso Asiático, en calcular los costos básicos de alimentación en base a necesidades nutricionales en lugar de calorías.

La fortaleza de la metodología de PPI es que ofrece criterios creíbles, precisos y aplicables universalmente para medir la distancia entre las tasas actuales de salario y los salarios que podrían alcanzar para cubrir las necesidades básicas de las trabajadoras(es) y sus dependientes. Sus limitaciones son la cantidad de

¹⁷ Rosenbaum, Ruth, “Applications of the Purchasing Power Index in Haiti, Indonesia, Mexico and Hartford, CT,” Working Paper #42, CREA.

tiempo, esfuerzo y capacidad técnica para medir esa distancia y determinar una cifra de salario digno.

5. Campaña por el Salario Digno de IndustriALL

En 2007, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV, ahora IndustriALL), con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert (FES) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lanzó la Campaña Negociando un Salario Digno.

Se pidió a los sindicatos afiliados llenar una encuesta común sobre gastos en alimentos, vivienda, transporte, educación, salud y otros gastos básicos para una familia de cuatro. Además, se añadió al cálculo de costos un 10% de gasto discrecional o para ahorro. FITTV/IndustriALL dieron seguimiento al proceso de la encuesta con talleres nacionales sobre salario digno para los sindicatos afiliados, incluyendo uno realizado en Nicaragua en octubre de 2012, donde se discutieron los resultados de la información local sobre salarios y cómo usarlos para promover mejoras salariales.

A la fecha, el enfoque de IndustriALL se ha concentrado en fortalecer la capacidad de los sindicatos afiliados para negociar con sus empleadores un salario digno y para intervenir más efectivamente en las negociaciones nacionales de fijación del salario mínimo. Con el fin de ayudar a hacer esto posible, IndustriALL se ha relacionado también con marcas internacionales para mejorar el respeto a la libertad de asociación, incluyendo la firma de garantías al "derecho a la sindicalización."

En junio de 2014, IndustriALL realizó un taller regional con afiliados de Camboya. La conclusión del taller fue que para conseguir salarios dignos para las trabajadoras(es), los sindicatos deberían ir más allá de la negociación a nivel de fábrica y más allá de los mecanismos gubernamentales de establecimiento del salario mínimo. En su informe sobre el taller, IndustriALL señala, "Existe el potencial para [llegar a] acuerdos sobre salarios dignos en países específicos entre sindicatos locales y globales, marcas y proveedores, siguiendo el modelo establecido en el Acuerdo de Bangladesh."¹⁸

IndustriALL pareciera sugerir que el proceso de negociación entre sindicatos globales y nacionales y grandes marcas internacionales de indumentaria, que llevó al Acuerdo de Bangladesh, podría ser utilizado como modelo para la negociación de un acuerdo similar sobre salarios a nivel sectorial, en un país productor de confecciones donde los bajos salarios sean un problema central.

6. Consorcio por los Derechos de los Trabajadores

En los últimos tres años, el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC por sus siglas en inglés), una organización de monitoreo independiente localizada en EE.UU., ha dado prioridad a la investigación sobre salario digno, así como su promoción y defensa, en el sector de confecciones.

En 2013, el WRC publicó un estudio¹⁹ comparando tasas salariales entre 2001 y 2011 en 15 países productores de confecciones en el mundo. El estudio también estimó tasas de salario digno para esos países. Encontró que en esos países, en

¹⁸ Aunque el Acuerdo de Bangladesh sobre Seguridad de Edificios y contra Incendios se enfoca en temas de salud y seguridad más que salariales, ofrece un modelo que podría aplicarse a otros problemas sistémicos, incluyendo los salarios de pobreza. Un elemento clave del Acuerdo es que es un acuerdo legalmente obligatorio firmado entre Sindicatos Globales, federaciones sindicales nacionales y un número significativo de grandes marcas internacionales que se aprovisionan en un país. Sin embargo, a diferencia del Acuerdo de Bangladesh, cualquier acuerdo sobre salarios tendría que incluir a proveedores como firmantes así como a marcas y a los sindicatos nacionales y globales.

¹⁹ *Global Wage Trends for Apparel Workers, 2001 – 2011*, Workers Rights Consortium, July 2013. <http://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/2013/07/RealWageStudy-3.pdf>. La RSM tiene disponible un resumen ejecutivo del informe en español.

el sector de maquila de confecciones, en promedio habían disminuido los salarios vigentes por tiempo regular de trabajo,²⁰ antes de las deducciones y excluyendo pago por horas extra, y que en 2011 esos salarios apenas aportaban un tercio –36.8 por ciento– del ingreso necesario para tener un salario digno. Los salarios en Bangladesh, México, Honduras, Camboya y El Salvador disminuyeron en valor real en un promedio de 14.6% durante ese período de diez años.

En algunos países, como Vietnam y Bangladesh (dos de los mayores destinos de aprovisionamiento y de crecimiento más rápido), los salarios vigentes eran sólo el 22% y el 14% de un salario digno respectivamente.

Para Centroamérica y El Caribe, los salarios vigentes representaban los siguientes porcentajes de un salario digno: El Salvador 41%; Guatemala 50%; Honduras 47%; República Dominicana 40%; Haití 24%. Hay que señalar que Nicaragua no estaba incluida en el estudio.

Estudio del salario digno del WRC

Los cálculos de salario digno por país citados en el estudio del WRC utilizaron como base una cifra de salario digno calculada en la República Dominicana, basada en una investigación de canasta de mercado que habían realizado en 2008. Esa investigación, que estuvo basada en la metodología de Richard Anker, midió los precios reales de mercancías y servicios accesibles a las trabajadoras(es) de la confección en sus comunidades. De manera similar a la de otros estudios descritos en este documento, las investigadoras(es) del WRC definieron las mercancías y servicios requeridos para cubrir las necesidades básicas de una trabajadora(or) y sus dependientes incluyendo: alimentos y agua, vivienda y energía, ropa, cuidado de salud, trans-

porte, educación y guardería, y “fondos modestos para ahorro y gasto discrecional.” Sus cálculos consideraron una familia de cuatro, con una persona de ellas trabajando de tiempo completo y otra con trabajo adicional cuyo ingreso cubriera un cuarto de los gastos familiares. En base a esta fórmula, un salario digno sería el que cubre las necesidades básicas de una trabajadora(or) adulta y dos niños de edad escolar.

Para su reporte de 2013, el WRC actualizó sus conclusiones de la investigación en la República Dominicana, utilizando los datos de la inflación de precios al consumidor del Banco Mundial para estimar salarios dignos en 2001 y 2011. Luego utilizaron los factores de conversión de PPC del Banco Mundial para los otros países estudiados, para estimar cifras salariales para esos países en 2001 y 2011.²¹ Esas proyecciones estimadas de salario digno fueron utilizadas para calcular la tasa anual de convergencia o divergencia del salario vigente y el salario digno en cada país en el período de 10 años.

En su reporte, el WRC reconoció las limitaciones de su metodología utilizada por la investigación de la canasta de mercado en cada país, a fin de llegar a cifras reales de salario digno. “Realizar estos estudios individuales por país iba más allá del alcance de este estudio, que se enfocó en los salarios vigentes reales pagados a las trabajadoras(es) de la confección durante el período bajo estudio,” explicaron.

Aplicando la metodología adoptada por el WRC para evaluar un salario digno en la República Dominicana, el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO llevó a cabo un estudio en Haití en 2014.²² El estudio encontró que la mayoría de las trabajadoras(es) haitianas de la confección apenas ganaban lo suficiente para pagar su

²⁰ El cálculo del WRC de los salarios vigentes de tiempo regular comprende los ingresos totales de una trabajadora(or) antes de las deducciones regulares, excluyendo pago por horas extra y por trabajo en fines de semanas y feriados, y por diferenciales de turnos, así como el valor mensual prorrateado de ciertas formas de compensación monetaria que reciben generalmente las trabajadoras(es) en un país dado en un único año calendario, sea como requisito legal o como una práctica establecida en la industria y generalmente incluida en los bonos anuales que se pagan a trabajadoras(es) de la confección en gran parte de Asia y América Latina.

²¹ El WRC señala que sus estimaciones de salario digno están destinadas a ser puntos de referencia y no estimaciones exactas de salario digno, dado que las pautas de gasto locales son diferentes para cada país.

almuerzo y transporte hacia y desde el trabajo, y que un salario digno para trabajadoras(es) haitianas sería de 26.150 HTG por mes (alrededor de US\$ 607).

Para ese estudio, el Centro de Solidaridad contrató a un investigador haitiano para encuestar de manera independiente sobre el costo de las necesidades básicas y entrevistar a trabajadoras(es) para corroborar sus hallazgos. Utilizó las mismas categorías de gastos en necesidades básicas del WRC.

C. ¿QUÉ DEBERÍAN HACER LAS MARCAS PARA LOGRAR UN SALARIO DIGNO?

En los últimos años, destacadas organizaciones del movimiento internacional de derechos laborales, incluyendo la Campaña Ropa Limpia y ActionAid, han comenzado a articular las expectativas del movimiento con respecto a las marcas, para lograr avanzar hacia obtener un salario digno, y para medir y calificar el progreso de las marcas en sus avances hacia esas expectativas.

Las marcas tradicionalmente han argumentado que la responsabilidad de los salarios es principalmente, si no exclusivamente, de los propietarios legales de las fábricas que emplean directamente a las trabajadoras(es). También argumentan que su porcentaje de producción, en cualquier fábrica en particular en un momento determinado, no es suficiente para presionar a que haya aumentos salariales para todas las trabajadoras(es) de esa instalación, y que la colaboración entre las marcas sobre salarios y precios en las fábricas que comparten podría exponerles a cargos por fijación de precios, en virtud de las leyes antimonopolios existentes en sus países de origen.

Organizaciones de la CCC y otros derechos laborales internacionales han respondido a estos argumentos, documentando el papel de las prácticas de compra de las marcas en limitar la capacidad de las trabajadoras(es) de negociar salarios más altos, y desafiando a las marcas a que desarrollen relaciones de más largo plazo con menos proveedores de confianza, y a trabajar con los proveedores, otras marcas y organizaciones sindicales y de derechos laborales para explorar maneras de aumentar los precios y salarios sin violar las regulaciones antimonopolio.

Actualmente la CCC está apuntando a grandes marcas europeas, demandando que sigan los siguientes pasos para avanzar en el logro de un salario digno en sus fábricas proveedoras:²³

1. Apoyar una política de salario digno
2. Respetar la libertad de asociación
3. Establecer el diálogo con trabajadoras(es) y sus organizaciones
4. Respaldar públicamente un punto de referencia de salario digno
5. Enmendar sus prácticas de compras de manera que sus proveedores puedan pagar un salario digno
6. Encarar programas piloto, involucrando a proveedores, sindicatos y grupos laborales de apoyo para encontrar formas concretas de implementar un salario digno
7. Incidir en los gobiernos de los países proveedores para que se aprovisionen salarios mínimos dignos
8. Ser transparentes en los programas de la empresa y en los esfuerzos para lograr un salario digno
9. Colaborar con otros en esfuerzos para lograr un salario digno
10. Presentar un mapa de ruta, con cronogramas concretos, para pagar un salario digno

²² *The High Cost of Low Wages in Haiti*, Living Wage Estimate for Export Apparel Workers, Solidarity Center AFL-CIO, April 2014. En inglés: <http://www.solidaritycenter.org/Files/Haiti.Living%20Wage%20Study%20FINAL%20updated.4.29.pdf>

²³ *Road Map to a Living Wage, Expectations from NGOs and trade unions towards brands and retailers*, Clean Clothes Campaign, July 2, 2013. En inglés: <http://www.cleanclothes.org/livingwage/road-map-to-a-living-wage>

Sobre la determinación de precios

Al enfocarse en la cuestión de si los precios por prenda que pagan las marcas a sus proveedores son suficientes para pagar un salario digno, ActionAid desarrolló el siguiente enfoque de ocho pasos, que las marcas deberían adoptar para establecer el costo laboral real de la producción de una prenda de vestir y alterar el precio pagado al proveedor, a fin de que éste pueda pagar un salario digno a sus trabajadoras(es):²⁴

- Identificar el “Valor de Minuto Estándar”²⁵ para la producción de un ítem de confección;
- Determinar la eficiencia de la fábrica identificando el “Valor de Minuto Real”²⁶ en la producción de una prenda de ropa;

Programa Alimento Justo

El Programa Alimento Justo [Fair Food Program] es un ejemplo interesante de una iniciativa de salario digno en la que las marcas aumentan el precio por producto (en este caso por libra de tomate) que pagan a sus proveedores para que estos puedan pagar un salario digno a sus trabajadoras(es). En respuesta a una larga y muy pública campaña en los Estados Unidos, liderada por la Coalición de Trabajadores Immokalee, localizada en Florida, EEUU, las grandes empresas de comida rápida, incluyendo McDonald's, Yum Brands (dueña de Taco Bell, Pizza Hut y KFC), Burger King y Wal-Mart, acordaron pagar un centavo más por libra de tomate que comprarán, y asegurar que ese dinero va a los trabajadores(as) agrícolas que cosechan los tomates, http://ciw-online.org/ffp_faq/ (en inglés).

- Calcular el costo actual por prenda;
- Identificar el salario digno local consultando con los sindicatos;
- Calcular la tasa de salario digno por prenda;
- Incluir los costos laborales como elemento separado en la hoja de costos;
- Estipular en el contrato comercial que esta cifra será revelada y transferida a las trabajadoras(es);
- Invitar y apoyar a las trabajadoras(es) a organizarse para decidir cómo será distribuida la cantidad del salario digno, y promover relaciones industriales maduras en la fábrica.

En respuesta a la propuesta de ActionAid, al menos parcialmente unas pocas empresas europeas iniciaron o formaron parte de proyectos pilotos sobre salarios en países de Asia del Sur. (Algunas de esas iniciativas comenzaron antes de la aparición del reporte de ActionAid). El objetivo de esos proyectos piloto parece estar en el aumento de la productividad y de moverse hacia la manufactura esbelta como el medio principal para lograr mejores salarios, en lugar de evaluar si los precios pagados a los proveedores necesitan incrementarse.²⁷

D. ¿QUE ESTÁN HACIENDO LAS MARCAS PARA LOGRAR UN SALARIO DIGNO?

Al menos parcialmente, en respuesta a las campañas e iniciativas sobre salarios dignos de sindicatos y grupos de derechos laborales descritos arriba, algunas marcas líderes se han visto obligadas a mirar con más seriedad el tema del salario digno, y unas pocas de esas empresas

²⁴ “Eight steps towards a living wage: A costing model for clothing brands and retailers,” Action Aid, March 2011. Este enfoque está basado en una metodología desarrollada por Doug Miller, ex presidente del programa de Moda Ética en la Universidad de Northumbria, Gran Bretaña, que fue copatrocinado por Inditex y la FITTVC. En inglés: http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/doc_lib/actionaid_living_wage_model_-_final.pdf

²⁵ El Valor del Minuto Estándar es el tiempo estimado que le toma a un grupo de trabajadoras(es) terminar de confeccionar una prenda de ropa.

²⁶ El Valor del Minuto Real es el tiempo real que le toma a un grupo de trabajadoras(es) terminar la confección de una prenda de ropa.

²⁷ Ver la crítica de ActionAid al proyecto piloto de Asda en Bangladesh: https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/doc_lib/the_real_asda_price.pdf (Solo en Inglés). Para el reporte del proyecto piloto de Tesco/Impactt Limited en India y Bangladesh, ver “Responsible and Accountable Garment Sector Challenge Fund (RAGS): Working Together for a Responsible RMG Sector – Lessons Learned,” RAGS, Noviembre 2013. (Solo en Inglés.)

están comenzando a medir la brecha que existe entre los salarios actuales y un salario digno. Sin embargo, esas empresas tienden a considerar el salario digno como un objetivo a muy largo plazo y ven el aumento de productividad en las fábricas como la herramienta principal para lograr un salario digno.

Una excepción a esta regla es la fábrica de Alta Gracia, en la República Dominicana, en donde a las y los trabajadores sindicalizados se les está pagando actualmente un salario digno por hacer ropa con licencia exclusiva para el mercado universitario de Estados Unidos.²⁸ El propietario de esta fábrica modelo, Knights Apparel, tiene un acuerdo con el Consorcio para los Derechos de los Trabajadores (WRC) que permite que el WRC realice investigaciones periódicas para verificar que las trabajadoras(es) están recibiendo un salario digno y que sus derechos laborales son respetados. Knights Apparel también es propietaria de otras fábricas de la región, pero las y los trabajadores de esas fábricas no reciben un salario digno.

Hasta ahora, pocas, si es que alguna de las marcas ha adoptado programas que apunten al nivel de compromiso necesario para lograr un salario digno, según lo describe la CCC y ActionAid. Algunos de los pasos que han dado se reflejan en un reporte de la CCC de marzo de 2014, titulado “Salarios a la medida”,²⁹ en el cual la CCC evalúa y califica a 50 grandes marcas de indumentaria, en base a sus políticas y prácticas relacionadas con el tema del salario digno.

La investigación de la CCC encontró que aunque la mitad de las marcas encuestadas incluyeron en sus códigos de conducta texto que menciona que los salarios deben ser suficientes para cubrir las necesidades básicas de las trabajadoras(es), sólo cuatro de las empresas – Inditex (dueña de Zara), Marks & Spencer, Switcher y Tchibo –

podieron mostrar que estaban dando pasos claros hacia la implementación de ese compromiso.

Siete de las marcas encuestadas han adoptado lo que la CCC considera una “herramienta de referencia” creíble, con la cual se puede medir qué constituye un salario digno en un país en particular, y comunicar eso a sus proveedores y otros interesados. Las siete marcas han comenzado a utilizar “escalas de salario digno” para medir el progreso que tienen hacia un salario digno. Una etapa en esta escala es el Salario Piso Asiático. De esas empresas, sólo Puma tiene producción en Centroamérica. Cinco de las empresas encuestadas, ninguna con proveedores en Centroamérica, estaban trabajando para calcular los costos laborales en la manufactura de cada producto, un dato que podría, al menos en teoría, ser utilizado para determinar el aumento necesario en el precio que pagan por cada prenda, para posibilitar que el fabricante pague un salario digno a las trabajadoras(es).

Muchas de las marcas que respondieron a la encuesta de la CCC se refirieron a su participación en la Red de Salario Justo (FWN por sus siglas en inglés), donde las empresas miden el progreso hecho por sus proveedores en relación a salarios y otras formas de compensación. Sin embargo, no se da prioridad en este enfoque a la necesidad urgente de acción concreta para avanzar en lograr un salario digno (Ver el recuadro abajo).

Aunque la mayoría de las empresas encuestadas por la CCC están ubicadas en Europa, y no tienen una presencia destacada en América Latina, algunas tienen presencia significativas en la región, incluyendo a Gap, Levi’s New Balance, Nike, Puma y VF Corp. De estas marcas, Puma, Nike y adidas tuvieron las calificaciones más altas de la CCC, en base a su apoyo a los principios de un salario digno, su apoyo a la libertad de asociación, y/o su disposición a trabajar con sindicatos y

²⁸ Para ver información sobre Alta Gracia, ir a: <http://altagraciaapparel.com/about.html>

²⁹ *Salarios Dignos: ¿El salario que pagan las marcas a las personas que confeccionan nuestra ropa es suficiente como para costear la vida?*, Campaña Ropa Limpia, 2014. <http://www.ropalimpia.org/adjuntos/noticias/Investigaci%C3%B3n%20Salarios%20Dignos.pdf> Algunas de los perfiles de la marcas están únicamente en inglés.

³⁰ Todos estos perfiles de estas empresas están disponibles en español en la RSM.

ONG's.³⁰ Puma recibió la calificación más alta de las tres por tener un parámetro de salario digno y por utilizar un enfoque de escala salarial, en el

cual el Salario Piso Asiático es uno de los niveles para monitorear el avance hacia el pago de un salario digno.

La Red de Salario Justo es una iniciativa del ex presidente y CEO de la Asociación Trabajo Justo (FLA), Aurret Van Herden, y del experto de la OIT, Daniel Vaughan-Whitehead. Aunque ha sido asociada con la FLA, técnicamente es una iniciativa independiente, y no está claro si, y hasta dónde, actualmente la FLA está utilizando este enfoque para evaluar temas de compensación en las auditorías que hace a fábricas proveedoras de sus empresas miembros. Sin embargo, algunas empresas individuales miembros de la FLA, incluyendo Nike, adidas, Puma y H&M utilizan este enfoque para evaluar las políticas y prácticas de sus proveedores sobre compensación.

El "enfoque de salario justo" es una forma de identificar y medir las prácticas de un empleador que determinan si las trabajadoras(es) están siendo compensadas apropiadamente de acuerdo a la ley laboral nacional y al código de conducta de la marca. A diferencia de otras iniciativas descritas en este documento, la metodología de Salario Justo no se enfoca en un salario digno, aunque es uno de los temas evaluados. En su lugar, mide 12 prácticas del empleador relacionadas con salarios y otras formas de compensación, que define como las 12 dimensiones del Salario Justo.

1. Pago del salario en su totalidad en forma regular y formal a la trabajadora(or)
2. Salario digno
3. Salario mínimo
4. Salario Vigente
5. Pago apropiado de horas de trabajo
6. Sistema de pagos, como bonos de producción, prestaciones de seguridad social, deducciones salariales
7. Comunicación y diálogo social
8. Discriminación salarial y disparidad de salarios
9. Salario real relacionado con los aumentos en el costo de vida
10. Cuota salarial relacionada con las ganancias de la empresa
11. Costo salarial comparado con los costos totales de producción
12. Un salario que progresa según la intensidad del trabajo, incremento en la tecnología y habilidades

Cuando las marcas califican estas prácticas del proveedor, no se otorga mayor o menor importancia a ninguna práctica en particular. Por ejemplo, el pago de un salario digno no recibe mayor importancia que el cumplimiento con los requerimientos legales. Como resultado, es poco posible que se preste la debida atención al tema del salario digno.

<http://www.fair-wage.com/es>

<http://www.fair-wage.com/es/el-enfoque-de-salario-justo/12-dimensiones-del-salario-justo.html>

E. INICIATIVAS DE MULTI-INTERES Y EL SALARIO DIGNO

Hay cuatro iniciativas de multi-interés (MSIs) que son relevantes a la industria de la confección: la Iniciativa de Comercio Ético, localizada en Gran Bretaña, la Fundación Vestir lo Justo, en Holanda, y Responsabilidad Social Internacional y la Asociación Trabajo Justo, ambas ubicadas en Estados Unidos. Aunque todas tienen lenguaje sobre salario digno en sus códigos de conducta, sólo una – la Fundación Vestir lo Justo – le ha dado prioridad a lograr salarios dignos como parte de su programa.

i. Iniciativa de Comercio Ético (ETI por sus siglas en inglés)

Localizada en Gran Bretaña, la ETI incluye a más de 80 empresas, principalmente en los sectores de alimentos y confecciones. La TUC (la Confederación Nacional Sindical de Gran Bretaña) y sindicatos globales (CSI, IndustriALL, y IUF a través de un afiliado de Gran Bretaña), así como ONGs de derechos laborales, están representadas en el Consejo Directivo de la ETI. Aunque la mayoría de sus empresas miembros no se aprovisionan en las Américas, las dos excepciones son Gap e Inditex (Zara).

El Código Básico de la ETI incluye una disposición sobre salario, que establece que los salarios “siempre deben ser suficientes para cubrir las necesidades básicas y aportar algo de gasto discrecional (o para ahorro).” Sin embargo, a la fecha, la mayoría de las empresas miembros de la ETI han considerado esto como un estándar “aspiracional” con el que se espera que trabajen con sus proveedores para lograrlo en el tiempo.

Un proyecto propuesto en 2008, por empresas miembros de la ETI, para implementar colectivamente salarios dignos no logró avanzar. En su lugar, varias grandes marcas se embarcaron en proyectos piloto con sus proveedores para mejorar la productividad en las fábricas (en China y Asia del Sur), usando con frecuencia técnicas

de “manufactura esbelta” [*lean manufacturing*] para aumentar los salarios reduciendo al mismo tiempo las horas extra. Las empresas informaron de aumentos de salarios de hasta 40%. Aunque las ONGs y sindicatos miembros de la ETI evaluaron estos proyectos, señalaron que los salarios seguían siendo bajos y que las ganancias en productividad no se estaban compartiendo equitativamente con la fuerza de trabajo.³¹ El enfoque fue de un uso intensivo de recursos y sólo se implementó en un pequeño número de fábricas.

La ETI participa actualmente en un proyecto liderado por el gobierno holandés y la Unión Europea, titulado “Hoja de ruta para un salario digno.”³² Como parte de esa iniciativa, la ETI está facilitando dos “círculos de estudio” multi-interés, uno centrado en la confección y el otro en el sector agrícola. El objetivo es compartir mejores prácticas sobre cómo lograr un salario digno. Las marcas de ropa que están siendo parte de este proceso han estado trabajando juntas para desarrollar principios comunes de actuación sobre el salario digno, que se están discutiendo con IndustriALL, quien es miembro de la junta directiva del ETI.

ii. Fundación Vestir Lo Justo (FWF por sus siglas en inglés)

La FWF es una iniciativa de multi-interés localizada en Holanda, que incluye aproximadamente 80 marcas y tiendas, la mayoría de las cuales son tiendas y marcas holandesas y otras europeas relativamente pequeñas, pero también hay algunos grandes miembros corporativos. La junta directiva del FWF incluye un número igual de representantes de sindicatos, organizaciones no gubernamentales, incluida la CCC y las asociaciones empresariales de minoristas y manufactureros.

El código de la FWF incluye disposiciones sobre salarios que dicen: “Los salarios y beneficios pagados por una semana regular de trabajo deben igualar al menos los estándares mínimos

³¹ Correspondencia por e-mail con Peter Williams, Presidente Caucus ETI-ONG

³² <http://www.coc-runder-tisch.de/index.php/en/european-conference-on-living-wages> (en inglés)

legales o de la industria, y ser siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas de las trabajadoras(es) y sus familias y proveer algo de ingreso discrecional.”

La FWF ha adoptado el enfoque de “escala salarial” para lograr el salario digno en las fábricas proveedoras de sus empresas miembros. Trabaja con socios locales, en países productores de confecciones para sus empresas miembros, para recolectar información sobre los siguientes parámetros en la escala salarial:

- Salario mínimo legal
- Línea de pobreza
- Salario industrial promedio
- Salarios negociados a través de negociación colectiva
- Estimaciones de salario digno de interesados locales (sindicatos, organizaciones laborales, etc.)

La información sobre la escala salarial está disponible públicamente y la FWF asegura que trabaja con las partes interesadas locales para mantener actualizada la información. También incluye información sobre diferencias en salarios entre hombres y mujeres por departamento y entre departamentos.

La FWF tiene un enfoque pragmático para abordar cuestiones que han bloqueado el progreso en la implementación de un salario digno por más de una década. Su trabajo reciente se ha centrado en responder a las siguientes preguntas sobre la implementación de un salario digno: “¿Cómo lo medimos? ¿Cuánto cuesta? ¿Cómo nos aseguramos que los aumentos le lleguen a las trabajadoras(es)?”³³ La FWF trabajó con sus empresas miembros productoras de ropa para exteriores en el Grupo Europeo de Ropa para Exteriores en un proyecto piloto en China

y Vietnam, para explorar las consecuencias de aumentar el salario base para cumplir con niveles de salario digno, incluyendo cuales aumentos a los salarios de las y los trabajadores serían necesarios y cómo esos incrementos afectaría el costo de cada producto para las marcas y los consumidores.³⁴

La FWF está desarrollando una herramienta para que la utilicen las fábricas y marcas al estimar el costo de aumentar los salarios, de los niveles actuales en que se encuentran a un nivel de salario digno, lo cual actualmente se está siendo probando en Macedonia.³⁵ Dos empresas miembro de la FWF, Nudie Jeans y Switcher, también han experimentado con la distribución de los salarios a las y los trabajadores. En ninguno de los casos las trabajadoras(es) recibían un salario digno por completo, pero las empresas trabajaron con las fábricas para aumentar el precio FOB (costo de seguro y flete) de cada producto y se aseguraron de que esos aumentos se distribuyeran a las trabajadoras(es).³⁶

Otras iniciativas FWF sobre los salarios incluyen pequeños proyectos piloto que indagan sobre el vínculo entre el aumento de la productividad y el aumento de los salarios, y la orientación a las empresas sobre como colaborar en los esfuerzos para mejorar los salarios sin violar la legislación antimonopolio de la Unión Europea.

iii. Responsabilidad Social Internacional (SAI por sus siglas en inglés)

SAI es una iniciativa de certificación de fábricas, en la cual organizaciones acreditadas de auditoría social verifican el cumplimiento del Estándar SA8000, que está basado en las Convenciones de la OIT. El Estándar SA8000 incluye una disposición sobre salario digno similar a la de la FWF, aunque no se requiere el pago de un

³³ Living Wage Engineering, FWF, 2014: http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/fwfpublications_reports/LivingWageEngineering20141.pdf

³⁴ Ibid.

³⁵ Para más información sobre el proyecto, visitar: http://www.fairwear.org/534/news/news_item/fwf-launches-new-living-wage-project-in-macedonia/?id=401

³⁶ Switcher está pagando tres centavos extra por cada prenda confeccionada por un proveedor en Bangladesh. Una vez al año el dinero de su fondo de solidaridad se distribuye a todas las trabajadoras(es) en la fábrica, incluyendo a aquellos que no trabajaron en confeccionar camisetas para Switcher. Visitar: <http://switcherland.ch/en/whiter-than-white-how-spotless-is-your-t-shirt/>

salario digno para que una fábrica sea certificada bajo el SA8000. SAI no cuenta actualmente con representantes de las organizaciones sindicales o de derechos laborales en su consejo de administración o junta de asesores.

Como se señala antes, el SAI participó en la publicación de un estudio de autoría de Richard y Martha Anker sobre salarios dignos para trabajadoras(es) rurales agrícolas en la República Dominicana, utilizando la metodología de Anker sobre salario digno. No está claro si esta metodología será incorporada a las auditorías de certificación de SAI.

iv. Asociación Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés)

La FLA incluye una cantidad de grandes marcas estadounidenses y algunas europeas, así como algunas manufactureras estadounidenses, cuyos productos se hacen en Centroamérica.³⁷ La FLA no tiene actualmente representantes de organizaciones sindicales o de derechos laborales en su consejo de administración.

La FLA ha adoptado una disposición sobre “salario de necesidades básicas” en su Código de Conducta del Lugar de Trabajo, que dice: “Todo trabajador tiene derecho a una compensación por semana regular de trabajo que sea suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y provea algo de ingreso discrecional... Allí donde la compensación no cubra las necesidades básicas del trabajador y provea algo de ingreso discrecional, cada empleador deberá trabajar con la FLA para realizar las acciones apropiadas en busca de lograr progresivamente un nivel de compensación que lo haga.”

Sin embargo, a la fecha, no hay evidencia de que las auditorías de fábrica de la FLA midan la diferencia entre salarios actuales y salarios de necesidades básicas, ni de que la FLA esté trabajando con empresas miembros y/o sus proveedores en el desarrollo de estrategias y acciones para lograr un salario digno.

F. CONCLUSIÓN

A pesar de todos los desafíos en una industria de la confección globalizada, extremadamente cambiante y competitiva, el tema del salario digno está firmemente enclavado en la agenda de las organizaciones sindicales, de mujeres y de derechos humanos y laborales de todo el mundo, así como de algunas pocas marcas internacionales. Las marcas y sus proveedores no pueden dejar de ignorar el hecho de que los salarios de las trabajadoras(es) son mucho más bajos de lo que ellas y sus familias necesitan para cubrir sus necesidades básicas.

Aunque muchas marcas siguen insistiendo que es imposible lograr un acuerdo sobre una fórmula común para calcular un salario digno, varios estudios y experimentos prácticos han mostrado que hay un acuerdo considerable en elementos clave que pueden estar presentes en una metodología para hacerlo. De hecho, la mayoría de estos experimentos han adoptado criterios muy similares para medir los gastos básicos alimentarios y no alimentarios de las trabajadoras(es) y sus dependientes, y para hacer estimaciones de salarios dignos.

Las iniciativas sobre salario digno, tanto nacionales como regionales, también han destacado la necesidad de cierta flexibilidad al aplicar estos criterios a las realidades locales, con el fin de tener en cuenta el tamaño promedio de la familia de trabajadoras(es) en el sector, el número promedio de generadores de ingreso por familia, los costos reales de los alimentos y la relación entre costos alimentarios y no alimentarios, así como los gastos cubiertos por programas y subsidios de gobiernos y/o empleadores.

Sin embargo, con el fin de que los estudios sobre salario digno tengan beneficios prácticos para las trabajadoras(es), es importante que sus organizaciones tengan un papel en ese avance. En algunos casos, tales como las campañas del Salario Piso Asiático y la Campaña Ropa Limpia,

³⁷ Por ejemplo, algunas empresas miembros de la FLA son: adidas Group, American Eagle Outfitters, Dallas Cowboys Delta Activewear, Fruit of the Loom/Russell, Gildan Activewear, Hanesbrands, Knights Apparel, New Balance, Nike, Patagonia, Puma, PVH, Sanmar, Under Armour, y VF Corporation.

las organizaciones de trabajadoras(es) han tenido un papel central en investigar la canasta básica de mercado en sus respectivos países, en decidir cómo se debe adaptar a su realidad nacional y/o regional la metodología utilizada para medir necesidades básicas, y en determinar y negociar niveles apropiados de salarios dignos. En estudios, en los que la investigación es llevada a cabo por académicos u organizaciones de derechos laborales externas, es esencial que las trabajadoras(es) y sus organizaciones sean consultadas como parte de este proceso de investigación y que la metodología y los hallazgos sean accesibles a esas organizaciones, a fin de que puedan usarlas como parámetros en campañas y negociaciones salariales.

Un objetivo importante de las campañas regionales e internacionales sobre salarios dignos ha sido traer a las marcas internacionales al proceso de negociación, particularmente en el tema de los precios por prenda que le pagan a sus proveedores y cómo se asegurarán que cualquier aumento en esos precios se destinará a mejorar los salarios de las trabajadoras(es), en lugar de aumentar las ganancias de los empresarios proveedores. Aunque estas campa-

ñas no han tenido un éxito completo en lograr este objetivo, han forzado a algunas marcas internacionales a hacer sus propios estudios de mediciones de salario digno y a establecer parámetros de salarios dignos para sus fábricas proveedoras. En algunos casos, el Salario Piso Asiático ha sido aceptado como un parámetro importante en la medición del avance. Sin embargo, si estas iniciativas sobre salario digno, lideradas por marcas, se enfocan solo o principalmente en una mayor productividad a nivel de fábrica, no lograrán abordar los problemas sistémicos de competitividad de precios.

Esta revisión sugiere que las metodologías utilizadas para definir y medir un salario digno mínimo o un salario piso para trabajadoras(es) de la confección en Asia, Europa del Este y la República Dominicana podrían ser adaptadas y utilizadas en otros países y regiones. Si los sindicatos y/o las organizaciones de mujeres y de derechos laborales decidieran lanzar iniciativas nacionales o regionales sobre un salario digno, es una cuestión tanto política – determinando si existe suficiente compromiso para una colaboración – como una cuestión técnica. ■