

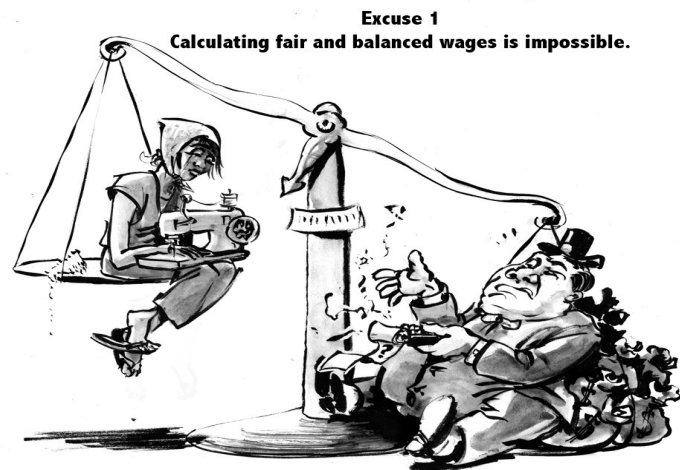
El “Top Ten”: las 10 excusas más utilizadas por las empresas para no pagar un Salario Digno:

Excusa nº 1: No es posible pagar un Salario Digno porque no hay consenso sobre cómo se calcula

Desde el punto de vista de los y las trabajadoras, este argumento no se sostiene. El que las empresas no hayan llegado a un acuerdo en la fijación de lo que debe ser un salario digno, no es excusa para perpetuar los salarios de pobreza. A pesar de que desde hace años hay un debate teórico sobre el tema de los salarios dignos, se han hecho muy pocos intentos por el lado empresarial para llegar a un acuerdo.

Algunas iniciativas multipartitas (iniciativas donde empresas, sindicatos y ONG cooperan para promover mejores prácticas laborales) lo han intentado pero las negociaciones no han llegado a buen puerto. No es que sea imposible llegar a un acuerdo, es que no existe voluntad empresarial para lograrlo. Aún es más, la Alianza Asia Floor Wage (Alianza por un Salario Digno en Asia compuesta por 80

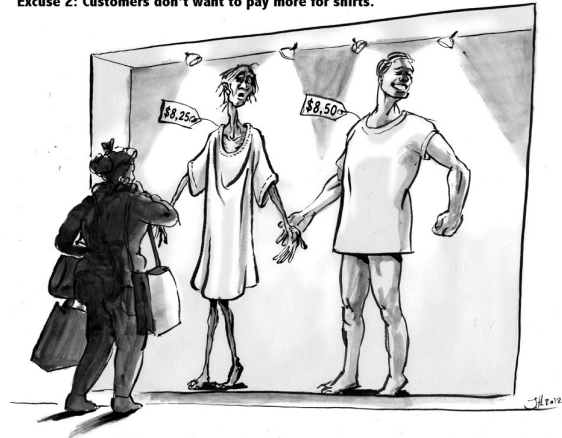
organizaciones sindicales, de defensa de los derechos laborales y ONG de 6 países de Asia. www.asiafloorwage.org) hizo el trabajo más difícil y en 2009 presentó el cálculo de lo que representaría un Salario Digno para los y las trabajadoras de la confección Asia. El cálculo está fundamentado en la cesta básica de alimentos de una persona trabajadora y su familia y los costes que deberá pagar para vivir. La fórmula propuesta por AFW fue presentada a las empresas como una solución al debate teórico del cálculo de los Salarios Dignos. Muchas empresas dijeron que la propuesta era interesante pero, a día de hoy, ninguna ha comenzado a utilizar oficialmente este indicador como referencia para fijar y pagar un salario digno.



Excusa nº 2: Las personas consumidoras no quieren pagar más por la ropa

Es verdad que nos hemos acostumbrado a pagar poco por la ropa. No obstante, vale la pena recordar que el salario de los y las trabajadoras que la han fabricado tan sólo representa el 1-3% del precio final de la prenda. Si pagamos 8 euros por una camisa, la trabajadora que la hizo recibirá como mucho 24 céntimos. Si se doblase su salario (y todo el incremento se pasa al consumidor final), significaría encarecer la camisa otros 24 céntimos. Si quienes consumimos apenas notamos este incremento, tampoco las empresas lo notarían. Empresas con beneficios anuales de millones de euros podrían asumir sin mucho problema este incremento.

Excuse 2: Customers don't want to pay more for shirts.



Excusa nº 3: Son los gobiernos, no las empresas, quiénes deben fijar salarios mínimos suficientes

Si bien es cierto que los salarios mínimos fijados por los gobiernos (a menudo negociados con la patronal y los sindicatos) deberían ser razonables, hay una razón evidente para que esto no sea así. Los gobiernos de los países productores de ropa posicionan sus países en base a la competitividad internacional y saben perfectamente que las multinacionales de la moda se irán con sus pedidos a otra parte si los costes laborales son demasiado elevados. Son las multinacionales quiénes detentan el poder en esta industria, no los gobiernos. Las multinacionales dominan las cadenas de suministro globales y son quienes, en un primer paso, deben dar confianza a los gobiernos y demostrar que están dispuestas a asumir el ligero aumento en los costes de producción que pudiese derivarse de un incremento en los salarios. Para mejorar los salarios de los y las trabajadoras de las fábricas, las empresas deben trabajar a lo largo de toda su cadena productiva en los diferentes países donde se suministran, y, deben coordinarse con las otras marcas que se abastecen en esos países.

Excusa nº 4: Nuestra empresa crea puestos de trabajo en estos países. Al suministrarlos en estos países, ayudamos a los y las trabajadoras que de otra manera no tendrían empleo

Es cierto que para muchos trabajadores y trabajadoras encontrar un empleo en una fábrica de confección o ropa deportiva es mejor que otras alternativas a su alcance, por eso son tan dependientes de estos empleos pese a las durísimas condiciones de trabajo. El hecho de que la gente esté desesperada no es razón para explotarles. Las personas que producen la ropa no están recibiendo la parte que les corresponde de los beneficios que están generando a las grandes empresas.

El que millones de personas reciban un salario por trabajar en las fábricas no es carta blanca para que los empleadores les contraten y despidan a su antojo, para que se les nieguen sus derechos (como derecho a baja por enfermedad o por maternidad), se les pagan salarios, sí, pero salarios de miseria que les obliga a hacer jornadas inhumanas para sobrevivir. Para muchos trabajadores y trabajadoras estos empleos acarrear costes ocultos devastadores: problemas de salud, agotamiento y rupturas familiares. Algo inaceptable y evitable. Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos "Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social" (artículo 23 (3)).

Excusa nº 5: El coste de vida es más bajo en los países productores de ropa. Es normal que los salarios sean más bajos.

Es cierto que el coste de vida de muchos países es más bajo que el de Europa (y dentro de Europa hay grandes diferencias). Por eso no estamos comparando los niveles salariales de Europa con los de los y las trabajadoras del resto del mundo. A través de las organizaciones de Asia que forman parte de la red internacional Campaña Ropa Limpia, sabemos que el salario mínimo en sus países respectivos no es suficiente para poder vivir y que a menudo ni siquiera llegan a ese salario mínimo.

Un salario digno (o salario vital) permitiría a los y las trabajadoras acceder a agua potable, alimentarse adecuadamente, tener una vivienda, vestirse, educación, cuidados médicos y transporte, y también, disponer de una pequeña provisión para gastos eventuales. Debería por tanto cubrir las necesidades básicas de la persona trabajadoras y de su familia y permitirle participar plenamente en la sociedad y vivir dignamente. Así, debería tener en cuenta el coste de la vida, las prestaciones sociales en cada país y el nivel de vida de los otros segmentos de población. Esto es

a lo que debería poder acceder un o una trabajadora en una semana de trabajo normal. No es el caso ahora.

Excusa nº 6: Si se incrementasen los salarios los países de bajos ingresos perderían su ventaja competitiva

El coste de la mano de obra representa una parte tan pequeña del coste total de una prenda de ropa que incluso doblando los salarios, el aumento sería mínimo. En general, el coste laboral está entre el 1-3% del precio final de una prenda de ropa. Por otra parte además de la búsqueda de mano de obra barata, hay otros factores que explican la deslocalización de la producción. El éxito de China en la industria de ropa, se debe al bajo coste de la mano de obra pero también a la alta productividad de su industria que ofrece una transformación del producto integral, desde la producción de algodón hasta el acabado de la prenda. Esto es algo que la mayoría de los países no pueden ofrecer.

Se ha demostrado que el aumento de los salarios mejora la moral y la productividad de las personas empleadas al tiempo que reduce el absentismo y la tasa de rotación del personal. El pagar un salario digno mejoraría también la calidad y flexibilidad, mejorando así la competitividad de las fábricas proveedoras.

Excusa nº 7: El código de conducta de nuestra empresa contempla el pago de un salario digno

El que una empresa cuelgue su código de conducta en la web no es garantía de que la empresa esté pagando un salario digno. Esto no quiere decir que sea inútil. Cuando la empresa incluye el pago de un salario digno en su código de conducta está asumiendo un compromiso que a la postre puede ser útil para exigir a las empresas que cumplan con los estándares laborales que ellas mismas se han marcado. Además, cuando los y las trabajadoras conocen la existencia de dicho código y su contenido, pueden emplearlo para reivindicar mejoras salariales. Los códigos de conducta sirven para algo en la medida en que se ponen en práctica de manera efectiva y existen procedimientos de control de su cumplimiento. No es suficiente con incluir en el código "pago del salario digno". Las empresas deben explicar públicamente qué entienden por "salarios dignos", especificar qué cifras manejan, qué método de cálculo han empleado y qué plan piensan llevar a cabo para pagar realmente "salarios dignos" a los y las trabajadoras de las fábricas.

Excusa nº 8: No podemos pagar más por la crisis económica

Ciertamente la crisis está teniendo un impacto en los beneficios de las empresas (aunque el impacto no ha sido negativo para todas), pero esto es totalmente independiente del derecho al pago de un salario digno. El pago de un salario digno no es algo opcional que las empresas pueden elegir pagar o no, ni tampoco es una disposición de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que se pueda añadir cuando la coyuntura económica es favorable. Los y las trabajadoras necesitan que **se les pague un salario digno**, no como un favor sino **como un derecho** y una necesidad, independientemente del contexto económico. Un salario digno no es un privilegio de ricos. Como dice la Declaración Universal de los Derechos Humanos, "Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana" (Artículo 23 (3)).

Excusa nº 9: Si pagásemos salarios mayores en la industria de ropa, provocaríamos que las enfermeras y las maestras abandonen sus empleos para ir a buscar trabajo en la industria de la confección lo que destruiría el sistema educativo y sanitario de estos países

Aunque pueda parecer así en un primer momento, este argumento subestima el impacto positivo que pueden tener los salarios más altos en la industria sobre los empleos del sector público (y privado). Si los salarios aumentan en el sector industrial, es posible que los gobiernos locales se vean obligados a ofrecer salarios más atractivos al personal de enfermería y profesorado. Pero sería algo que, con mayor masa monetaria circulando en el país, el tesoro público terminaría compensando. El pago de salarios dignos puede hacer crecer a las economías locales y permitir el progreso de los países en desarrollo. Actualmente la industria de ropa, no facilita el desarrollo de estos países, más bien al contrario, porque los beneficios ligados al trabajo de los millones de obreros y obreras mal pagadas se transfieren a los accionistas internacionales.

Excusa nº 10: Nuestros accionistas no apoyan que se pague un Salario Digno a los y las trabajadoras

Las empresas no toman decisiones en base al respeto de los Derechos Humanos sino al incremento de beneficios. Esto es un hecho y no lo vamos a cambiar. Donde sí podemos influir es en convencer al accionariado de la necesidad de actuar. A raíz de unos cuantos escándalos en los medios de comunicación, los y las accionistas de

Primark acordaron en 2009 designar a un director de Responsabilidad Social Corporativa en el consejo de administración de la compañía y contratar a un equipo de RSC para abordar las cuestiones de derechos humanos. Empresas como Marks&Spencer hacen de sus "prácticas éticas" uno de sus reclamos de venta y han aumentado sus beneficios invirtiendo en iniciativas de RSC. Por otro lado, en el ámbito de las fábricas, los estudios demuestran que cuando los y las trabajadoras están bien remuneradas y trabajan un número de horas razonable son más productivas y fabrican artículos de mejor calidad. La reivindicación a favor de un salario digno puede sostenerse con multitud de argumentos comerciales. No hay porqué pensar que no se puede lograr el apoyo del accionariado.