



# ¿Se beneficiarían las mujeres trabajadoras del salario digno?

El salario digno de referencia en las cadenas de suministro de la industria global textil y del calzado desde una perspectiva de género

Documento elaborado por Christa Luginbühl  
editado por Campaña Ropa Limpia y Public Eye  
Diciembre de 2019

**Campaña  
Ropa Limpia**



Clean Clothes  
Campaign

**Public Eye**

### **¿Se beneficiarían las mujeres trabajadoras de los salarios dignos?**

El salario digno de referencia en las cadenas de suministro de la industria global textil y del calzado desde una perspectiva de género

Documento elaborado por Christa Luginbühl

Editado por Campaña Ropa Limpia y Public Eye, diciembre de 2019.

#### **Autor:**

Christa Luginbühl, codirectora general de Public Eye. Public Eye es la organización anfitriona de CRL Suiza. La autora trabajó como coordinadora de CRL Suiza entre 2008 y 2016, y se centró en el salario digno y en los países postsocialistas europeos productores de ropa y calzado.

#### **Agradecimientos:**

- Anannya Bhattacharjee, coordinadora internacional de la Alianza Asia Floor Wage, India
- Dr. Natalie Benelli, Escuela Superior de Trabajo Social y Salud , EESP, Lausana - HES-SO, Suiza
- Anne Bienias, coordinadora de salario digno de la Oficina Internacional de la CRL
- Frieda De Koninck, coordinadora europea de la Campaña Ropa Limpia
- David Hachfeld y Elisabeth Schenk, Public Eye/CRL Suiza
- Artemisa Iarja, investigadora, Albania
- Oksana Dutchak, Centro de Investigación Social y Laboral, Kiev, Ucrania
- Petra Kohler, Oficina para la Igualdad de Hombres y Mujeres, Cantón Zúrich, Suiza
- Dr. Jeroen Merk, oficial de investigación, Universidad de Edimburgo, Escocia
- Dominique Muller, directora de políticas, Labour Behind the Label, RU
- Dr. Bettina Musiolek, co-coordinadora del este/sur de Europa, Campaña Ropa Limpia
- Ashim Roy, India
- Catedrático Stephanie Seguino, Departamento de Economía, Universidad de Vermont, EEUU

#### **Campaña Ropa Limpia**

Postbus 11584

1001 GN Ámsterdam

Países Bajos

Teléfono: +31 20 412 27 85

[info@cleanclothes.org](mailto:info@cleanclothes.org)

#### **Public Eye**

Dienerstrasse 12, Postfach

8021 Zúrich

Suiza

Teléfono: +41 44 2 777 999

[kontakt@publiceye.ch](mailto:kontakt@publiceye.ch)

## RESUMEN EJECUTIVO

La industria mundial de la ropa y el calzado depende en gran medida del trabajo de las mujeres, quienes conforman hasta el 80% de su carga laboral global. El debate actual sobre el salario digno presenta tanto oportunidades como riesgos para millones de mujeres trabajadoras de esta industria. El salario digno es un derecho humano fundamental y empoderante: como tal, es una poderosa herramienta no solo para mejorar la situación laboral de las mujeres trabajadoras, sino también para crear un marco en el que tengan la oportunidad de llevar a la práctica todas sus capacidades. Sin embargo, si el salario mínimo de referencia establecido es demasiado bajo, se correrá el riesgo de afianzar su situación actual, en la que tienen que afrontar numerosas consecuencias de género en relación con la pobreza, así como múltiples cargas de trabajo, incluidas las labores de cuidados. Además, tienen que ocuparse de los desafíos ocasionados por los bajos ingresos. En consecuencia, se ven obligadas a trabajar horas extras, ser pluriempleadas o buscar los alimentos más baratos. Todo esto les roba absolutamente todo su tiempo. Por tanto, este documento argumenta que es imperativo adoptar una estrategia sensible al género en lo que respecta al discurso sobre el salario digno. Además, es necesario observar las implicaciones que dicha estrategia tiene en la metodología para calcular el salario digno y en las medidas para implementarlo.

En base a la comparación de dos cálculos muy empleados, la Metodología Anker y la fórmula Asia Floor, el documento argumenta que es necesario abordar tres factores en los cálculos del salario digno con perspectiva de género: en primer lugar, la cesta de alimentos básicos debería conceder ciertas variaciones y márgenes, en vez de depender únicamente de los precios más bajos posibles. En segundo lugar, las expectativas específicas que tiene la sociedad hacia las mujeres deberían verse reflejadas en una definición más amplia de la «familia», que incluya redes de cuidados que existen más allá del hogar inmediato. Esto es particularmente importante en países que no cuenten con un estado con una infraestructura social organizada, donde son las mujeres quienes mayormente se ocupan del cuidado de familiares mayores o enfermos, sin que necesariamente vivan en la misma casa. En tercer lugar, precisamente debido a estas expectativas sociales de que las mujeres realicen el trabajo doméstico, resulta crucial que el salario digno refleje las labores de cuidado no remuneradas: la cuidadora no remunerada, a quien se requiere que cuide de los niños y niñas y familiares con necesidades, también tiene que cubrir sus necesidades básicas. Esto significa que el ratio entre el asalariado y la persona dependiente del salario que se emplea para estimar el sueldo digno ha de ser escogido adecuadamente, y no basarse solo en la comparación entre el tamaño de una casa promedio y los índices de participación laboral promedios. Es esencial escudriñar y seccionar las divisiones de trabajo por género en trabajo remunerado y no remunerado, así como las expectativas y presiones sociales que se consienten mediante ellas. Un enfoque de salario digno centrado en apoyar todas las capacidades de las mujeres trabajadoras puede contribuir a la creación del espacio para un debate más amplio sobre la distribución del trabajo entre mujeres y hombres.

En términos de operacionalización de la estimación del salario digno, es importante advertir que una aproximación técnica por sí sola no generará un aumento considerable del salario. Los debates sobre el salario y la distribución de los costes en las cadenas de producción son, por definición, asuntos claramente políticos y dinámicos. Por lo tanto, también es necesario abordar la cuestión desde un prisma político. Por consiguiente, el salario digno de referencia no debe ser establecido localmente y de forma aislada, sino

empleando una estimación internacional que refleje naturaleza transfronteriza de la producción y las dinámicas comerciales de las cadenas de producción globales.

Finalmente, a fin de transformar la estimación del salario digno en acciones concretas, es primordial que las marcas adquieran un compromiso público para garantizar un claro salario digno que incluya un cronograma de implementación y un presupuesto asignado. El gran aumento salarial que se necesita para lograr un salario digno que sea suficiente para las mujeres trabajadoras y sus familias es posible, incluso sin tener que aumentar los precios de venta al por menor o sin tener que variar los beneficios de las marcas y los intermediarios, pero solo si los precios se establecen en su justa medida, sin inflarlos. Para este fin, es necesario modificar los modelos de tarificación estándares y la escalada de precios que se basan en márgenes fijos de las cadenas de producción.

## Prendas y calzado: una industria basada en el trabajo femenino

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte que «la expansión de la subcontratación a través de las cadenas de suministro globales ha sido un factor determinante en el aumento del empleo, especialmente en los países en desarrollo, con evidencias particulares en el incremento de oportunidades laborales para mujeres trabajadoras en industrias intensivas, tales como la textil y la agroalimentaria».<sup>1</sup> Efectivamente, la industria textil y del calzado es generadora de empleo mundial y ha ayudado a integrar a millones de mujeres en el mercado laboral formal e informal. Entre 60 y 75 millones de personas están empleadas en la industria textil, de prendas y del calzado<sup>2</sup> (una gran parte de los aproximadamente 453 millones de empleos<sup>3</sup> relacionados con las cadenas de suministro globales). El índice de participación femenina es muy alto. La Campaña Ropa Limpia (CRL) estima que en torno al 80 % de los empleados de la industria textil son mujeres.<sup>4</sup> La industria textil y del calzado se caracteriza por un alto porcentaje de acuerdos laborales informales o semiformales, y, por consiguiente, por una próspera economía gris y sombría. Así pues, probablemente el número real de empleos en las cadenas de valor de dichos sectores es aún mayor. Además, las estadísticas subestiman estructuralmente la contribución de las industrias de ropa y calzado al producto interior bruto (PIB) y a las exportaciones. En particular, el valor añadido por actividades comerciales en sistemas como el TPP en Europa,<sup>5</sup> y en planes comerciales similares, es bajo ya que solo incluye los costes de los trabajos con salarios bajos.<sup>6</sup>

La industria textil y del calzado se ha basado tradicionalmente en cadenas de suministro impulsadas por compradores globales, donde «los productores quedan bajo la influencia de las decisiones de los minoristas y las marcas comerciales»<sup>7</sup>. Los compradores, en su mayoría, llevan la producción a países con salarios bajos, donde la subcontratan a productores independientes. A pesar de cambios significativos dentro de la industria, incluyendo la digitalización que está habilitando nuevos modelos de negocio como canales de distribución transcontinentales directos desde las fábricas de producción a los consumidores, las cadenas de suministro impulsadas por los compradores siguen siendo predominantes. Por lo tanto, el impacto de la conducta de los compradores es considerable, y las decisiones de abastecimiento tienen consecuencias directas sobre los trabajadores, tal como ha resaltado la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) en su Informe de Inversión Mundial de 2013: «Los bajos precios pagados a los proveedores ejercen presión sobre la cadena de suministro para reducir los costes, lo cual puede conducir a una presión a la baja sobre los salarios».<sup>8</sup> La

<sup>1</sup> Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, Informe IV, OIT CIT Sesión 105, 2016, p. 17

<sup>2</sup> Las estimaciones varían en gran medida según las diferentes fuentes. Los 60-75 millones de empleos es una estimación conservadora realizada por la Campaña Ropa Limpia, 2014

<https://cleanclothes.org/resources/publications/factsheets/general-factsheet-garment-industry-february-2015.pdf/view>

<sup>3</sup> Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, Informe IV, OIT CIT Sesión 105, 2016, p. 18-19, estimación del año 2013

<sup>4</sup> <https://cleanclothes.org/issues/gender>

<sup>5</sup> El Tráfico de Perfeccionamiento Pasivo (TPP) es un plan comercial mediante el cual se exportan los gastos de producción previamente recortados para cuadrarlos y tenerlos bajo control antes de reimportarlos libres de impuestos. La producción textil y del calzado funciona con planes de TPP en la mayoría de países europeos.

<sup>6</sup> «Labour on a Shoestring», 2016, C. Luginbühl, B. Musiolek, P. 9, <https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring>

<sup>7</sup> Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, Informe IV, OIT CIT Sesión 105, 2016, p. 7

<sup>8</sup> Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, Informe IV, OIT CIT Sesión 105, 2016, p. 21

OIT subraya: «Los salarios y las horas laborales también se ven afectadas por las condiciones de compra entre el comprador y su proveedor, lo que refleja la posición asimétrica de negociación entre dos socios y el poder de los compradores para cambiar de proveedor. Puede que los precios negociados entre el comprador y los proveedores no siempre cubran los gastos. En estas condiciones, los salarios se convierten en una variante ajustable al final de la cadena de suministro, con presiones competitivas que conducen a salarios menores y mayor cantidad de horas de trabajo».<sup>9</sup>

Las condiciones laborales precarias son habituales en la industria textil y del calzado, caracterizadas por planes de empleo vulnerables<sup>10</sup> y salarios extremadamente bajos, ambos en términos absolutos y relativos a la manufactura de otros sectores en sus respectivas economías. Algunos países incluso establecen normas excepcionales para la industria textil y del calzado, tal como se ha documentado en el informe de CRL «Trabajo con un presupuesto ajustado». En Macedonia, por ejemplo, el salario mínimo en la industria textil y del calzado fue establecido en el 89 % (145 euros/mes) del total del salario mínimo legal (163 euros/mes). En Serbia fue establecido en el 86 % (164 euros/mes) del salario mínimo legal (189 euros/mes), y en Bosnia-Herzegovina tan solo en el 76 % (112 euros/mes) del salario mínimo legal (157 euros/mes).<sup>11</sup>

La OIT resaltó en 2016 que «en el sector textil y del calzado los salarios mínimos reglamentarios son a menudo bajos en los países proveedores y no satisfacen las necesidades de los trabajadores y sus familias»<sup>12</sup>, y que «a pesar de que millones de mujeres han accedido a un empleo remunerado, la industria también se ha caracterizado por salarios bajos y condiciones laborales peligrosas, culminadas en incendios o trágicos accidentes, cuyo mayor exponente fue el derrumbe del edificio Rana Plaza en 2013».<sup>13</sup> Además de los espacios de trabajo peligrosos, la discriminación y la violencia están sumamente presentes. Frecuentemente, las mujeres tienen que hacer frente a violencia de género en sus lugares de trabajo o en su camino hacia él, que abarca desde insultos verbales hasta acoso físico y sexual o incluso violaciones.<sup>14</sup> Si bien afecta a las mujeres con mucha más frecuencia, la violencia y la discriminación también afecta a los hombres empleados en la industria<sup>15</sup>. Debido a su vulnerable estatus de residencia, la explotación a las (mujeres) trabajadoras es bastante propensa. La CRL apunta al respecto: «Los trabajadores textiles emigrantes son parte de una creciente industria global de migración laboral gestionada, que a veces involucra largas y complejas cadenas de suministro que oscurecen las relaciones normales entre empleador y empleado. Al mismo tiempo, la mayoría de personas trabajadoras migrantes viven en un limbo jurídico, donde su estatus e identidad como trabajadoras les somete a una constante inseguridad legal y económica. Las políticas gubernamentales en materia de migración y trabajo influyen en la generación de una multitud de personas trabajadoras cuyo estatus legal les previene de alzar la voz para reclamar sus derechos lo que les impone unas condiciones similares a la esclavitud moderna».<sup>16</sup>

<sup>9</sup> Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, Informe IV, OIT CIT Sesión 105, 2016, p. 22

<sup>10</sup> Esto es, salarios por piezas, contratos a corto plazo, planes de cuenta propia impuestos, empleos indirectos a través de agencias de empleo y contratistas laborales, etc.

<sup>11</sup> «Labour on a Shoestring», 2016, C. Luginbühl, B. Musiolek, p. 13, <https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring>

<sup>12</sup> Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, Informe IV, OIT CIT Sesión 105, 2016, p. 21

<sup>13</sup> Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, Informe IV, OIT CIT Sesión 105, 2016, p. 35

<sup>14</sup> Fair Wear Foundation, Resource Kit on gender-based violence <https://www.fairwear.org/news/resource-kit-gender-based-violence-now-online/>

<sup>15</sup> «Violence Against Women and Men in the World of Work», Alianza Asia Floor Wage, 4-6-2018

<https://asia.floorwage.org/workersvoices/reports/violence-against-women-and-men-in-the-world-of-work/view>

<sup>16</sup> <https://cleanclothes.org/issues/migrants-in-depth>

En las últimas cuatro décadas, cada vez más países han comenzado a competir en el mercado global de la ropa y el calzado, lo cual ha generado un suministro global excesivo. En este mercado feroz que ha emergido, los precios de la ropa y el calzado están en constante descenso. «La supervivencia de lo más barato» se ha convertido en la máxima de los países productores y de los mercados de consumo. La simple amenaza de reubicación es suficiente para que los gobiernos de los países productores alineen sus políticas laborales y comerciales con las expectativas y exigencias de los compradores mundiales. En la práctica, esto puede ocasionar una restricción severa de los derechos sindicales, o que el salario mínimo legal se establezca por debajo del mínimo necesario para subsistir, en ocasiones sin ser revisado en consonancia con la inflación.<sup>17</sup>

En este contexto, no resulta sorprendente que los debates sobre salario digno y las presiones dirigidas a compañías multinacionales hayan proliferado en los últimos diez años. Mientras que las condiciones laborales de la industria textil y del calzado han sido precarias en las anteriores dos décadas, la crisis financiera global del 2008 añadió impactos inmediatos y visibles en los trabajadores, tales como pérdida de empleo,<sup>18</sup> así como consecuencias ocultas y duraderas que acentuaron la vulnerabilidad económica y la falta de resiliencia financiera de los trabajadores: los precios de los alimentos aumentaron, lo que tuvo dramáticas consecuencias en los hogares con bajos ingresos económicos que se veían obligados a gastar una gran cantidad de sus ingresos en comida; los trabajadores se tenían que preocupar de la calidad y la cantidad de la comida y surgieron alarmantes informes que sacaban a la luz casos de mujeres trabajadoras de la industria textil que se desmayaban en las fábricas debido a la malnutrición y a los problemas de salud. Un informe de 2013 de la CRL mostró que trabajadoras textiles en Camboya estaban, según informes médicos, malnutridas y tenían una ingesta diaria media de tan solo 1598 calorías.<sup>19</sup> <sup>20</sup> Multitud de trabajadores textiles contrajeron deudas en consecuencia de su incapacidad para cubrir la mayoría de sus necesidades básicas. Una trabajadora del sector del calzado de Bosnia-Herzegovina relató en 2016 a la CRL que su salario medio mensual era de 215 euros, mientras que su gasto básico medio mensual ascendía a 204 euros. Este gasto incluía alimentos para su familia y 51 euros de electricidad y agua: su salario no era suficiente para cubrir esos tres gastos básicos.

Las condiciones laborales precarias, especialmente para las mujeres, son una gran preocupación en los países productores de textil, incluyendo países europeos como Macedonia, Bosnia-Herzegovina y Albania, o estados miembro de la UE como Rumanía y Bulgaria. La dimensión de la industria implica un enorme potencial para mejorar la vida de millones de trabajadoras y sus familias mejorando las condiciones laborales.

---

<sup>17</sup> «Stitching a Decent Wage Across Borders», J. Merk, CRL/AFW, 2009, p. 30-35

<sup>18</sup> OIT GDFTCI/2014, Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries, p. 2: «La antigua Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC) reportó que alrededor de 8.000 unidades de producción textil, de ropa y calzado fueron cerradas después de 2008. Esto ocasionó la pérdida de 11 millones de empleos y trabajos a corto plazo de 3 millones de trabajadores en todo el mundo».

<sup>19</sup> «Shop 'til they drop: Fainting and Malnutrition in Garment Workers in Cambodia», <https://cleanclothes.org/resources/national-cccs/shop-til-they-drop>

## 20

Informe de síntesis de todos los Tribunales Nacionales de la Alianza Asia Floor Wage, 2016,

<https://asia.floorwage.org/resources/tribunal-verdicts/synthesis-report-of-all-the-national-peoples-tribunals/view>, P. 16-19

<sup>21</sup> «Labour on a Shoestring», 2016, C. Luginbühl, B. Musiolek, p. 18-19,

<https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring>, P. 21

## Las mujeres trabajadoras enfrentan múltiples cargas

El acceso a empleos remunerados puede presentar oportunidades a las mujeres; pero si cobran salarios pobres, su impacto es negativo, y en lugar de ofrecerles una salida a la pobreza, tan solo multiplica sus obligaciones. Las cargas específicas derivadas de salarios pobres incluyen: la necesidad de obtener múltiples empleos; la necesidad de ocuparse de labores de cuidado no remuneradas, en ciertas economías sin ni siquiera poder vivir con sus propias familias debido a obligaciones laborales remuneradas y no remuneradas y limitaciones de movilidad; pobreza de tiempo extrema; tener que lidiar con entornos discriminatorios, tanto en el trabajo como en la propia sociedad.

En diversas investigaciones<sup>22</sup>, la CRL ha mostrado cómo las mujeres hacen frente a la pobreza salarial originada por los ínfimos salarios: dentro del amplio rango de estrategias para salir adelante, las mujeres trabajadoras se emplean en un segundo trabajo que se suma a su trabajo en la fábrica, hacen múltiples turnos por los cuales acumulan muchas horas extra, y especialmente en los países europeos post-socialistas, se dedican a la agricultura como parte esencial de sustento. Por ejemplo, propietarios de fábricas en Macedonia relataron a investigadores de la CRL que habían cambiado el horario del turno (de 6 a.m. a 2 p.m.) para atender a las peticiones de las empleadas, para que de este modo pudieran volver a sus casas y trabajar sus tierras<sup>23</sup>.

A fin de hacer frente a la situación generada por la pobreza salarial, las trabajadoras a veces aceptan pagos informales que les proporcionan efectivo inmediato pero no contribuyen a sus seguros sociales obligatorios. Esto crea grandes problemas a los países a largo plazo: la falta de pago de los seguros sociales y la consiguiente falta de ayudas estatales para las labores de cuidados a menudo convergen en una tendencia migratoria de mujeres que adquieren trabajos de cuidados remunerados (si bien de manera deficiente) en países más ricos<sup>24</sup>, lo cual crea un mayor déficit de cuidados en sus países natales. Esta dinámica fue resaltada en el informe de investigación «Labour on a Shoestring» (trabajo con un presupuesto ajustado) de la CRL: «En Bosnia-Herzegovina y Albania se ha convertido en evidencia que hay numerosos casos en los que el empleador no paga los seguros sociales (sanidad, desempleo, pensión) requeridos legalmente. Además, debido a sus ínfimos salarios, los trabajadores en Albania en ocasiones deciden trabajar sin contrato, y renuncian a las contribuciones de los seguros obligatorios en consecuencia de su desesperación por obtener efectivo para sus gastos diarios. Estos trabajadores informales sin cobertura de seguridad social permanecen en una situación de extrema vulnerabilidad sin ninguna seguridad estatal que les proteja de los riesgos fundamentales de la vida (enfermedad, vejez, desempleo)»<sup>25</sup>.

Generalmente, los planes de seguros sociales se corresponden con el nivel salarial. Entonces, los salarios mínimos extremadamente bajos debilitan la estabilidad y la efectividad de dichos planes de seguros sociales. La falta de pagos adecuados de las

<sup>22</sup> Ver estudios de la CRL sobre salario digno: <https://cleanclothes.org/livingwage>, estudios de la CRL sobre la producción europea: <https://cleanclothes.org/livingwage/europe>

<sup>23</sup> Esto fue en 2014 durante un viaje de campo realizado en el marco de la investigación para el informe de la CRL: «Stitched Up – Poverty wages for garment workers in eastern Europe and Turkey».

<sup>24</sup> Por ejemplo, mujeres de Europa del Este que trabajan en servicios de asistencia en Europa Occidental o mujeres camboyanas que trabajan como empleadas del hogar en Malasia.

<sup>25</sup> «Labour on a Shoestring», 2016, C. Luginbühl, B. Musiolek, P. 17, <https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring>



contribuciones a los seguros sociales o la absoluta falta de contribuciones a los seguros sociales merma aún más las ya frágiles estructuras estatales y coloca un peso aún mayor de trabajo no remunerado y de responsabilidad directamente sobre los hombros de las mujeres. Además de soportar la presión de realizar trabajos no remunerados, o extremadamente mal pagados como ocurre en las fábricas de calzado y ropa, las mujeres tienen que afrontar el reto de compensar la falta de inversión estatal en infraestructura social. Combinado con la tendencia emigratoria de los jóvenes, y particularmente, de los mejor educados, el déficit de atención aumentará indudablemente y acarreará grandes desafíos para estos países». <sup>26</sup> En la mayoría de estos países son las mujeres y no los hombres quienes asumen las labores de cuidados de sus familiares no remuneradas. En consecuencia, trabajan muchas horas sin remuneración para cuidar de sus familias. En ocasiones, las mujeres tienen que ocuparse de todos esos cuidados ellas solas. Algunas mujeres de Rumanía y Bulgaria contaron al equipo investigador de la CRL que sus maridos dejaban a sus familias durante meses para realizar trabajos de temporada de muy baja remuneración en Europa Occidental. Así, la absoluta responsabilidad de ocuparse del cuidado de los hijos y los miembros mayores o enfermos de la familia recae sobre los hombros de las mujeres. En algunos países productores, por ejemplo, en China, Vietnam o Camboya, existe una separación espacial de las zonas de producción remuneradas y las zonas rurales donde se lleva a cabo la crianza no remunerada de los niños. Los trabajadores de las zonas de producción no están agobiados con labores de cuidados no remuneradas, pero básicamente se les deniega completamente el derecho a estar con sus familias, mientras el cuidado de los niños se suma a la carga de trabajo de las generaciones más mayores, una vez más, mujeres en su mayoría.

En general, las mujeres se ocupan mucho más de los trabajos no remunerados, lo cual combinado con sus trabajos remunerados, resulta en una cantidad significativamente mayor de horas de trabajo respecto a los hombres. Esto se puede observar, por ejemplo, en China, donde, de acuerdo a estadísticas de la OCDE, las mujeres dedican 234 minutos diarios a trabajos no remunerados, mientras que los hombres solo 91 minutos. Las mujeres chinas dedican 525 minutos diarios tanto a trabajos remunerados como no remunerados, los hombres, por su parte, 481. La misma imagen se refleja en otros lugares de producción textil, como en India, Turquía o Italia <sup>27</sup>.

**Tabla 1: Tiempo dedicado a trabajo no remunerado, por género**

País	Tiempo (minutos/día) empleado en trabajos no remunerados		Tiempo total (minutos/día) empleado en trabajos remunerados y no remunerados	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
China	234	91	525	481
India	352	52	537	442
Turquía	309	85	425	370
Italia	306	131	440	352

<sup>26</sup> «Labour on a Shoestring», 2016, C. Luginbühl, B. Musiolek, P. 17, <https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring>

<sup>27</sup> <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>; último acceso el 18-9-2018. Las estadísticas de la OECD incluye a los estados miembro de la OECD, así como a una pequeña selección de economías no OECD. Las estadísticas de la OECD sobre trabajos remunerados y no remunerados no especifican el tipo de trabajo no remunerado. En muchos contextos, el trabajo no remunerado masculino incluye trabajos relacionados con la política o la cultura, y el trabajo no remunerado femenino se relaciona con labores de cuidados –incluidos los de enfermería– y crianza de los niños.

Los trabajos de cuidados, especialmente los de enfermería, reúnen a las mujeres en lugares específicos donde se requieren estos cuidados. Además, en muchos contextos, las preocupaciones generadas por los problemas de género que se encuentran las mujeres en sus caminos hacia el lugar de trabajo o los altos costes del transporte público fuerzan a las mujeres a vivir en las inmediaciones de sus lugares de trabajo<sup>28</sup>. Estos factores implican que en la mayoría de los casos las mujeres cuentan con menor flexibilidad para cambiar de trabajo, lo que las atrapa en acuerdos laborales explotadores. La CRL apunta que: «En muchos países en desarrollo, las mujeres son probablemente menos móviles y capaces de moverse a otras industrias donde las condiciones laborales generales y los salarios son mejores, y, por lo tanto, pueden experimentar una mayor presión para aceptar peores condiciones laborales y salariales».<sup>29</sup> Esto no solo aplica a países en desarrollo, sino a países con salarios bajos en general, incluyendo a países europeos. En algunos países, por ejemplo en Ucrania, tienen una regulación estatal sobre la distribución de alojamientos que sitúa a las familias en áreas específicas, lo cual incrementa las limitaciones de movilidad de las mujeres<sup>30</sup>.

La pobreza de ingresos trae consigo, principalmente, limitaciones financieras. Pero también tiene consecuencias directas sobre las mujeres, consecuencias que van más allá de aspectos puramente financieros y acarrea toda una serie de desafíos diarios en relación con la pobreza. Entre ellos se encuentran el acceso limitado a servicios sanitarios y educativos adecuados, la falta de seguridad social, viviendas pobres y participación limitada en la vida cultural y política. La necesidad de recortar gastos constantemente requiere tiempo: comprar los alimentos más baratos posibles, por ejemplo, lleva su tiempo. Además de trabajar en uno o más empleos remunerados y realizar labores de cuidados no remuneradas, las mujeres con pobres ingresos a menudo se ven forzadas a dedicar una cantidad de tiempo desproporcionada a los trabajos domésticos. En consecuencia, las trabajadoras textiles de todo el mundo no sólo están en situación de pobreza debido a los escasos ingresos económicos, sino también respecto a su tiempo libre.

La discriminación de género genera toda una gama de problemas dentro de las fábricas: violencia de género; segregación laboral de género –por la cual los puestos de supervisor y los trabajos pagados por hora en vez de por piezas producidas (contratos a destajo) son ocupados por hombres–; planes de empleo precarios, tales como contratos de trabajo a corto plazo que no son renovados cuando una mujer se queda embarazada y que, por tanto, privan a las mujeres de seguridad social; o test de embarazo obligatorios durante la fase de reclutamiento y forzar a las mujeres a firmar un documento mediante el cual acceden a no tener hijos mientras dure su empleo.<sup>31 32</sup> La discriminación de género también se atisba al comparar los salarios medios de diferentes sectores de producción. Si bien la brecha salarial de género es un serio problema en las fábricas, no deberíamos olvidar que en la mayoría de los países los sectores textiles y de calzado tienen los salarios más bajos en comparación con otras industrias manufactureras. En Macedonia, Rumanía y Eslovaquia, por ejemplo, la manufactura de ropa, cuero y otros productos relacionados (industrias predominantemente feminizadas) fueron los sectores de producción peor pagados en 2014/2015, mientras que la manufactura de coque de

---

<sup>28</sup> [https://www.isealalliance.org/sites/default/files/resource/2017-12/Dhaka\\_Living\\_Wage\\_Benchmark\\_Report.pdf](https://www.isealalliance.org/sites/default/files/resource/2017-12/Dhaka_Living_Wage_Benchmark_Report.pdf), p. 26

<sup>29</sup> OIT GDFCLI/2014, Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries, p. 19:

<sup>30</sup> Entrevistas cualitativas realizadas en 2017 por el Centro de Investigación Social y Laboral con trabajadores textiles en Ucrania confirmaron este supuesto.

<sup>31</sup> <https://cleanclothes.org/issues/gender>

<sup>32</sup> Véase clip de vídeo con testimonios de mujeres trabajadoras en Turquía: <https://cleanclothes.org/livingwage/stitched-up>

petróleo y productos refinados (industria predominantemente masculinizada) fueron los mejor pagados con un margen considerable (la proporción es de 1:3 y 1:4).<sup>33</sup> Así pues, centrarse en la eliminación de la brecha salarial no es suficiente: corre el riesgo de que las correcciones salariales sigan siendo artificialmente pequeñas y dentro de un rango muy limitado, y en el peor de los casos conllevaría una reducción de todos los salarios. Pagar verdaderos salarios dignos requiere incrementar los salarios mínimos legales actuales, y, por lo tanto, replantear los costes de la cadena de producción. Las marcas deben desempeñar un papel crucial en esta cuestión: en lugar de realizar amenazas de reubicación (implícitas) como respuesta a los incrementos salariales, deben expresar su firme apoyo al aumento salarial para alcanzar salarios dignos.

## El salario digno como paso decisivo para mejorar la vida de las trabajadoras

Las personas trabajadoras del textil y del calzado, especialmente las mujeres, están expuestas a una violencia económica constante, que a menudo es enmascarada por estadísticas enfocadas en los incrementos de la producción interna, en la creación de empleo, en los niveles de participación de las mujeres en empleos formales y en los incrementos de ingresos en los hogares. Pero la creación de trabajos formales no mejora automáticamente la situación de las mujeres trabajadoras. Y el incremento de la productividad no genera automáticamente mejores salarios para las personas empleadas. En demasiadas ocasiones, los incrementos de productividad están basados en objetivos diarios pocos realistas y en horas extra que en muchos casos no se pagan<sup>34</sup>. Las estadísticas económicas clásicas no llegan a evaluar la situación real de las mujeres trabajadoras del textil, y corren el riesgo de justificar y afianzar su estatus de clase trabajadora extremadamente mal remunerada.

Las presiones ejercidas sobre los precios en los últimos años han ocasionado indudablemente una mayor competencia en los países productores, una represión de los sindicatos y activistas laborales, la erosión de leyes laborales y el congelamiento de las negociaciones del salario mínimo, y, en general, el incremento de la flexibilidad de las condiciones de empleo, incluyendo sistemas de salarios a destajo, contratos a corto plazo, trabajo domiciliario y contratación de trabajo mediante agencias de trabajo.<sup>35</sup> Paralelamente, y posiblemente como resultado estas luchas salariales, el debate sobre el salario digno ha cobrado auge, y muchos actores, incluidos los estados y las compañías multinacionales, ahora reconocen la necesidad de trabajar en pro de un salario digno.

Un salario digno que cubra las necesidades básicas de las trabajadoras y su familia, y que incluya algunos ingresos discrecionales, es la piedra angular de cualquier empleo

---

<sup>33</sup> «Labour on a Shoestring», 2016, C. Luginbühl, B. Musiolek, P. 17, <https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring>

<sup>34</sup> Véase el informe de la CRL «Stitched Up: Poverty wages for garment workers in Eastern Europe and Turkey». <https://cleanclothes.org/resources/publications/stitched-up-1>, 2014, C. Luginbühl, B. Musiolek, P. 63ff

<sup>35</sup> Por ejemplo, tal y como ha sido documentado por la Campaña Ropa Limpia en Camboya <https://cleanclothes.org/news/2016/02/26/ccc-condemns-charges-against-trade-unionists-in-cambodia>, en Rumanía en el informe «Labour on a Shoestring», 2016, C. Luginbühl, B. Musiolek, p. 23, <https://cleanclothes.org/resources/recommended-reading/labour-on-a-shoestring> o en Bangladés <https://cleanclothes.org/resources/background/background-wage-struggle-bangladesh-december-2016/view>

decente, y el deber de los estados es proteger, por su parte, la responsabilidad de las empresas, es respetar los derechos humanos. La CRL, junto a entidades socias en todo el mundo, aboga por el sueldo digno como un paso para mejorar la situación de millones de trabajadoras textiles. Tras varios años de intenso y minucioso debate, hoy día hay un amplio consenso sobre la definición general de salario digno. La Coalición Global por un Salario Digno (Global Wage Coalition) lo expresa con estas palabras: «Un salario digno es la remuneración que recibe una persona trabajadora por una semana de trabajo estándar en un lugar particular, y es suficiente para que ella y su familia puedan permitirse un nivel de vida decente. Los elementos que forman un nivel de vida decente son los alimentos, el agua, la vivienda, la educación, los cuidados sanitarios, el transporte, la ropa y otras necesidades básicas, añadiendo una provisión para eventos inesperados».<sup>36</sup> Pero, ¿cuánto es suficiente? ¿Qué es un `nivel de vida decente´ teniendo en cuenta la situación específica de la mujer y las expectativas sociales y la necesidad de las labores de cuidado no remuneradas?

La cuestión principal desde la perspectiva de la equidad, la igualdad y la justicia distributiva es evaluar si los trabajos formales de fábrica ayudan a las mujeres trabajadoras a superar la pobreza y los desafíos surgidos de ella, así como si mejora todos los aspectos relativos a su calidad de vida, tales como la salud, la seguridad y la participación en la toma de decisiones sociales. Sin embargo, si la justicia, la equidad y la igualdad son entendidas como conceptos relativos, donde cualquier mejora hacia una `situación más justa´ es considerada un progreso, no alcanzaremos a medir la verdadera situación de las mujeres trabajadoras en la industria textil y del calzado, y a las trabajadoras siempre les será asignado un lugar de subordinación sin una oportunidad real de superar la pobreza. Esto va claramente en contra de los objetivos de desarrollo internacionalmente acordados, como la Agenda 2030, entre otros.

El enfoque sobre las capacidades realizado por M. C. Nussbaum<sup>37</sup> ofrece un marco importante para establecer los indicadores de cambio a fin de medir el progreso en la implementación de los derechos humanos en el salario digno, tal como se estableció en la Declaración de los Derechos Humanos, concretamente en su artículo 23/3<sup>38</sup>, así como en varias declaraciones de la OIT<sup>39</sup>. M. C. Nussbaum se centra, además, de en los parámetros clásicos de estadística económica –como los ingresos de los hogares–, en la igualdad de oportunidades para la autorrealización. En base a su postura de que cada ser humano tiene, de nacimiento, una dignidad inherente que debe ser valorada, las circunstancias que nos permiten a cada persona evolucionar hacia todas nuestras capacidades han de ser mejoradas. Tal como se ha explicado previamente en este informe, los salarios pobres generan problemas relacionados. Los salarios extremadamente bajos levantan una gran barrera que impide disfrutar de todos los derechos humanos, y son decisivos en la disminución de oportunidades para autorrealizarse, y en muchos casos incluso son un impedimento para ello. Un mínimo de libertad económica y temporal, en términos de tener unos ingresos suficientes y poder decidir en qué gastarlos, son condiciones previas para ejercer todos los derechos

---

<sup>36</sup> <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>

<sup>37</sup> Martha C. Nussbaum: «Capabilities as fundamental entitlements: Sen and Social justice», *Feminist Economics* 9 (2 – 3), 2003, 33 – 59

<sup>38</sup> <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>, Art. 23/3

<sup>39</sup> Asimismo, el derecho a un salario digno está establecido en varias declaraciones y convenciones de la OIT, entre otras: Constitución de OIT, 1919: Preámbulo de Capítulo; Declaración de Filadelfia, Conferencia Internacional Laboral, 1944, Declaración OIT sobre Justicia Social para una Globalización Justa, 2008, convenciones 131 y 156 y recomendaciones 131 y 135\_

humanos, incluidos los derechos políticos y sociales. Por eso, el salario digno ha de ser visto como un derecho habilitante básico. Sin salario digno, las capacidades individuales y los derechos humanos son severamente restringidos, especialmente, para las mujeres.

Mejorar las condiciones de las mujeres trabajadoras en la industria textil significa garantizar que reciben un salario digno que refleje su situación específica. En cuanto a las labores de cuidados, tres elementos deben ser tomados en consideración: en primer lugar, la pobreza salarial generalmente se traduce en carencia de tiempo para las mujeres. Por tanto, las estimaciones de la canasta básica de alimentos no deberían basarse en los precios más bajos posibles; por el contrario, debería permitir cierto margen. En segundo lugar, las mujeres a menudo se ocupan de labores de cuidado más allá de su familia nuclear, pues se encargan del cuidado de sus padres, de parientes lejanos y familiares lejanos: se encuentran como cuidadoras activas en una red familiar mucho mayor que las enfrenta a altas expectativas sociales. En consecuencia, la definición de familia debe ampliarse más allá de los parientes más inmediatos. En tercer lugar, si dos adultos de un mismo hogar desempeñan un empleo remunerado, una tercera persona deberá ocuparse de las labores de cuidados y deberes del hogar. Para prevenir que esto se convierta en una carga adicional para las mujeres o chicas trabajadoras de una familia, o en el peor de los casos para prevenir que no vayan a la escuela u obtengan una buena educación superior, es esencial que el salario digno pueda cubrir un adulto adicional que se encargue de realizar las labores no remuneradas. Por tanto, la proporción entre asalariado y dependiente del salario no debería basarse en estadísticas promedio de los hogares.

## ¿Cómo se traslada la perspectiva de género a una metodología de salario digno?

Teniendo en cuenta la situación específica de las mujeres trabajadoras, una metodología de salario digno que adopte la **perspectiva de género** debería estar fundamentada en estas tres propuestas:

- La estimación de la canasta básica de alimentos no está basada en los menores precios disponibles, sino que **incluye los márgenes de precio suficientes** para impedir que la carencia de tiempo de las mujeres aumente.
- La estimación del salario digno es definida como salario familiar, con lo que la familia es entendida como la **red cuidado familiar que no se limita simplemente al hogar o parientes inmediatos**. Incluye **supuestos realistas sobre las obligaciones sociales impuestas a las mujeres**, y toma en consideración realidades como el deber de ayudar a la familia extensa y ocuparse de trabajos no remunerados. El presupuesto familiar incluye **suficientes recursos para las labores de cuidado**. Esto podría significar que el concepto de salario digno incluye el sustento para quienes cuidan de la familia extensa, tales como una abuela que vive en la casa de al lado o un primo que echa una mano, o que el ingreso del salario digno es suficiente para pagar por los trabajos de cuidado, por ejemplo, guarderías u hogares para personas con discapacidad. Si el concepto no incluye este enfoque, es probable que la falta de ingresos familiares o del hogar traiga consigo una distribución interna del hogar que discrimine una vez más a las mujeres, por

ejemplo, dándoles comida menos nutritiva o negándoles el acceso a la escuela o a servicios médicos.

- La proporción entre la personas asalariada y dependiente empleada en la estimación del salario digno se basa en un **supuesto realista de número de salarios** recibidos por familia (en base a la amplia definición de familia descrita) entre los grupos de bajos ingresos y de baja educación, y no se basa meramente en las estadísticas promedio. Las estadísticas promedio no aseguran que este importante factor determinante cubra las constelaciones de familias más vulnerables, tales como las familias de una sola madre o padre o los desempleados de larga duración.

Con el fin de asegurar que un salario digno cumpla su propósito de garantizar un nivel de vida decente a una trabajadora y su familia, es importante que cualquier cálculo de salario digno especifique de manera suficiente el resultado de salario esperado:

- Un salario digno debe ser un **salario neto por un tiempo de trabajo estándar**, sin horas extra, sin contar las bonificaciones y subsidios y con los impuestos restados. La perspectiva de salario neto es importante ya que el salario digno solo puede cumplir su función si se garantiza un mínimo de efectivo. Los bonus, subsidios y pagos de horas extra no son provistos a todas las personas trabajadoras, y a menudo son empleadas como medidas disciplinarias (por ejemplo, para reducir el absentismo, los bonus de asistencia solo son pagados a trabajadoras que se presenten en todos los días requeridos, lo cual puede significar para ellas no cogerse la baja por enfermedad).
- Un salario digno debería ser un **salario en metálico**; contribuciones en especie como vales de alimentación deben ser considerados parte del paquete salarial.
- Un salario digno debe ser el **salario neto en metálico y no el total del paquete salarial**, que también incluye beneficios sociales, bonus, bonificaciones o contribuciones en especie. Es importante hacer la distinción: el total del paquete salarial es fundamentalmente una herramienta para atraer a los trabajadores, ofreciéndoles un modelo de pago atractivo. Por el contrario, un salario digno es un derecho humano, y como tal debe ser el mínimo esperado. Es un derecho de cada trabajadora y su familia que no debe ser presentado ni como privilegio ni como prueba de condiciones laborales superiores en un lugar de trabajo.
- Un salario digno debe ser el **salario más bajo pagado en una fábrica**. Si un salario digno cumple sus funciones, significa que ninguna trabajadora recibe menos del salario digno definido.
- Un salario digno **no puede ser dependiente del estado civil**. Los debates sobre el salario digno impulsados por la industria insinúan cada vez más que el salario debería depender de si la persona trabajadora tiene familia o está soltera. Ha de resaltarse que el salario digno se estima para financiarse a la persona trabajadora y a su familia. Si un salario digno es dividido en salario individual y salario familiar, la competencia y las presiones sobre los costes ocasionarán una discriminación de personas trabajadoras con familia a la hora de su reclutamiento, y privarán a las trabajadoras solteras de la oportunidad de crear

una familia. Los salarios dignos son un mínimo, que pueden tener un suplemento con subsidios familiares adicionales como parte del total del paquete salarial.

Cualquier metodología para calcular el salario digno debe ser robusta, coherente y basada en información relevante. La CRL demanda una metodología transparente y públicamente disponible, cálculos que se puedan obtener de manera pública y una fuerte propiedad del movimiento obrero. Cualquier metodología para calcular el salario digno debe ser accesible, útil, adaptable y capaz de rendir cuentas:

- **Accesibilidad:** las personas trabajadoras afectadas por la metodología y sus representantes deben ser capaces de conocerla y entenderla.
- **Utilidad:** la metodología y el salario digno deben ser simples y prácticos para emplearse en el trabajo cotidiano de las diversas partes interesadas, tales como organizaciones de derechos laborales, sindicatos, compañías y gobiernos. Si la metodología es demasiado compleja o costosa, las partes interesadas no podrán emplearla en el trabajo que hacen en relación con el salario.
- **Adaptabilidad:** el cálculo del salario digno debe permitir actualizaciones regulares que reflejen el coste real de la vida. Por definición, las figuras de salario digno no pueden ser estáticas ya que la tasa de inflación es muy alta en muchos países productores. Esto resalta la necesidad de una robusta y a su vez simple metodología de cálculo que posibilite actualizaciones regulares sin requerir grandes recursos de investigación.
- **Rendición de cuentas:** el cálculo del salario digno debe ser evaluado y respaldado mediante continuos debates públicos. Solo mediante dicha perspectiva pública podrán evaluarse el contenido, la amplitud y la aplicabilidad de la metodología y el salario digno, ganando así apoyo político. Es de suma importancia basar las conclusiones en el punto de vista de las trabajadoras y de las organizaciones de derechos de las mujeres.

## La comparación metodológica resalta la necesidad de mejorar los enfoques de género

Hoy en día existe un gran consenso en relación a los parámetros de cálculo del salario digno, que incluye los costes alimenticios y no alimenticios, y a veces un elemento separado para los costes de vivienda. Una vez establecidos, los costes per cápita se ajustan con el tamaño de la familia y con la cantidad equivalente de trabajadores a tiempo completo por familia, agregando algunos ingresos discrecionales para eventos inesperados. Las diferencias metodológicas se encuentran principalmente en la relación entre los asalariados y los dependientes del salario, y en los requisitos de transparencia en la metodología de estimación o en los puntos de referencia reales.

En Asia y Europa, la CRL y sus socios han iniciado alianzas y demandas salariales transfronterizas. Ambos procesos han logrado desencadenar debates importantes entre

las organizaciones sindicales y los movimientos obreros, la OIT y los legisladores, las marcas y las Iniciativas Multi Sectoriales (IMS). En 2009, la Alianza Asia Floor Wage (AFW – Alianza por un salario digno en Asia) lanzó el primer salario transfronterizo concreto de referencia basado en la fórmula del salario digno. Desde entonces, han emergido otras metodologías y se ha debatido sobre ellas, entre otras, la ampliamente referenciada metodología Anker. En este capítulo se comparan la fórmula AFW y la estimación del salario digno Anker, poniendo el foco en los resultados de ambas estimaciones y en lo que quieren decir mediante la perspectiva de género.

Es importante resaltar las diferencias metodológicas principales entre estos dos enfoques:

- La AFW trabaja con una fórmula relativamente simple que se fundamenta en un sondeo basado en las necesidades de las personas trabajadoras en los países productores, a fin de medir las demandas de salario digno. El punto de partida de la AFW es una cesta de alimentos de 3000 kcal por día/unidad de consumo, con 1 unidad de consumo representando el consumo de un adulto, y 0,5 unidades de consumo el de los niños. El salario digno se calcula siguiendo la fórmula del 50 % de costes alimenticios, 40 % de costes no alimenticios y 10 % de ingresos discrecionales, manifestando el salario digno nacional mediante la divisa local en paridad del poder adquisitivo (PPA). Las diferentes demandas de la PPA fueron comparadas entre los países, y la Alianza Asia Floor Wage se hizo pública con una demanda salarial transfronteriza común manifestada en PPA.<sup>40</sup>
- La metodología Anker se basa en el trabajo de campo en áreas específicas, bajo estos tres componentes: costes alimenticios, costes de vivienda y costes no alimenticios y de no vivienda. Los costes alimenticios se calculan en base a los precios locales de los alimentos para un modelo dietético definido, con un margen de corrección para permitir cierta variación. Mientras que la AFW se basa en la fórmula de las 3000 calorías por unidad de consumo, la ingesta calórica por adulto (= 1 unidad de consumo) en la metodología Anker generalmente es menor; por ejemplo, en Bangladés, se estableció en 2188 calorías por persona. Entonces, calcula los costes para una vivienda aceptable, incluidos los servicios públicos, así como los gastos no alimenticios, tales como la atención médica y la educación. Estos tres componentes comprenden los costes por persona. Para estimar el salario digno, el coste por persona se multiplica por la media de miembros de la familia y se divide por la media de asalariados a tiempo completo.<sup>41</sup>

Para un mejor entendimiento de los resultados de ambas metodologías, se compararon los costes del hogar por 4 personas y 3 unidades de consumo<sup>42</sup>. Podemos observar que, a pesar de la relativa simplicidad del enfoque de la AFW, los cálculos de los costes del hogar en Bangladés y en Tirupur (India) son muy similares a los resultados de la metodología Anker. La gran diferencia en la estimación del salario digno resulta de la proporción entre asalariados y dependientes del salario. Mientras la metodología Anker se basa en estadísticas promedio (tamaño medio de la vivienda, tamaño habitual de la familia, tasa media de fertilidad, tasas de participación medias de población activa, tasas de desempleo y tasas de empleo a tiempo parcial), la Alianza Asia Floor Wage argumenta

<sup>40</sup> <https://asia.floorwage.org/what> y <https://asia.floorwage.org/calculating-a-living-wage>

<sup>41</sup> <https://www.globallivingwage.org/about/anker-methodology/>

<sup>42</sup> El recálculo de personas a unidades de consumo se basa en la siguiente proporción: adulto (mujer/hombre) = 1; niño (chica/chico) = 0,5.



que es insuficiente dividir la cantidad media de asalariados y dependientes del salario por hogar, ya que no refleja los trabajos de cuidados no remunerados: alguien tiene que ocuparse de los trabajos de cuidados, incluso si esa persona no está viviendo en el mismo hogar. En consecuencia, argumentan que la proporción apropiada entre asalariado y dependiente del salario debe ser 1 salario por cada 3 unidades de consumo, una proporción distinta a la del promedio por hogar. En el caso de Bangladés podemos ver que los costes del hogar estimados (alimenticios y no alimenticios) con referencia familiar son relativamente similares en ambas metodologías. Las estimaciones de la AFW son un 13 % mayores, lo cual puede deberse a la previamente mencionada mayor ingesta calórica diaria por persona. La gran diferencia surge cuando se calcula el salario digno y se aplican los otros dos determinantes (tamaño familiar y proporción entre asalariados y dependientes del salario). Aquí la estimación del salario digno de Anker y la demanda de salario digno de la AFW difieren considerablemente (la de AFW es un 79 % mayor que la de Anker). El factor determinante de asalariados y dependientes del salario define cuántas unidades de consumo por persona tiene que sostener un salario, y entonces surge la cuestión de los trabajos de cuidado no remunerados. Si el tamaño familiar es definido familia nuclear sin tomar en cuenta a los cuidadores no remunerados que no necesariamente vivan en la misma vivienda o pertenezcan a la familia nuclear, y si la relación entre asalariados y dependientes del salario se basa en estadísticas promedio, significará que la estimación del salario digno subestimarán considerablemente los costes reales de las necesidades básicas de la gente afectada, y, por tanto, no tomará en consideración la situación particular de las mujeres.

**Tabla2: Comparación Anker y AFW – Bangladés, Daca**

Metodología Anker (2016) <sup>43</sup>		Asia Floor Wage (2015/2016)	
Tamaño familiar de referencia	4	Tamaño familiar de referencia	3 unidades de consumo
Número de trabajadores a tiempo completo por familia	1,58	Número de trabajadores a tiempo completo por cada 3 unidades de consumo	1
Total de costes del hogar por familia de referencia	25.990 BDT	Costes totales por hogar	29.442 BDT
Estimación de salario digno neto	16.450 BDT	= demanda de salario digno neto	29.442 BDT
Comparación de costes del hogar por 4 personas	25.990 BDT		29.442 BDT
Comparación de costes del hogar por 3 unidades de consumo	25.990 BDT		29.442 BDT
Salario mínimo legal en 2016	5.300 BDT		5.300 BDT

**Tabla 3: Comparación Anker y AFW – India, Tirupur, Tamil Nadu**

Metodología Anker (2016) <sup>44</sup>		Asia Floor Wage (2015/2016)	
Tamaño familiar de referencia	4	Tamaño familiar de referencia	3 unidades de consumo
Número de trabajadores a tiempo completo por familia	1,58	Número de trabajadores a tiempo completo por cada 3 unidades de consumo	1
Total de costes del hogar por familia de referencia	18.830 IDR	Costes totales por hogar	18.727 IDR
Estimación de salario digno neto	11.918 IDR	= demanda de salario digno neto	18.727 IDR
Comparación de costes del hogar por 4 personas	18.830 IDR		18.727 IDR
Comparación de costes del hogar por 3 unidades de consumo	18.830 IDR		18.727 IDR
Salario mínimo legal en 2016 (Tailor, Cutter, Packer)	7.962 IDR		7.962 IDR

<sup>43</sup> [https://www.isealalliance.org/sites/default/files/resource/2017-12/Dhaka\\_Living\\_Wage\\_Benchmark\\_Report.pdf](https://www.isealalliance.org/sites/default/files/resource/2017-12/Dhaka_Living_Wage_Benchmark_Report.pdf)

<sup>44</sup> <https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/05/Tiruppur-Living-Wage-Report-1.pdf>

En Pakistán y Bahori (Bosnia-Herzegovina), los costes del hogar estimados son significativamente menores respecto a los cálculos de la metodología Anker. La mayor diferencia radica en que los costes alimenticios son mucho menores, lo cual puede ser parcialmente explicado por una ingesta calórica menor como base de estimación de la metodología Anker (2187 calorías en el Sialkot urbano, 2161 en el Sialkot rural y 2157 en India). Aunque el enfoque de la AFW probablemente exagere los costes alimenticios en las áreas rurales en comparación con las áreas urbanas, es fundamental tener en mente que quienes trabajan en las fábricas realizan un trabajo físico, y que el esfuerzo extra para buscar los bienes más baratos exacerba la carencia de tiempo en los hogares con ingresos pobres, y afecta particularmente a las mujeres. Por tanto, el uso de estimaciones más altas es justificable.

**Tabla 4: Comparación Anker y AFW – Pakistán, urbana y rural, Sialkot, noreste de Punjab**

Metodología Anker (2015) <sup>45</sup>		Asia Floor Wage (2015/2016)		
	Rural	Urbano		
Tamaño familiar de referencia	5,5	5	Tamaño familiar de referencia	3 unidades de consumo
Número de trabajadores a tiempo completo por familia	1,647	1,534	Número de trabajadores a tiempo completo por cada 3 unidades de consumo	1
Total de costes del hogar por familia de referencia	27.987 PKR	30.900 PKR	Costes totales por hogar	31.197 PKR
Estimación de salario digno neto	16.993 PKR	20.144 PKR	= demanda de salario digno neto	31.197 PKR
Comparación de costes del hogar por 4 personas	20.354 PKR	24.720 PKR		31.197 PKR
Comparación de costes del hogar por 3 unidades de consumo	22.390 PKR	26.486 PKR		31.197 PKR
Salario mínimo legal en 2015	13.000 PKR	13.000 PKR		13.000 PKR

<sup>45</sup> [https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/05/Pakistan\\_Living\\_Wage\\_Benchmark\\_Report.pdf](https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/05/Pakistan_Living_Wage_Benchmark_Report.pdf)

Tabla 5: Comparación Anker y AFW – India, Bhadohi, Uttar Pradesh

Metodología Anker (2016) <sup>46</sup>		Asia Floor Wage (2015/2016)	
Tamaño familiar de referencia	5	Tamaño familiar de referencia	3 unidades de consumo
Número de trabajadores a tiempo completo por familia	1,546	Número de trabajadores a tiempo completo por cada 3 unidades de consumo	1
Total de costes del hogar por familia de referencia	13.803 IDR	Costes totales por hogar = demanda de salario digno neto	18.727 IDR
Estimación de salario digno neto	8.929 IDR		18.727 IDR
Comparación de costes del hogar por 4 personas	11.042 IDR		18.727 IDR
Comparación de costes del hogar por 3 unidades de consumo	11.831 IDR		18.727 IDR
Salario mínimo legal en 2016	7.085 IDR		7.085 IDR

<sup>46</sup> [https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/05/Rural\\_India\\_Living\\_Wage\\_Report.pdf](https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/05/Rural_India_Living_Wage_Report.pdf)

En China, la estimación de los costes del hogar es significativamente mayor que la de la AFW<sup>47</sup>. Como los costes de vida varían mucho en China, deberían compararse las principales áreas textiles y de producción de calzados. Se puede esperar que las estimaciones de Anker y de la AFW sean más próximas en las típicas áreas de producción de bajo coste; sin embargo, está claro que la estimación de la AFW no refleja los desenfadados costes de China. Esto también indica que la falta de diferenciación del enfoque de la AFW –con una demanda transfronteriza para los grandes países productores de ropa en Asia– limita su capacidad de reflejar diferentes contextos económicos. La ley Engels dictamina que la parte de los costes del hogar totales correspondiente a los alimentos disminuye proporcionalmente a medida que los ingresos aumentan, así que la proporción de la AFW del 50 % de costes alimenticios y el 50 % de costes no alimenticios no tiene la capacidad de reflejar la situación actual de China. Una posibilidad sería manifestar las demandas salariales en dos o tres franjas salariales transfronterizas, en vez de como una sola demanda.

**Tabla 6: Comparación Anker y AFW – China, Chengdu urbana**

Metodología Anker (2015) <sup>48</sup>		Asia Floor Wage (2015/2016)	
Tamaño familiar de referencia	3,5	Tamaño familiar de referencia	3 unidades de consumo
Número de trabajadores a tiempo completo por familia	1,78	Número de trabajadores a tiempo completo por cada 3 unidades de consumo	1
Total de costes del hogar por familia de referencia	3.846 CNY	Costes totales por hogar = demanda de salario digno neto	3.847 CNY
Estimación de salario digno neto	2.160 CNY		
Comparación de costes del hogar por 4 personas	4.395 CNY		3.847 CNY
Comparación de costes del hogar por 3 unidades de consumo	4.196 CNY		3.847 CNY
Salario mínimo legal en 2015	1.500 CNY		1.500 CNY

<sup>47</sup> Comparación entre la demanda AFW y la estimación de salario digno más bajo, medio y alto disponible en base a la metodología Anker.

<sup>48</sup> <https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/05/Chengdu-China-Living-Wage-Benchmark-Report.pdf>

Tabla 7: Comparación Anker y AFW – China, Shenzhen urbana

Metodología Anker (2015) <sup>49</sup>		Asia Floor Wage (2015/2016)	
Tamaño familiar de referencia	3,5	Tamaño familiar de referencia	3 unidades de consumo
Número de trabajadores a tiempo completo por familia	1,78	Número de trabajadores a tiempo completo por cada 3 unidades de consumo	1
Total de costes del hogar por familia de referencia	4.464 CNY	Costes totales por hogar	3.847 CNY
Estimación de salario digno neto	2.508 CNY	= demanda de salario digno neto	3.847 CNY
Comparación de costes del hogar por 4 personas	5.102 CNY		3847 CNY
Comparación de costes del hogar por 3 unidades de consumo	4.870 CNY		3.847 CNY
Salario mínimo legal en 2015	2.030 CNY		2.030 CNY

Tabla 8: Comparación Anker y AFW – China, Shanghai urbana

Metodología Anker (2015) <sup>50</sup>		Asia Floor Wage (2015/2016)	
Tamaño familiar de referencia	3,5	Tamaño familiar de referencia	3 unidades de consumo
Número de trabajadores a tiempo completo por familia	1,78	Número de trabajadores a tiempo completo por cada 3 unidades de consumo	1
Total de costes del hogar por familia de referencia	6.588 CNY	Costes totales por hogar	3.847 CNY
Estimación de salario digno	4.136 CNY	= demanda de salario digno neto	3.847 CNY
Comparación de costes del hogar por 4 personas	7.529 CNY		3.847 CNY
Comparación de costes del hogar por 3 unidades de consumo	7.187 CNY		3.847 CNY
Salario mínimo legal en 2015	2.020 CNY		2.020 CNY

<sup>49</sup>

[https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/05/Urban\\_Shenzhen\\_Living\\_Wage\\_Benchmark\\_Report1.pdf](https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/05/Urban_Shenzhen_Living_Wage_Benchmark_Report1.pdf)

<sup>50</sup> [https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/05/Urban\\_Shanghai\\_Living\\_Wage\\_Infographic.pdf](https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/05/Urban_Shanghai_Living_Wage_Infographic.pdf)

En conclusión, las diferencias distintivas en los resultados de las dos metodologías pueden identificarse de la siguiente manera:

- En primer lugar, la proporción entre quien tiene salario y quien depende del salario, y, por tanto, la cuestión de hasta qué punto las personas cuidadoras no remunerados se incluyen en el concepto del salario digno.
- En segundo lugar, si se toma en consideración la presión que causa sobre las mujeres la necesidad de conseguir los alimentos y servicios más baratos posibles; si es así, debería haber un margen mayor en los gastos de comida para compensar la presión del tiempo sobre las mujeres.
- En tercer lugar, si el punto de referencia adopta una perspectiva transfronteriza que considere las dinámicas comerciales. Un punto de referencia transfronterizo en lugar de una referencia a nivel pequeño puede ser instrumental para evitar una carrera por los precios más bajos que llegue hasta el fondo. Sin embargo, también requiere un compromiso con las expectativas de precisión en la estimación del salario digno. Asimismo, podría requerir otro enfoque y una fórmula diferente de la de la AFW para economías complejas y de rápido desarrollo como la de China. Lo mismo podría ocurrir al llevar la vista hacia las cadenas de producción europeas, donde hay economías muy diversas, tales como Portugal y España por un lado –que cubren gran parte del diseño, la producción y el comercio al por menor–, y Macedonia, Bosnia Herzegovina y Bulgaria por el otro –que principalmente trabajan bajo el sistema TPP, por lo que cumplen un rol totalmente diferente en las cadenas de suministro globales–.
- Por último, existe diferencia en cuanto a la funcionalidad de actualizar y adaptar la estimación del salario digno. A pesar de que la metodología de la AFW sea bastante simple, ofrece un modo de emplear y adaptar el salario digno de referencia en el tiempo sin depender de grandes recursos financieros. Ofrece una vía accesible para obtener una estimación firme del salario digno, especialmente para las economías con salarios más bajos, como Bangladés, Birmania, India, Moldavia, Albania o Etiopía. En estos países, es particularmente vital que las dinámicas comerciales se tomen en consideración en el salario digno y que las estimaciones del salario digno sean actualizadas regularmente, a fin de no contribuir al incremento de la pobreza salarial.

## El camino a seguir: implementar un punto de referencia para el salario digno

La desigualdad entre los estados y dentro de las sociedades, incluida la desigualdad de género, no solo afecta a los derechos humanos y al uso completo de las capacidades individuales, también afecta directamente a la resiliencia de economías enteras. Un grupo de economistas feministas destacó en un artículo que «la desigualdad es una fuente de fragilidad y inestabilidad económica y como tal es una amenaza para la sostenibilidad económica». Además, la inestabilidad también pone en riesgo la sostenibilidad a través de sus múltiples dimensiones. Además de crear condiciones generadoras de crisis, una distribución desigual de los ingresos y la riqueza es en sí misma una fuente de conflicto

político y social. En el mismo artículo las autoras indican que las economías deben ser entendidas en tres esferas: la financiera, la productiva y la reproductiva. Por último, «la labor humana y el capital son reproducidos mediante trabajos de cuidados remunerados y no remunerados que tienen un efecto sobre la economía durante generaciones». Las autoras concluyen que «si no se realizaran las labores de cuidados que están fuera del mercado, la economía con el tiempo se detendría lentamente, ya que es un factor esencial de la producción; la mano de obra se vería comprometida».<sup>51</sup>

Resulta complicado decir con suficiente frecuencia cuán importante es esta esfera reproductiva para nuestra productividad y bienestar, especialmente los trabajos de cuidados no remunerados. Ninguna persona empleada podría desempeñar su labor a largo plazo sin un lugar donde dormir, alimentos que comer, un cuidado humano o cuidados de enfermería cuando está enferma. Si bien la división artificial entre trabajo remunerado y no remunerado crea un desafío global, exagera específicamente la situación de las mujeres, que son las principales cuidadoras, empleadas en condiciones de explotación y adquirentes de trabajos mal pagados.

La sostenibilidad y resiliencia económica son primordiales para todos los estados, pero también para los sistemas familiares e individuales. La igualdad de oportunidades para mujeres y hombres para la realización y el uso total de sus capacidades es un prerrequisito para un progreso inclusivo y sostenible.

Algunos países productores textiles han sido testigos de que los bajos salarios y la desigualdad se tornan en protestas sociales, donde las trabajadoras, a pesar de las amenazas represivas y la violencia, toman las calles y protestan en signo de desesperación, lo cual es causante de inquietas reacciones por parte de las marcas globales que ven cómo su fluido proceso de producción es interrumpido.<sup>52</sup> Por tanto, un salario digno debe ser una preocupación principal no solo para los sindicatos y activistas de derechos humanos y laborales, sino también para los estados y actores mercantiles.

El debate en torno al salario digno no es nuevo. Para seguir adelante, es necesario examinar las causas sistémicas de la pobreza salarial en la industria textil y del calzado, y debemos atender a obstáculos subyacentes que conducen a subestimaciones de las necesidades básicas que no concuerdan con las demandas de un salario digno real. Además de la oferta global excesiva, la presión sobre los precios y la velocidad de producción, los costes de distribución de la cadena productiva es uno de los mayores obstáculos para mejorar los salarios de base. El problema no solo radica en la gran brecha que existe entre los salarios de base de las fábricas y el precio de venta al por menor, sino en la automatización de la escalada de precios desde la fábrica al comercio al por menor, basada en márgenes porcentuales fijos. Esto significa que salarios más altos, y por tanto, precios FOB<sup>53</sup> más altos, se traducen en precios finales al por menor mucho mayores, tal como demostraron Anne Lally, Doug Miller y Klaus Hohenegger en su informe «Climbing the ladder» (ascendiendo por la escalera) de 2012<sup>54</sup>.

---

<sup>51</sup> «Critical Perspective on Financial and Economic Crises: Heterodox Macroeconomics Meets feminist Economics», 28.2.2013, Sakiko Fukuda-Parr, James Heintz, Stephanie Seguino

<sup>52</sup> Por ejemplo, como se vio en Bangladés en diciembre de 2016, cuando 59 fábricas fueron cerradas y 150.000 trabajadores salieron a las calles para protestar y reclamar un salario más alto. Estas protestas obtuvieron como respuesta una violencia represiva y cientos de trabajadores fueron despedidos, hubo aproximadamente 600 cargos contra trabajadores por causar «disturbios» y entre diez y veinte líderes sindicales y abogados de derechos humanos fueron detenidos <https://cleanclothes.org/resources/background/background-wage-struggle-bangladesh-december-2016/view>.

<sup>53</sup> FOB significa «franco a bordo» y quiere decir que se trata del precio del coste de producción incluyendo el envío al puerto más cercano, pero excluyendo los costes de transporte.

<sup>54</sup> <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/ClimbingtheLadderReport.pdf>, p.17-21



Tabla 9: Coste laboral y escalada de precios (basado en Lally, Miller y Hohenegger 2012)

Costes	Precio base en EUROS	% de precio de venta al por menor	Precio en EUROS con escalada estándar	Ganancia extra	Precio en EUROS sin escalada	Ganancia extra
Costes a nivel de fabricación						
Mano de obra	0,18	0,6%	0,45	+ 0,27 euros	0,45	+ 0,27 euros
Otros (material, gastos fijos, margen de fábrica)	4,82		4,91		4,82	
FOB	5,00	17%	5,36	+ 0,09 euros	5,27	
Costes de la venta al por mayor						
Venta al por mayor (FOB más transporte, comisión del agente, margen de la marca)	12,00	24%	12,66	+ 0,30 euros	12,27	
Costes de la venta al por menor	17,00	59%	17,91	+ 0,91 euros	17,00	
Precio de venta al por menor						
	29,00	100%	30,57	+ 1,57 euros	29,27	+ 0,27 euros
			+ 5,4%		+ 0,93%	

El informe muestra tres búsquedas basadas en el desglose del precio de una camiseta de muestra:

- En primer lugar, el verdadero coste laboral constituye solo una pequeña porción del precio total de venta al por menor. En esta muestra, solo representa el 0,6 % del precio de venta al por menor. La mano de obra incluye los costes salariales en base al salario mínimo para todas las personas empleadas de la fábrica.
- En segundo lugar, en el modelo de coste estándar, cada agente de la producción aplica un margen basado en el valor del producto. De acuerdo con este modelo, cuando el valor aumenta en base al incremento de los costes de mano de obra, cada agente recibe más dinero en términos absolutos, debido a su margen porcentual fijo. En esta muestra, un incremento del coste de mano de obra de

0,27 euros<sup>55</sup> por pieza se traduce en una ganancia extra de 0,09 euros por pieza para la fábrica, de 0,30 euros por pieza para la venta al por mayor y de 0,91 euros por pieza para la venta al por menor. En resumidas cuentas, el consumidor paga 1,57 euros de más, de los cuales tan solo 0,27 euros se destinan a los salarios del personal de fábrica, que son quienes verdaderamente producen dicha camiseta. Lo restante, 1,30 euros, se destina al resto de agentes involucrados.

- En tercer lugar, si el aumento de 0,27 euros del coste de mano de obra se acotara y se dejara fuera del modelo estándar de escalada de precios, se traduciría en un incremento de 0,27 euros, lo cual constituiría menos de un 1 % de incremento del precio de venta al por menor.
- Que todos los agentes a lo largo de la cadena de producción, incluidos accionistas, reciban mayores ganancias cuando no se pagan salarios dignos a las trabajadoras no puede ser justificado ni desde el punto de vista económico ni ético. Las marcas globales a menudo argumentan que ellas mismas reciben presiones financieras y márgenes que no son lo suficientemente grandes como para aumentar los salarios. Debería ponerse a prueba esta declaración. Pero dejando esto a un lado, es necesario cuestionar la lógica de la escalada de precios predominante: si el aumento de un salario de fábrica a un salario digno fuera separado de la escalada de precios basada en márgenes fijos, permitiría, tal como explica la muestra anterior, un gran aumento de los salarios de fábrica (el doble o más de los salarios), mientras que los agentes de negocios recibirían la misma cantidad que antes en términos absolutos, y el precio final de venta al por menor solo sería marginalmente más alto.

En conclusión, esto significa que los incrementos salariales, por muy grandes que sean – como en este caso que es de un 250 %, lo cual aumenta el salario más del doble –, no tienen un gran impacto sobre los precios de venta al por menor, ya que no revaloriza el precio.

## Conclusiones

Generalmente, son las mujeres trabajadoras en la parte más baja de la cadena de producción quienes pagan el precio del actual sistema injusto y desigual; y lo pagan dos veces, con ingresos pobres y sus consecuencias y con carencia o pobreza de tiempo. El debate actual sobre el salario digno nos brinda la oportunidad de mejorar las vidas de millones de trabajadoras de la industria textil y del calzado y de sus familias, pero solo si el debate y las metodologías de estimación adoptan una perspectiva de género que coloque las situaciones específicas de la mujer en el centro de la discusión. Además, como se ha mostrado en el apartado anterior, los modelos estándar de escalada de precios han de ser redefinidos para posibilitar una verdadera inversión financiera a fin de incrementar los salarios de las fábricas.

Calcular un salario digno no es un ejercicio puramente matemático. Se ha de emplear una metodología dentro de un contexto altamente dinámico, competitivo y con gran carga

---

<sup>55</sup> Este incremento se basa en el supuesto de necesidad de reposición para alcanzar la AFW en el momento del estudio (2011), véase: <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/ClimbingtheLadderReport.pdf>, p.18

política, y se deben considerar los efectos de las dinámicas comerciales globales. En primer lugar y principalmente, esto implica presiones sobre los costes y la movilidad, las dos características principales de la industria textil y del calzado. En combinación, conducen a amenazas de reubicación, las cuales, por su parte, deceleran el crecimiento salarial.

Así pues, una solución técnica por sí sola no puede traer los cambios necesarios en la industria: es necesario emprender una agenda política para establecer la obligación de implementar los salarios dignos y el marco para llevarlo a cabo.

En el discurso actual sobre el salario digno se pueden observar dos factores limitantes.

- En primer lugar, muchos enfoques del salario digno se centran en cálculos científicos para medir el nivel exacto del salario digno dentro de una economía específica, e ignoran los contextos políticos y las dinámicas comerciales. Esto tiene dos efectos: conlleva mucho tiempo y requiere de grandes recursos financieros para su investigación, en lugar de realizar verdaderas mejoras financieras sobre el terreno; y desvía la atención de la distribución de los costes de las cadenas de producción internacionales al centrarse en contextos de salarios dignos a pequeña escala.
- En segundo lugar, la mayoría de enfoques del salario digno se basan en una perspectiva centrada en los recursos en vez de en un enfoque de las capacidades para entender la justicia. Aunque la cuestión de los ingresos es ciertamente una parte importante y urgente del debate sobre el salario digno, este discurso se queda corto al enfocarse en constantes pero pequeños incrementos de los ingresos, especialmente en relación con las mujeres trabajadoras. El hecho de que numerosos trabajadores asalariados, particularmente mujeres, en países productores se vean en la obligación de ayudar a sus familias extensas requiere un enfoque más amplio de lo que incluyen las labores de cuidados. Las subidas salariales deben ser significativas –los pequeños incrementos no varían la situación general de las mujeres trabajadoras–.

Si la situación específica de las mujeres trabajadoras no es reflejada en el discurso del salario digno, el debate corre el riesgo de afianzar su situación actual de pobreza salarial y carencia de tiempo, en lugar de encaminarse hacia la consecución de un salario mínimo digno que permita a todos un nivel de vida estándar decente.

La perspectiva de género en la estimación del salario digno debería tomar en consideración los siguientes aspectos:

- a) El método de cálculo incluye supuestos específicos:
  - La cesta de alimentos está basada en la ingesta calórica diaria por unidad de consumo suficiente para las mujeres trabajadoras en la industria textil y del calzado que realizan un trabajo físico. Además, los precios de los alimentos no se basan en los menores precios e incluyen un margen para contrarrestar el tiempo requerido –especialmente por las mujeres– para buscar la comida más barata.
  - El tamaño familiar de referencia no está definido como la familia nuclear y no incluye los costes para cubrir las necesidades de las cuidadoras no remuneradas, o casos equivalentes en los que los servicios de asistencia sean remunerados.

- La proporción entre asalariado y dependiente del salario no se basa en estadísticas promedio sino en el percentil de ingresos más bajo, y refleja la unidad familiar más vulnerable, como las madres y padres solteras y los contextos de salarios e ingresos escasos.

La proporción entre asalariado y dependiente del salario junto con un entendimiento de la familia que incluya a los cuidadores no remunerados es un factor determinante de gran poder con capacidad para mejorar considerablemente la estimación del salario digno, tal como se ha explicado en este texto. Por el contrario, estos dos factores pueden disminuir la estimación del salario digno de manera decisiva cuando se basan solo en las estadísticas promedio.

- b) La estimación del salario digno y las demandas de salario digno deben adoptar un enfoque transfronterizo, en vez de establecer estimaciones de salario digno a escalas pequeñas (localmente), ya que esto podría acarrear una mayor competencia salarial. Las estimaciones del salario digno deben establecerse con un enfoque internacional y transfronterizo, con el objetivo de elevar los salarios de los trabajadores de la industria textil y del calzado y evitar su exposición a una mayor competencia internacional que los enfrente entre sí. Las amenazas de reubicación tienen un serio efecto particular sobre las mujeres, que a menudo están más limitadas que los hombres en cuanto a movilidad, y tienen, por tanto, menor flexibilidad a la hora de buscar empleos alternativos.
- c) En cuanto a la implementación, es esencial que el discurso del salario digno no sea tratado meramente como una cuestión técnica, sino como el problema político que es: es una cuestión de distribución de los costes y beneficios de las cadenas globales de producción. El incremento de los precios ha de ser detenido. No se puede seguir justificando que el incremento de los costes genera ganancias considerablemente mayores a los largo de la cadena de producción, que ocasionarían precios de venta al por menor más altos. Esto plantea un obstáculo para el aumento de los salarios de las mujeres trabajadoras de las fábricas.

Las mujeres trabajadoras son la columna vertebral de la industria textil y del calzado y son ellas, principalmente, quienes deben ser provistas de un salario digno.