

2014

INFORME

ESTAFADAS:
LOS SALARIOS DE
POBREZA DE LAS
TRABAJADORAS
DEL SECTOR TEXTIL
DEL ESTE DE
EUROPA Y TURQUÍA

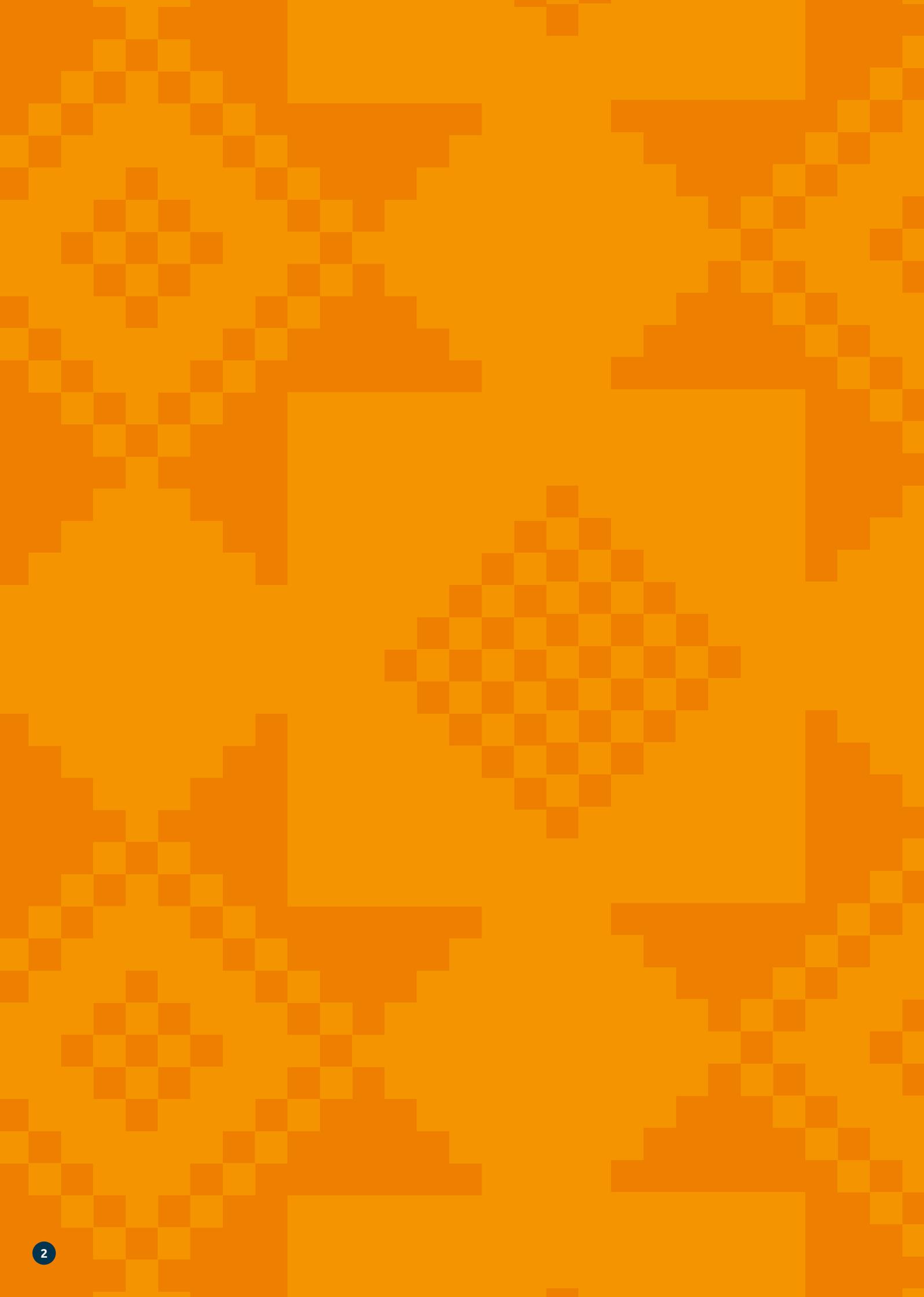


Selem

**Campaña
Ropa Limpia**



Clean Clothes
Campaign



CONTENIDO

00	RESUMEN	04
01	INTRODUCCIÓN	10
02	NIVEL SALARIAL	28
03	HORAS DE TRABAJO – HORAS EXTRA	48
04	RELACIÓN LABORAL FORMAL – CONTRATOS LABORALES	52
05	SINDICATOS	58
06	EL ROBO DE SALARIOS	62
07	LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR TEXTIL	66
08	RECOMENDACIONES	70
	APÉNDICE	74
	NOTAS AL PIE	78

CRÉDITOS

Escrito por: Christa Luginbühl (La Declaración de Berna, Campaña Ropa Limpia Suiza) y Bettina Musiolek (Eastwind-Institute, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Campaña Ropa Limpia Alemania), basándose en la investigación e información de personas e instituciones sobre los países postsocialistas de Europa y sobre Turquía (ver anexo 1, p. 74). | **Dirección artística y diseño:** Atomodesign.nl | **Imágenes:** Campaña Ropa Limpia; Susanne Hörenz - 3. Etage Film | **Agradecimientos:** Emma Harbour, Silvie Lang | **Información de contacto:** www.fair-fashion.ch - lohnzumleben.de - cleanclothes.org/livingwage

Este estudio ha sido realizado con el apoyo de la Unión Europea, Diputación Foral de Álava y Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. El contenido de esta publicación no se puede interpretar en ningún caso como el punto de vista de la Unión Europea, DFA y Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Financiado por Kirchlicher Entwicklungsdienst / Brot für die Welt-Evangelischer Entwicklungsdienst.



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala



Arabako Foru Aldundia
Diputación Foral de Álava



“El trabajo es primordial para el bienestar de las personas. Además de proporcionar ingresos, el trabajo puede contribuir con un progreso social y económico más amplio, fortaleciendo a los individuos, sus familias y comunidades. Pero todos estos avances dependen de que se trate de trabajo decente, ya que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral”.¹

La Organización Internacional del Trabajo

RESUMEN

ESTAFADAS

¡LOS SALARIOS DE POBREZA DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR TEXTIL DEL ESTE DE EUROPA Y TURQUÍA!

La industria textil ofrece una gran oportunidad para el desarrollo económico de un país, y por tanto, para su habitantes, pero solamente si el empleo que crea es decente, según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los derechos de las personas trabajadoras se deben respetar, incluyendo sus condiciones de trabajo y seguridad y los salarios que les pagan.

Tradicionalmente, la explotación de las trabajadoras en el sector textil se ha considerado un problema que se da con mayor frecuencia en Asia, donde los casos de salarios de pobreza, condiciones laborales peligrosas, horas extra de trabajo... están bien documentados. Sin embargo, a medida que este informe demuestra que estos problemas son endémicos en la industria textil y también en los países de la Unión Europea, vemos los salarios de pobreza y las terribles condiciones de vida que sufren los hombres y las mujeres que confeccionan la ropa que compramos en las tiendas.

Este informe analiza detalladamente los salarios y la situación de las personas trabajadoras de diez países (nueve de la Europa postsocialista y Turquía), y recalca que los países postsocialistas funcionan como el taller de costura del patio trasero de las marcas y compañías de la Europa occidental. Turquía, siendo una de las gigantes

textiles del mundo, tiene su propio patio trasero barato, es decir, la región de Anatolia oriental. Además, las empresas turcas del sector textil subcontratan a toda una región que incluye el norte de África y el Cáucaso meridional.

Uno de los **cinco objetivos de “Europa 2020, la estrategia de la UE para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”** es reducir la pobreza sacando a un mínimo de 20 millones de personas de la situación de riesgo de pobreza o exclusión social para 2020. El pago de un salario digno en las fábricas de ropa y zapatos es una medida muy concreta con capacidad de afectar a un gran número de personas y mejorar de forma decidida sus medios de vida.

Este informe pone de relieve los salarios de pobreza y las terribles condiciones laborales que sufren las trabajadoras en toda esta región.

“Los trabajos con sueldos tan tremendamente bajos crean pobreza en lugar de luchar contra ella”.

VISIÓN GENERAL Y METODOLOGÍA

La Campaña Ropa Limpia, junto con sus asociados, ha estudiado los salarios y la situación de las trabajadoras del sector textil y de sus familias en Turquía, Georgia, Bulgaria, Rumanía, Macedonia (ARYM), Moldavia, Ucrania, Bosnia Herzegovina, Croacia y Eslovaquia. El estudio incluyó investigación documental sobre la situación socioeconómica del sector textil y las leyes nacionales de trabajo, así como trabajo de campo, con entrevistas a las trabajadoras. Hemos estudiado la producción de estas marcas y compañías (selección): Zara/Inditex, H&M, Hugo Boss, Adidas, Puma, Nike, Levi's, Max Mara, Tom Tailor, Benetton, Mango, Tesco, Versace, Dolce & Gabbana, Gerry Weber, Otto, Arcadia, Prada, Esprit, C&A.

En todos los países analizados, existe una gran diferencia entre el salario mínimo legal y el salario digno mínimo estimado. Esta diferencia es aún mayor en los países europeos que ofrecen mano de obra barata que en Asia.

Los países que tienen los salarios mínimos legales más bajos (por debajo del 20%) respecto al salario digno mínimo estimado son Georgia, Bulgaria, Ucrania, Macedonia, Moldavia, Rumanía y la región de Anatolia Oriental de Turquía. Según datos de 2013, Bulgaria, Macedonia y Rumanía tienen salarios mínimos legales más bajos que China, y los de Moldavia y Ucrania son más bajos que los de Indonesia.

El salario que consiguen las trabajadoras del sector textil dista del mínimo de subsistencia, y está aún más lejos del salario digno. Entre todos los países investigados (excepto la región de Estambul, Croacia y Ucrania), los salarios netos más bajos no llegan ni siquiera al 30% del salario digno estimado. Las entrevistas realizadas en esta investigación dejaron claro que **los trabajos con sueldos tan tremendamente bajos crean pobreza en lugar de luchar contra ella.**

Las trabajadoras del sector textil sufren una gran presión para mantener sus puestos de trabajo. Muchas familias dependen de la persona que trabaja en este sector porque es la única que aporta ingresos de forma regular. Por muy mala que sea su situación, las trabajadoras tienen que hacer todo lo posible para no perder su empleo. Las trabajadoras tienen que escoger demasiado a menudo entre sus ingresos mínimos y su salud, y sus jefes abusan de su dependencia y esfuerzo.

La investigación desveló que la situación de las mujeres es particularmente mala y que arruina su salud, a pesar de que son las que protegen la salud de su familia. Además, su trabajo no está reconocido y se infravalora describiéndolo como trabajo “no cualificado”, mientras que el trabajo de los hombres se considera “técnico” o “duro”.

Además, las mujeres también sufren una extrema falta de tiempo, estrés y, demasiado a menudo, acoso sexual. En toda la región, el trabajo de la industria textil se conoce por sus salarios bajos y sus malas condiciones laborales, y se ve como una mera “contribución” a los ingresos familiares, como un salario suplementario. Sin embargo, la mayor parte de las trabajadoras de este sector son madres solteras o personas que ganan el sustento de una familia.

TRES MILLONES DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR TEXTIL

El trabajo de la industria textil contribuye a la pobreza de las familias y a la exclusión social. Un total de tres millones de trabajadoras formales e informales del sector textil se ven afectadas por esta situación en los países investigados. Los problemas que impulsan el alto riesgo de pobreza y exclusión social son, entre otros:

- 1 que los salarios estén muy por debajo del umbral de subsistencia y pobreza, y aún más lejos de un nivel digno;
- 2 que las mujeres sufran discriminación salarial y de trato;
- 3 que estos ingresos salariales sean la fuente de ingresos principal de la familia;
- 4 que apenas exista una representación colectiva como sindicatos u organizaciones de apoyo laboral.

La investigación desveló que las trabajadoras de **Georgia** (cuya protección legal e institucional es prácticamente inexistente), **las personas que trabajan desde su casa en Bulgaria y las trabajadoras inmigrantes de la región de Anatolia Oriental de Turquía** son las que sufren un mayor riesgo de terminar siendo pobres, de no tener ninguna oportunidad y de que esto influya en su vida.

La investigación también señala las numerosas y variadas violaciones de las leyes y las diversas prácticas de robo de salarios. Esto refleja que las **instituciones como los inspectores de trabajo** del país hacen la vista gorda ante las condiciones del sector textil. En la mayoría de los países estudiados, hay muy pocos inspectores, las inspecciones no se realizan debidamente y a veces les sobornan, y en **Georgia**, el sistema de protección legal de las personas trabajadoras y los mecanismos institucionales como las inspecciones laborales y los juzgados laborales no existen apenas o en absoluto.

Se trata de un sector muy fuerte, siendo una fuente importante de trabajo y un gran exportador de esta región, pero aún así, sus trabajadoras siguen sufriendo la pobreza y se les siguen negando sus derechos humanos más básicos. Los países de esta región dependen del sector textil, pero lo único que consiguen con ello es que las trabajadoras y sus familias sufran y padezcan enfermedades.

“La investigación también señala las numerosas y variadas violaciones de las leyes y las diversas prácticas de robo de salarios”.

EXIGIMOS A LOS GOBIERNOS

de los estados de acogida en los que producen las marcas y compañías de ropa y zapatos y a las instituciones relevantes de la UE que aumenten inmediatamente el salario mínimo legal hasta al menos el



de la media salarial nacional

DERECHO A PROTEGER, RESPETAR Y REPARAR

Según los **Principios Rectores de Naciones Unidas sobre los Negocios y los Derechos Humanos**, los estados de origen y residencia de las marcas/compañías de ropa y zapatos, la Unión Europea y las marcas y compañías tienen el deber y la responsabilidad de respetar y proteger los derechos humanos dondequiera que ubiquen su producción.

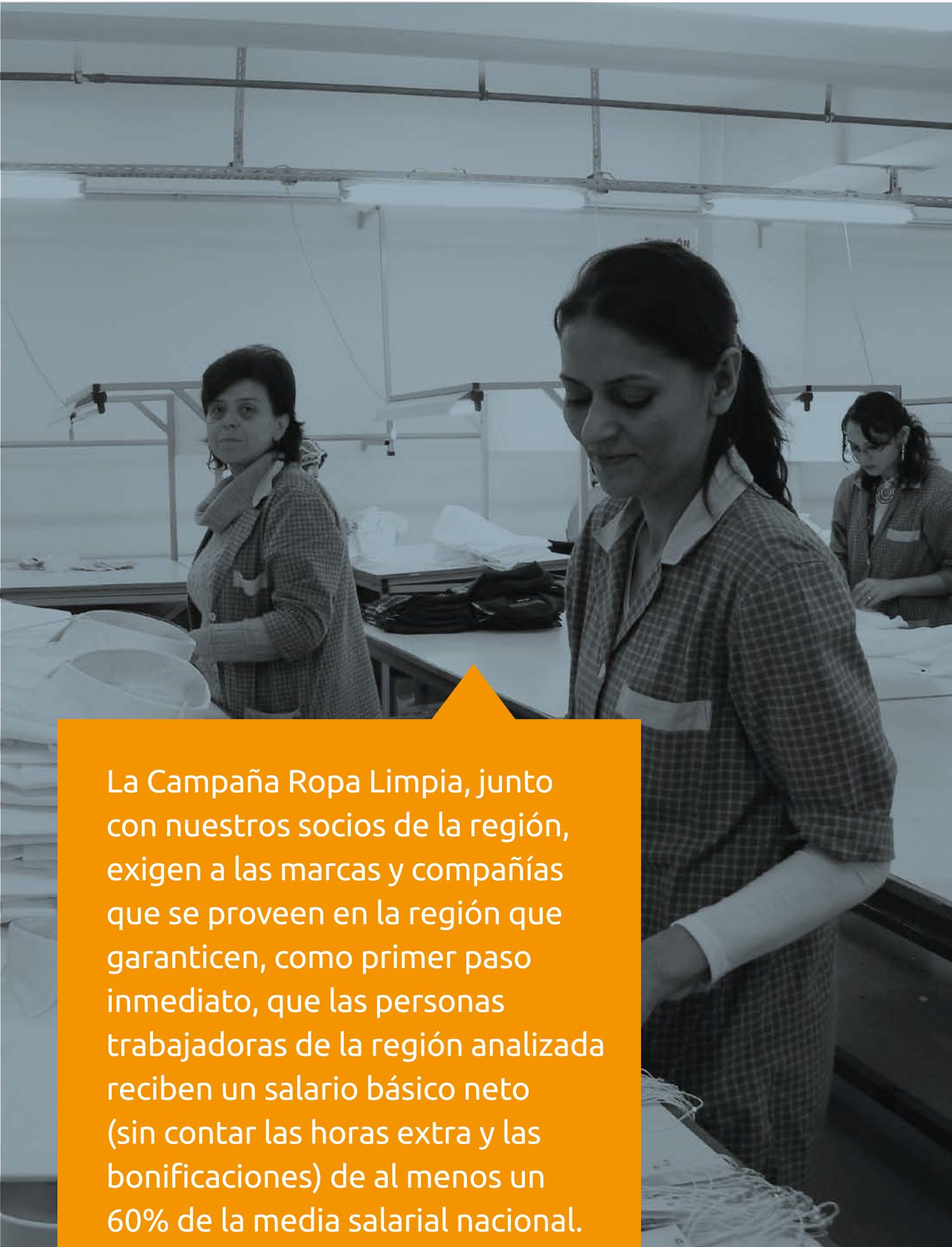
Esto significa que deberían actuar con diligencia para garantizar que las trabajadoras reciban un salario digno y dar pasos para solucionarlo cuando no sea así.

- Los estados de origen de estas marcas/compañías y la UE tienen el deber de garantizar que las marcas y compañías respetan los derechos humanos y laborales en todo el mundo.
- Los estados de residencia de estas marcas/compañías y la UE tienen el deber de proteger los derechos humanos y laborales de sus trabajadoras y de aplicar salarios mínimos que luchen contra la pobreza en lugar de crear una mano de obra empobrecida y socialmente excluida.
- Las marcas/compañías tienen la responsabilidad de pagar el precio completo del producto que encargan, es decir, deben pagar un precio que cumpla los derechos humanos. Esto supone que los salarios deben bastar para mantener a las trabajadoras y a sus familias.
- Las marcas tienen la responsabilidad de no aprovecharse de su poder adquisitivo o de la débil aplicación de los derechos laborales y humanos y de respetar los derechos laborales y humanos, incluyendo el derecho a un salario digno, más allá del cumplimiento de la legislación laboral y los reglamentos que protegen los derechos humanos.

La Campaña Ropa Limpia, junto con nuestros socios de la región, exigen a las marcas y compañías que se proveen en la región que garanticen, **como primer paso inmediato**, que las personas trabajadoras de la región analizada reciben **un salario básico neto (sin contar las horas extra y las bonificaciones)** de al menos **un 60% de la media salarial nacional**. Como siguiente paso, los salarios básicos se deben aumentar para que se acerquen al nivel del salario digno mínimo estimado.

Exigimos a los **gobiernos de los estados de acogida en los que producen las marcas y compañías de ropa y zapatos y a las instituciones relevantes de la UE** que aumenten inmediatamente el **salario mínimo legal** hasta al menos el 60% de la media salarial nacional y que permitan una subida progresiva del salario mínimo legal hacia el salario digno estimado.

Exigimos a los **gobiernos de los estados de origen de las marcas y compañías de ropa y zapatos** y a las **instituciones relevantes de la UE** que consideren a las compañías multinacionales **responsables** de sus actos en toda su cadena de suministro y que garanticen que las marcas y compañías respetan los derechos humanos y laborales, incluyendo las leyes de cada país. Los gobiernos de los estados de origen deben garantizar que las marcas y las compañías trabajan de forma transparente y esforzándose todo lo posible para aplicar el salario digno en toda su cadena de suministro.



La Campaña Ropa Limpia, junto con nuestros socios de la región, exigen a las marcas y compañías que se proveen en la región que garanticen, como primer paso inmediato, que las personas trabajadoras de la región analizada reciben un salario básico neto (sin contar las horas extra y las bonificaciones) de al menos un 60% de la media salarial nacional.



CAPÍTULO UNO

INTRODUCCIÓN

El informe se centra en las trabajadoras del sector textil de 9 países europeos postsocialistas, o las “economías en transición”, y en las de Turquía, como “tigre” del cluster textil euro-mediterráneo. Entre los países estudiados, Bulgaria, Rumanía, Croacia y Eslovaquia son estados miembros de la Unión Europea (UE), Turquía y Macedonia (ARYM) son países candidatos de la UE y Bosnia Herzegovina es una candidata potencial². Además, el resto de los países analizados (Georgia, Moldavia y Ucrania) están en contacto directo con la UE.

1.1 LA INDUSTRIA TEXTIL DE LA REGIÓN INVESTIGADA

En la industria textil mundial, la región investigada forma un cluster de países con “ventajas competitivas” similares y retos como los siguientes:

- un gran conocimiento sobre la actividad y una larga historia en el sector textil, del calzado y de la confección de ropa
- una infraestructura desarrollada
- proximidad respecto a los mercados del oeste de Europa, lo cual ahorra tiempo y dinero en la entrega, el control de calidad y las relaciones de negocios en general
- unos costes laborales muy bajos
- la capacidad de producir y entregar con rapidez

- oportunidades para producir pequeños pedidos o colecciones especializadas (como los uniformes de trabajo)

Además, en la mayoría de estos países, la monitorización de los gobiernos y la aplicación de las leyes laborales es débil. En Georgia, ni siquiera existe un sistema de protección laboral de peso. Las personas trabajadoras no tienen una protección estatal fuerte de sus derechos laborales.

¿POR QUÉ ESTA REGIÓN?

Entre los 27 países de la UE (UE27), el origen principal de las importaciones de ropa son la propia UE y la Europa geográfica (49,1%, según las Estadísticas de Comercio de 2011 de la Organización Mundial del Comercio)³. Aunque las estadísticas de comercio no se refieren

¿Por qué se ha mudado la producción textil a los países postsocialistas de Europa? Las agencias de promoción de inversión dirían lo siguiente ⁵:

- Reubicación de la capacidad productiva fuera de los países de la UE15
- Mercados textiles regulados después de 2005 (finalización del Acuerdo Multifibras)
- Mano de obra cualificada
- Costes de producción competitivos
- Proximidad respecto a los mercados consumidores
- Buen nivel tecnológico

necesariamente al país de origen de una prenda, podemos suponer que la Europa geográfica es una región productiva muy importante del consumo de ropa y calzado de la UE27 y Suiza. Y su peso como región está creciendo. Según una investigación de McKinsey sobre estrategias de abastecimiento mundial de ropa, el 69% de los jefes de compra entrevistados expresaron que “la cercanía del abastecimiento está ganando importancia”⁴.

Los mayores destinos de las exportaciones de ropa y complementos son Alemania e Italia. Más de una quinta parte de las exportaciones de ropa de Turquía terminan en Alemania. Para Croacia, Italia es el mayor mercado importador de ropa y calzado (51%), seguida de Alemania, con un 24% en 2012. Además del aprovisionamiento barato de ropa de calidad, Alemania se aprovecha de los servicios de compañías consultoras como Weiss Consulting, que ofrecen servicios de asesoramiento para los gobiernos y las compañías de ropa de la región. Encontramos su implicación por ejemplo en Bulgaria y Eslovaquia.

¿ESTÁ TODO BIEN EN EUROPA?

Respondiendo a tragedias humanas como el derrumbamiento en 2013 del Rana Plaza, un edificio que albergaba cinco fábricas textiles en Bangladesh y que se saldó con la muerte de 1.138 personas y más de 2.000 heridos, o el incendio mortal de Ali Enterprises, una fábrica textil de Pakistán, que provocó 300 muertos en 2012, muchas compañías hablan de mudarse a Europa, insinuando que allí las condiciones de trabajo son seguras y justas y que así, sus prendas se producirían en condiciones dignas. Sin embargo, una exhaustiva investigación de campo realizada por la Campaña de Ropa Limpia (CRL) y sus socios locales refleja una realidad muy distinta. Hemos visto numerosas violaciones de derechos humanos y de trabajo, y uno de los problemas que está ganando una mayor importancia son los salarios impresionantemente bajos.



Anna (una trabajadora eslovaca) ha declarado que las costureras son pobres porque nadie valora su trabajo. Siente que las condiciones de las fábricas eslovacas son prácticamente las mismas que en las de Bangladesh. Ha seguido de cerca por televisión la información sobre los desastres de Bangladesh. “Lo siento por esas mujeres y por las personas que murieron allí. Nosotras también estamos como sardinas en nuestra fábrica, pero al menos, las condiciones de seguridad en el trabajo son mejores”.

Para muchas familias, el salario de estas trabajadoras constituye el único ingreso estable familiar y en muchos casos es el único ingreso seguro por el que la familia tiene un seguro social y médico.

¿PUEDE EL EMPLEO DE LA INDUSTRIA DE LA ROPA Y EL CALZADO SACAR DE LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL A SUS TRES MILLONES DE TRABAJADORAS?

La investigación abarcó todos los centros de producción textil de los países postsocialistas europeos excepto los países bálticos, Bielorrusia, Polonia, la República Checa⁶ y Grecia.

En los países postsocialistas estudiados, en el sector textil hay unas 700.000 trabajadoras registradas y alrededor de 350.000 trabajadoras no oficiales que no cuentan con una relación laboral formal ni con una seguridad social mínima. Calculamos que un tercio del sector textil de los países postsocialistas es informal. En Turquía, hay unas 508.000 trabajadoras registradas en la industria de la ropa y el cuero (sin contar a las de la industria textil) y se estima que hay cerca de 1,5 millones de personas trabajando de forma informal en esta industria.⁷ A esto se le suman las 3 millones de trabajadoras del sector de la ropa que trabajan en los países analizados.

Para muchas familias, el salario de estas trabajadoras constituye el único ingreso estable familiar y en muchos casos es el único ingreso seguro por el que la familia tiene un seguro social y médico. Las familias de la zona estudiada tienen una media de 3 miembros, y calculamos que al menos 9 millones de ciudadanos dependen directamente de los sueldos de la industria de la ropa y el calzado. Los salarios de pobreza de este sector tienen un impacto directo en la subsistencia de 9 millones de personas y limita sus posibilidades de superar la pobreza y la exclusión social.

Uno de los **CINCO OBJETIVOS PRINCIPALES** de “**EUROPA 2020, UNA ESTRATEGIA PARA UN CRECIMIENTO INTELIGENTE, SOSTENIBLE E INTEGRADOR**” es reducir la pobreza sacando a un mínimo de 20 millones de personas del riesgo de pobreza y exclusión social para 2020. El pago de un salario digno en las fábricas de ropa y calzado es una medida muy concreta que tiene el potencial de afectar a un gran número de personas y mejorar considerablemente sus condiciones de vida en la UE y en la Europa geográfica.

1.2 LA SITUACIÓN GENERAL DE LA REGIÓN ESTUDIADA

La actividad principal de la cadena de suministro textil de los países postsocialistas es la costura, pero en Turquía se pueden encontrar todas las fases de la cadena textil, desde la plantación de algodón a la producción de fibras, el hilado, el tejido y el terminado. La industria de la moda turca se provee cada vez más en la región euro-mediterránea, incluyendo los países postsocialistas de los Balcanes y el Cáucaso. Sin embargo, las economías en transición tienen su propia historia y su propio papel en las cadenas de suministro de la moda, que las labores de corte, confección y ornamentación iniciadas en la UE (lo que se conoce como el sistema "Lohn") han consagrado (ver 1.3).

Los países postsocialistas han tenido una historia política y socioeconómica similar durante los últimos 25 años y antes de eso. Sus economías (muchas de las cuales fueron industrializadas después de que la agricultura fuera predominante en la zona hasta finales de los cuarenta) experimentaron un proceso de desindustrialización sin precedentes después de 1989/1990, con un desempleo enorme, con economías informales que crecieron rápidamente y con lugares de trabajo semiformales. En toda la región hay una proporción baja de empleo formal entre la población económicamente activa y una alta proporción de "auto-empleo" en el campo de la agricultura de subsistencia, así como otros negocios como la producción de moda (por ej. en Eslovaquia o Bulgaria). Sin embargo, en la mayor parte de los casos, se considera que este autoempleo no se escoge de forma libre: colaborar con contratistas autónomos ofrece a los gerentes de las fábricas una forma de eludir el pago de la seguridad social. La falta de otras opciones para mantener a sus familias ha hecho que las mujeres, en especial, acepten estas relaciones laborales precarias impuestas por la situación del mercado.

LA CRISIS SOCIAL PERSISTENTE EN LOS PAÍSES EN TRANSICIÓN

Pasar de ser sociedades socialistas a ser capitalistas provocó una gran pobreza y un retroceso de bienestar además de una pérdida drástica de seguridad social. Esta repentina y completa inseguridad social junto con el cambio de normas y valores sociales dejó a la gente sin ningún tipo de base de ahorros o experiencia, y se quedaron paralizados, conmocionados y con una pérdida de identidad. Los síntomas de esta respuesta negativa económica y social son diversos. Entre otros, cabe mencionar los casos crecientes de tuberculosis en toda la región⁸, la caída de la natalidad en los años noventa⁹, la clara disminución de la esperanza de vida¹⁰, y el fuerte éxodo de la ciudadanía. Después de lo que se conoce como la "revolución" o "Wende" de 1989 y 1990, los países perdieron entre un 20% y un 40% de su población en movimientos migratorios que tuvieron como destino el Oeste de Europa, Norteamérica, y también Turquía y Grecia¹¹. En Turquía, muchas personas inmigrantes llegadas desde países del Este de Europa y Asia Central trabajan en la industria textil y de la moda y se han convertido en una fuente de mano de obra barata, sin registrar y, por lo tanto, extremadamente vulnerable.¹²

DESPUÉS DE LO QUE SE CONOCE COMO LA "REVOLUCIÓN" O "WENDE" DE 1989 Y 1990, los países perdieron entre un



y un



de su población en movimientos migratorios que tuvieron como destino el Oeste de Europa y Norteamérica, y también Turquía y Grecia¹³

Uno de los primeros países a los que llegan las personas refugiadas e inmigrantes es Bulgaria. Bulgaria es uno de los países que cuenta con la tasa más alta de riesgo de caer en la pobreza de la UE, y ahora se enfrenta al enorme problema de ser responsable de un gran número de personas refugiadas, para las que carece de infraestructuras y de conocimiento.

El éxodo está protagonizado mayormente por mujeres jóvenes y con educación¹³. Sus destinos de migración han ido cambiando con el tiempo. En la década de los noventa, Alemania era uno de los principales destinos de las personas emigrantes y refugiadas de la región. Pero Alemania quería “repartir la carga de la inmigración” entre los países de la UE y puso en marcha el acuerdo “Dublín II” (efectivo desde 2003), que estipula que el primer país al que accede una persona refugiada en la UE tiene la responsabilidad del procedimiento de asilo. Después de la aprobación de esta medida, el número de personas refugiadas e inmigrantes en Alemania descendió de forma drástica.¹⁴ Uno de los primeros países a los que llegan las personas refugiadas e inmigrantes es Bulgaria. Bulgaria es uno de los países que cuenta con la tasa más alta de riesgo de caer en la pobreza de la UE, y ahora se enfrenta al enorme problema de ser responsable de un gran número de personas refugiadas, para las que carece de infraestructuras y de conocimiento. Esta situación agudiza la crisis social existente en el país y proporciona carnaza a las fuerzas políticas de extrema derecha.

En la mayoría de los países postsocialistas, es obvio que el rápido envejecimiento de la población, los bajos salarios y la extensión del empleo no formal (sin ningún tipo de seguro médico o plan de pensión) va a generar que la pobreza de las personas mayores se multiplique en los próximos años. Ambos factores (que las mujeres bien preparadas se marchen y que la mayoría de los ciudadanos que se quedan sean pobres) suponen un gran reto para países como Bulgaria, Rumanía y Macedonia. La enorme necesidad del trabajo de cuidado (impagado) aumentará rápidamente.

LA HISTORIA DEL SECTOR TEXTIL Y DE LA MODA EN LA REGIÓN

Las revoluciones pacíficas de 1989-1990 impulsaron dos grandes cambios relacionados con la industria de la moda:

En primer lugar, la crisis del mercado del COMECON¹⁵ y del mercado de una amplia industria textil y de la moda en la región. De pronto, estas compañías (o lo que quedó de ellas después de la transición de la privatización) se sumaron a la competencia en la que participan las decenas de miles de fábricas textiles de todo el mundo para obtener los pedidos de las compañías y marcas del sector de la moda. De forma repentina, perdieron su posición segura como proveedores del mercado del COMECON y pasaron a competir con los productores de ropa de todo el mundo. Asimismo, la caída repentina del mercado interno y del COMECON significó que tenían que apoyarse exclusivamente en la exportación. Además, las compañías no tenían redes de comercio en Europa occidental, aparte de los clientes “Lohn” (ver capítulo 1.3 donde se explica el trabajo “Lohn”).

En segundo lugar, la antigua región COMECON se ha convertido en un nuevo mercado para las marcas y compañías de moda “occidentales”. La industria textil y de la moda es el típico ejemplo de la desindustrialización en las economías en transición después de 1998-90. Históricamente y durante la etapa socialista, el sector se convirtió en un ámbito que creaba empleo en áreas económicamente subdesarrolladas, pero fue uno de los primeros sectores en privatizarse durante la transición. La mayor parte de las compañías cerró, y se perdieron tradiciones (por ejemplo, la producción de lana y seda en Rumanía y Georgia).



“El salario bajó. Solíamos ganar 430€, pero entonces bajó a 330€. No te puedes imaginar las consecuencias desastrosas que supone para mi familia”.

Una trabajadora eslovaca

“El sector de la ropa sigue siendo importante en las economías nacionales de países postsocialistas. En Rumanía, por ejemplo, el valor de exportación de la ropa ostenta el cuarto puesto, después de la maquinaria, las materias primas metálicas y los vehículos (a pesar de la infravaloración general de las exportaciones de ropa)”.

Los únicos departamentos supervivientes de los fondos textiles del estado o de propiedad colectiva que sobrevivieron fueron los departamentos de costura. Entonces, las pequeñas “maquilas” se multiplicaron. Además de la transición, las economías de la antigua Yugoslavia sufrieron las consecuencias de la guerra y del embargo.

El desarrollo de la industria textil en la Europa del Este postsocialista se puede resumir en estas fases:

- Principios de los 90: cierre o privatización de entidades textiles pertenecientes al estado y drástica desindustrialización que afectó primero al sector textil.
- Desde finales de los noventa, la fabricación de ropa subcontratada aumentó, y las pequeñas y medianas fábricas de ropa se han multiplicado. Este rápido crecimiento no trajo una mejora en las condiciones de trabajo.
- Desde la crisis del estancamiento de 2008, el sector ha disminuido, lo cual ha vuelto a provocar un deterioro de las condiciones de trabajo. Los patrones utilizan la crisis como excusa para presionar más a sus trabajadoras.

Por ejemplo, en Bulgaria, las mujeres han sido obligadas a tomar “permisos no retribuidos” y ahora trabajan desde casa como costureras autónomas y personas que trabajan desde su domicilio. En términos reales, la crisis detuvo el boom de la década anterior, y el sector se mantuvo más o menos estable, excepto en Ucrania y Rumanía, que experimentaron una fuerte caída en la producción de ropa en 2008-2009, con una modesta recuperación hasta 2010-2011.

En Turquía, la industria textil ha crecido despacio de forma continuada como sector durante los últimos 25 años. El sector consiguió recuperar el nivel de exportación anterior a la crisis en 2011, gracias al impulso del aumento de la demanda de importación de telas y ropa de ese año.

Por el contrario, los países postsocialistas son claramente reacios a establecer barreras comerciales y utilizar medidas comerciales como Turquía. Una de las pocas tentativas de proteger la industria local textil y de la ropa es la normativa ucraniana de IVA cero sobre el equipamiento importado para la industria ligera (que es sobre todo la industria textil) junto con la introducción de las obligaciones de importación de mercancías como la ropa y los productos textiles durante un tiempo limitado¹⁶.

El sector de la ropa sigue siendo importante en las economías nacionales de países postsocialistas. En Rumanía, por ejemplo, el valor de exportación de la ropa ostenta el cuarto puesto, después de la maquinaria, las materias primas metálicas y los vehículos (a

pesar de la infravaloración general de las exportaciones de ropa). Alrededor de un tercio de los ingresos por las exportaciones de Macedonia corresponden a las exportaciones de ropa; en Moldavia, las exportaciones de ropa suponen casi un 20%, y en Bulgaria cerca de un 25% del valor total de exportación.

Sin embargo, debemos recordar que las estadísticas oficiales tienden a infravalorar el resultado de la fabricación de ropa principalmente por dos razones:

- El alto porcentaje de las actividades económicas informales: solamente en Ucrania, la organización de empleadores sectoriales estima que el resultado real del sector es 20 veces mayor que las cifras oficiales.¹⁷
- El sistema “Lohn”: es un sistema de trato especial de la UE por el que las exportaciones y las reimportaciones se eximen de impuestos y por lo tanto no cuentan (totalmente). Además, el valor añadido es “solo” el trabajo y, por tanto, el resultado económico no es alto, comparado con la industria del acero, por ejemplo.

Por lo tanto, podemos suponer que la importancia económica real de la industria de la ropa y el calzado de la región supera ampliamente las estadísticas oficiales.

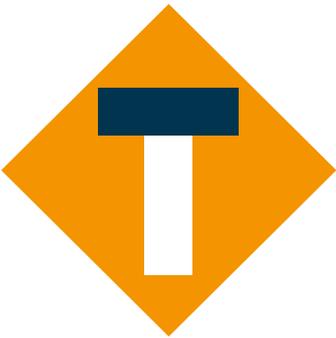
1.3 EL TPP O EL SISTEMA “LOHN” COMO PLAN PRINCIPAL DE COMERCIO Y PRODUCCIÓN DE ROPA EN LOS PAÍSES POSTSOCIALISTAS

El Tráfico de Perfeccionamiento Pasivo, como se llama eufemísticamente (TPP, o comúnmente conocido como producción “Lohn”¹⁸ o “Ishleme” en Bulgaria), es un programa europeo de comercio interior para la industria textil y de la ropa, sobre todo de Alemania e Italia.

Es una forma de fabricar y comerciar con ropa en la que los productos importados (la mayoría están precortados) se montan y cosen y se vuelven a exportar al país de origen. El objetivo de la operación es valerse de los salarios más bajos de los países cercanos para las partes que requieren un trabajo intenso y proteger al mismo tiempo su industria textil. Este arreglo de reimportación solo es rentable para la compañía compradora/proveedora del país de origen si los costes de montaje (los salarios, alquileres, costes de energía, etc.) se mantienen suficientemente bajos, si los términos de comercio son positivos para ellos y si las transacciones comerciales no están sujetas a gastos aduaneros.

“Por lo tanto, podemos suponer que la importancia económica real de la industria de la ropa y el calzado de la región supera ampliamente las estadísticas oficiales”.

LA PRODUCCIÓN “LOHN” ES UN CALLEJÓN SIN SALIDA PARA UNA ECONOMÍA NACIONAL.



Estas exenciones las garantizó la UE para países como Polonia y Yugoslavia en 1982 mediante los “Acuerdos Europeos”. Estos acuerdos facilitaron la subcontratación de la producción, lo cual aumentó la flexibilidad de los compradores, la entrega a tiempo y las estrategias de ahorro de tiempo.

Ejemplos del uso de este comercio unilateral y el plan de producción incluyen ropa confeccionada en Centroamérica y en países caribeños que se destina al mercado de Norteamérica y ropa confeccionada en el centro este y el sureste de Europa que se destina al mercado de la Europa occidental. En Europa, la Alemania occidental apoyó este plan mediante exenciones de derechos aduaneros ya desde los años setenta. Desde la década de los setenta, los países entonces socialistas como Polonia, la Alemania oriental o la antigua Yugoslavia eran los talleres de costura del sistema “Lohn” de los creadores de moda de la Alemania occidental.

Después de 1989-1990, se convirtió en la única función del sector textil de la Europa postsocialista. El sector textil y de la ropa de los países postsocialistas se degradó hasta funcionar como talleres de costura que dependían de los pedidos “Lohn” de los clientes de la Europa occidental o de firmas de ropa turcas y griegas. Estaban integrados en cadenas de suministro globales de ropa como los “países en vías de desarrollo” del Sur. Sus estructuras económicas nacionales se volvieron similares a las de los “países en vías de desarrollo”: mucho trabajo y piezas primarias en redes de producción y cadenas de suministro. Normalmente en este ámbito no se suelen encontrar piezas procesadas y de alto valor. Este papel y estatus de las cadenas de suministro internacionales del sector textil es importante para entender la posición de dependencia y por tanto el margen extremadamente limitado y las oportunidades mejoradas de las compañías textiles y de las industrias anteriormente especializadas en la producción “Lohn”. **La producción “Lohn” es un callejón sin salida para una economía nacional.**

EL SISTEMA “LOHN” ES UNA FORMA PRECARIA DE PRODUCCIÓN A EXPENSAS DE LAS TRABAJADORAS

La fábrica textil basada en el sistema “Lohn” se vuelve extremadamente vulnerable, frágil y depende de muchas decisiones de los importadores. Las decisiones de los compradores pueden tener un gran efecto sobre los pequeños productores, e incluso el menor cambio en los costes puede hacer que un productor termine “fuera del mercado”. A causa de los bajos salarios, la producción “Lohn” no genera un alto valor añadido. Por eso, los productores “Lohn” suelen rondar siempre la bancarota. Sus márgenes de beneficio son muy bajos, y funcionan con lo justo. Para seguir ofreciendo flexibilidad a los clientes a pesar de la complicada situación económica, suelen trabajar con subcontratistas y personas que trabajan desde su casa. Y por consiguiente, las cadenas de suministro del sistema “Lohn” suelen ser más complejas.

A causa de la lógica y la logística de la subcontratación, los talleres de montaje tienden a concentrarse en ciertas regiones de donde provienen los compradores, como el sur de Bulgaria y la República de Macedonia (ARYM), a lo largo de la frontera con Grecia y Turquía.



“ISHLEME MATA A NUESTRAS TRABAJADORAS” – SOSTENIBILIDAD CERO

En la región de Petrich, al sur de Bulgaria, la mitad de sus habitantes cosen ropa y calzado para responder a los pedidos de estilo “ishleme” de agentes griegos para marcas y compañías conocidas. Hay tres clusters de centros de trabajo: 1. grandes fábricas; 2. talleres y maquilas; y 3. personas que trabajan desde su casa. Todas estas personas forman una compleja cadena de suministro de fabricación de ropa y calzado. Es la mayor fuente de ingresos de la región, seguida del comercio fronterizo y la prostitución.

Una trabajadora que ha trabajado durante 18 años en una fábrica que actualmente produce para Tom Tailor y Zara explicó a la CRL que gana 350 BGN (179 €) limpios, que incluye una media de 5 horas de horas extra diarias. Este salario no cubre ni siquiera los gastos de comida de su familia.

Otra trabajadora contó lo siguiente a CRL: “Hace algunas noches mi jefe me llamó para que terminara un pedido urgente para Zara, y trabajé desde las 19:00 hasta las 22:00 por la misma tarifa que me pagan durante el trabajo de día y cobré entre 0,50 y 0,60 € por hora. No tengo ni contrato ni seguridad social”.

Una trabajadora que trabaja desde su casa explicó a la CRL que borda blusas. Trabaja una hora por blusa y gana 0,45 euros. Su compañera de trabajo cose abalorios en camisetas de H&M o Triumph. Necesita una hora para cada una y gana 0,50 euros por unidad. Tienen una amiga que cose abalorios en prendas de Benetton o Max Mara, necesita una hora y media de trabajo por unidad y gana apenas 1,50 euros. Otras trabajadoras trabajan desde casa cosiendo calzado a mano para Bata o Seibel. Contaron a la CRL que ganan 0,35 euros por par y que pueden coser dos pares por hora, y a veces pueden coser 2,5 pares por hora y pueden ganar hasta 0,50 euros por par.

UNA TRABAJADORA QUE TRABAJA DESDE SU CASA EXPLICÓ A LA CRL que borda blusas. Trabaja una hora por blusa y gana

0,45 €

Su compañera de trabajo cose abalorios en camisetas de H&M o Triumph. Necesita una hora para cada una y gana

0,50 €

por unidad.

La Comisión Europea lleva tiempo recomendando lo obvio, es decir, que con el mero hecho de pasar de ser una simple estrategia industrial basada en la mano de obra barata a incluir más partes de la cadena de valor se puede conseguir un futuro para el sector¹⁹, pero parece que es muy difícil. Después de la crisis económica de 2008-2009, se comprobó que era aún más difícil. Las cadenas de suministro internacionales de ropa son la encarnación de la desigualdad de poder e influencia y los mercados de producción de moda no permiten grandes cambios. El único aspecto sostenible de la producción TPP yace en la pérdida del conocimiento sobre toda la producción, que aún hoy se puede ver.

La posibilidad de mejora se ve aún más reducida por el limitado y cada vez menor poder adquisitivo de la población local. Eso restringe sus posibilidades de mercado mientras la gente que cuenta con unos ingresos bajos compra sobre todo ropa de segunda mano, la “clase media” ha perdido capacidad adquisitiva y la clase alta mantiene una pequeña pero estable demanda de conocidas marcas de lujo (occidentales).

MARCAS CON PRESENCIA EN LA REGIÓN

Puede que el único ejemplo de marcas nacidas en países postsocialistas y que han emergido en su mercado local sea la polaca LPP. Esta marca, que incluye a “Reserved”, “Sinsay” y “Mohito”, se puede encontrar en la mayoría de los centros comerciales de la región. Sin embargo, LPP no ha tenido nunca una base de producción importante en Polonia o en la región. Por eso, LPP no puede servir como ejemplo de mejora de un sector textil dirigido según el sistema “Lohn” en países postsocialistas.²⁰

Por otra parte, hay marcas locales con producción y mercado en los países investigados, como “Arber”, en Ucrania, “Battibaleno” en Bulgaria²¹ o “Ionel” en la República de Moldavia. Nacieron de compañías locales de producción de ropa creadas en la época socialista. Donde esas marcas nacionales siguen presentes, el sector no depende completamente del sistema “Lohn”.

Y, por último, también hay un tercer cluster de marcas regionales: “Steilmann”, por ejemplo, fue desarrollada por una fábrica de moda alemana, cuya producción se ubica principalmente en Rumanía, Bulgaria y Ucrania, siendo una marca regional con redes de marketing en Rumanía, Bulgaria y Ucrania. En Alemania, “Steilmann” apenas tiene presencia como marca.

1.4 DETALLES DE LA MANO DE OBRA REGIONAL

El retrato de la industria textil de Asia es el siguiente: la industria emplea sobre todo a mujeres jóvenes, a veces no han completado más que la educación primaria, muchas de ellas son personas que han dejado el campo y que se han mudado a ciudades mayores en busca de trabajo para poder ayudar a sus extensas familias. Esto ocurre también en parte en el caso de la industria textil turca, pero no ocurre lo mismo en la de los países postsocialistas. Los hombres y las mujeres no se marchan del campo ni viven en centros industriales o pensiones. En lugar de eso, trabajan desde casa.

La franja respecto a la edad en la industria es variada. Muchas mujeres de más de 40 o 50 años trabajan en el sector, han trabajado en la industria y en sus respectivas fábricas durante muchos años (a veces durante más de 20 años). A pesar de su amplia experiencia, no ganan más del salario mínimo legal, que está muy por debajo del salario digno. En el caso de los proveedores de Croacia de Benetton o Hugo Boss, por ejemplo, el salario de las trabajadoras no suponía más de un tercio del salario digno mínimo.

Al contrario que en la industria textil asiática, la mayoría de las trabajadoras del sector textil de los países postsocialistas han completado la educación secundaria y una educación profesional, algunas tienen títulos universitarios, y una parte importante tiene preparación vocacional del sector. Por ejemplo, el 80% de las trabajadoras entrevistadas de Bosnia Herzegovina habían terminado la educación secundaria.

En algunos países asiáticos productores del sector textil, la industria textil es una de las pocas que ofrece nuevas oportunidades de trabajo industrial. Sin embargo, en los países postsocialistas europeos, la industria textil es una de las pocas que quedan con oportunidades de trabajo.

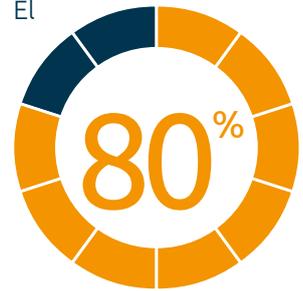
En los países postsocialistas de Europa y Turquía, en especial, las mujeres del sector textil soportan muchas cargas: además de su agotador trabajo de las fábricas, se ocupan de sus amplias obligaciones familiares, cuidan de los niños, de sus padres, suegros o familiares enfermos y, a menudo, trabajan en tierras agrícolas para contribuir a los bajos ingresos familiares con verduras cultivadas por ellas mismas o con carne de su propio ganado. Las trabajadoras del sector textil obtienen unos ingresos muy pobres, y además, también carecen de tiempo.

Una trabajadora del sector textil de Macedonia explica su situación:

“¿Qué debería hacer? ¿Pagar la factura de la luz, o comprar ropa para mis hijos? ¿O gastar el dinero en otra cosa? Tenemos suerte, porque tenemos un pequeño terreno donde plantamos nuestra propia comida. Y mi suegra contribuye con su pensión. Afortunadamente no tenemos que trabajar los domingos, porque así puedo ocuparme de los quehaceres de casa, de limpiar, hacer la colada, preparar la comida de mi hijo y preparar su ropa. Los días laborables suelo acabar tan exhausta después de trabajar que solo hago lo que es totalmente necesario”.

UNA EDUCACIÓN MAYOR

El



de las trabajadoras entrevistadas en Bosnia Herzegovina (BiH) habían terminado la educación secundaria.

“De profesión soy economista. Pero como faltan oportunidades de trabajo, tengo que coser”.

Una trabajadora búlgara

“Todas las personas trabajadoras tienen derecho a una remuneración justa y suficiente para llevar una vida decente”.

Carta Social Europea
(Consejo de Europa, 1961)

1.5 LA IMPORTANCIA DEL SALARIO DIGNO COMO DERECHO HUMANO PRIMORDIAL

El salario digno es fundamental para poder vivir una vida digna cubriendo las necesidades básicas de las personas trabajadoras y sus familias, lo cual incluye algunos ingresos adicionales. Una libertad económica mínima es una condición previa para disfrutar de todos los derechos sociales y políticos. Sin un salario digno, las personas trabajadoras de todo el mundo tienen un montón de problemas relacionados con la pobreza. Y los retos diarios a los que se enfrentan las trabajadoras que cobran sueldos de pobreza no sólo están relacionados con los apuros económicos. Si una trabajadora tiene que preocuparse de que el salario estándar no basta para cubrir sus necesidades y las de su familia, tanto ella como su familia sufren los problemas relacionados con la pobreza, como el acceso limitado a servicios de salud adecuados, falta de seguridad social, condiciones pobres de vivienda, acceso limitado a la educación, participación limitada en la vida cultural y política y exclusión social. Por lo tanto, el derecho a un salario digno se ve como un “derecho habilitante”.

Un salario digno también es primordial para cualquier desarrollo real, ya sea a nivel personal, a nivel de hogar, a nivel de economía local, y a nivel de economía nacional de países productores. La privación de este derecho significa que se asigna un lugar como trabajadores baratos a los individuos, familias y economías nacionales en el mercado mundial, con muy pocas posibilidades de desarrollarse más allá de cierto nivel de ingresos o pobreza.

EL CONCEPTO DE SALARIO DIGNO ESTÁ BASADO EN LOS ESTÁNDARES DE LOS DERECHOS HUMANOS INTERNACIONALES Y DERECHOS DE TRABAJO.

Un salario digno para una trabajadora y su familia se recoge como un derecho humano en el artículo 23 (3) de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (DUDH, 1948). El concepto de salario digno también está establecido en el artículo 7 (a) del **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (ICESCR, 1966) de las Naciones Unidas, así como en varias declaraciones y convenciones de la OIT: la Constitución de la OIT (Preámbulo de la Carta, 1919), la Declaración de Filadelfia (Conferencia Internacional del Trabajo, 1944), Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización justa (2008), Convención nº 131 y 156 (indirectamente) y Recomendaciones nº 131 y 135 (indirectamente).

Además, la **Carta Social Europea** recoge referencias a una remuneración justa.

“La Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (abreviado: Carta Social de la UE) aprobada por la UE en 1989 recoge el principio de que todo puesto de trabajo debe conllevar el pago de una remuneración justa (Título 1 (5)). Según la situación de cada país, los trabajadores deberían tener garantizada una remuneración justa por su trabajo. El concepto de remuneración justa por trabajo, según la Carta Social de la UE, significa que la remuneración por un trabajo sea suficiente para que los trabajadores lleven un estándar de vida decente. La “Carta Social Europea” de 1961 del Consejo Europeo también indica: “el derecho a una remuneración justa y suficiente para llevar un estándar de vida decente...” (artículo 4). También se pueden encontrar estipulaciones similares

en torno a la “remuneración justa” en las Constituciones nacionales de muchos países europeos, como Bélgica, Italia, España, Portugal y la República Checa. (...) A principios de la década de los noventa, la Comisión Europea reconoció la necesidad de una política de salario mínimo para Europa. En una declaración de 1993, la Comisión exigió a los estados miembro de la UE que tomaran las medidas necesarias para garantizar la protección del derecho a una remuneración decente”.²²

Como esbozó la OIT en su último informe sobre los sistemas de salarios mínimos, el Comité Europeo de Derechos Sociales especifica lo que se entiende por salario digno: “Según el Comité Europeo de Derechos Sociales, para que se considere justo, un salario debe superar en cualquier caso la línea de la pobreza de cada país, es decir, el 50% de la media salarial nacional. Es más, si el salario está entre el 50 y el 60% de la media salarial nacional, el Estado debe demostrar que el salario basta para permitirse un estándar de vida decente, por ejemplo, proporcionando información detallada sobre el coste de vida”.²³

La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos también está ampliamente respaldada por marcos internacionales:

Los **Principios Rectores de Naciones Unidas sobre los Negocios y los Derechos Humanos**²⁴ definen todas las empresas (independientemente de su tamaño, sector, contexto de actuación, propiedad y estructura) como agentes que tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todo el mundo. Esto significa que un negocio tiene que actuar con la diligencia correspondiente y evitar tener un efecto negativo sobre los derechos humanos, así como remediar las situaciones en las que existen violaciones de derechos humanos. Los principios rectores también especifican que la responsabilidad empresarial no se limita a ninguna frontera nacional o a las sedes centrales, sino que va más allá de la cadena de valor de una empresa, y por lo tanto, la responsabilidad de los compradores comprende toda la cadena de suministro de sus proveedores. Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre los Negocios y los Derechos Humanos establecen el principio de la responsabilidad compartida entre el estado y la empresa. Sin embargo, también se establece que la responsabilidad de respetar los derechos humanos “*existe independientemente de la capacidad y/o interés que tengan los Estados de cumplir sus propias obligaciones respecto a los derechos humanos, y no reduce dichas obligaciones. Y existe más allá del cumplimiento de las leyes nacionales y los reglamentos que protegen los derechos humanos*”²⁵ En otras palabras:

En los casos en los que el estado no cumple su deber de proteger los derechos humanos —por ejemplo, cuando el salario mínimo legal no cumple el nivel mínimo de subsistencia (salario digno)—, las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos y no aprovecharse de este fallo del estado.

En consecuencia, la necesidad de que las compañías y los compradores paguen salarios dignos está guiada por estándares internacionales.

“En los casos en los que el estado no cumple su deber de proteger los derechos humanos — por ejemplo, cuando el salario mínimo legal no cumple el nivel mínimo de subsistencia (salario digno)—, las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos y no aprovecharse de este fallo del estado”.

Principios Rectores de Naciones Unidas sobre los Negocios y los Derechos Humanos

“Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre los Negocios y los Derechos Humanos²⁴ definen todas las empresas (independientemente de su tamaño, sector, contexto de actuación, propiedad y estructura) como agentes que tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todo el mundo”.

LA CRL DEFINE ASÍ EL SALARIO DIGNO:

Los salarios y ganancias pagados por un trabajo estándar deben cumplir al menos los estándares salariales legales o industriales mínimos, y siempre deben bastar para responder a las necesidades básicas de las trabajadoras y de sus familias y proveer ingresos extra.

Más concretamente, la CRL define así el salario digno:

- se aplica a todas las trabajadoras, es decir, no existe ningún salario por debajo del nivel de vida
- se debe ganar en la semana laboral estándar, de no más de 48 horas
- es el salario básico neto, después de haber pagado los impuestos y (si se aplican) sin bonificaciones, asignaciones ni horas extras
- cubre las necesidades básicas de una familia de cuatro miembros (dos adultos, dos niños/as)
- incluye un 10% adicional de los costes de las necesidades básicas como ingresos extra

La CRL cree que ciertas suposiciones siempre deberían ser fundamentales para un salario digno:



Un salario digno es siempre un salario de familia. En la mayor parte de los países productores, las pensiones y los seguros no son suficientes y a menudo los servicios públicos no existen. Un salario digno debe tener en cuenta y cubrir, al menos parcialmente, las necesidades básicas de las personas cuidadoras del hogar.



Un salario digno debe permitir ahorrar. Si no, las trabajadoras se quedan en una situación de vulnerabilidad, no son capaces de realizar planes a medio o a largo plazo y se arriesgan a terminar endeudadas cuando tienen gastos financieros adicionales imprevistos.



Un salario digno tiene que considerarse un mínimo, y no un máximo, respecto al pago salarial, y debe garantizar unos ingresos mínimos para todas las trabajadoras. Lo ideal sería que el salario digno se enfocara a nivel de Asia, para evitar aumentar la competencia salarial entre países, aumentando el sueldo base para todas las trabajadoras.

SALARIO DIGNO PARA LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR TEXTIL

Una trabajadora debería poder permitirse:

1



ALIMENTACIÓN

2



VIVIENDA

3



ATENCIÓN MÉDICA

4



EDUCACIÓN

5



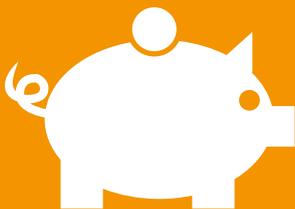
ROPA

6



TRANSPORTE

7



AHORROS



UN SALARIO DIGNO ES UN DERECHO HUMANO DE TODAS LAS PERSONAS DE TODO EL MUNDO



CAPÍTULO DOS

NIVEL SALARIAL

A pesar de los avances tecnológicos, la industria textil sigue siendo una de las que más trabajo da, y cuenta con unas 30 millones de personas trabajadoras en todo el mundo. Los costes laborales a nivel de fábrica siguen siendo un factor decisivo a la hora de escoger la ubicación de la producción. Los compradores suelen comparar los salarios mínimos legales de los distintos países en busca de los más ventajosos económicamente.

2.1 ¿EL SALARIO MÍNIMO LEGAL ES SUFICIENTE PARA VIVIR?

Los gobiernos saben que los costes salariales bajos son una ventaja competitiva y una condición previa para atraer a la industria textil mundial. “La supervivencia del más barato” se ha convertido en una máxima, tanto en los países productores como en los mercados de consumo. La más mínima amenaza de traslado basta para que los gobiernos de los países productores adecuen sus políticas laborales y comerciales a las expectativas y exigencias de los compradores globales.

EL SALARIO MÍNIMO LEGAL COMO ORIENTACIÓN CONDICIONANTE DE LAS DECISIONES RESPECTO A LAS PROVISIONES Y LOS SALARIOS EN LA INDUSTRIA TEXTIL

En primer lugar, al igual que en Asia, las trabajadoras del sector textil de los países postsocialistas y Turquía no ganan más que el salario mínimo legal; a veces, incluso tienen que trabajar horas extra para llegar a ese salario mínimo. En la práctica, **el salario mínimo legal a menudo se convierte en un máximo, en lugar de funcionar como un mínimo para establecer los salarios.**

“Los gobiernos saben que los costes salariales bajos son una ventaja competitiva y una condición previa para atraer a la industria textil mundial. ‘La supervivencia del más barato’ se ha convertido en una máxima, tanto en los países productores como en los mercados de consumo”.

En segundo lugar, exactamente como en Asia²⁶, **los salarios mínimos legales son salarios de pobreza**. En todos los países analizados (excepto en Georgia, donde no hay salarios mínimos legales establecidos), el salario mínimo legal está muy por debajo del nivel mínimo de subsistencia, según la definición de las oficinas nacionales de estadística, e incluso son inferiores a la línea de pobreza del 50% de la media salarial nacional, según la definición del Comité Europeo de Derechos Humanos. Por lo tanto, el salario mínimo legal no llega a cubrir ni siquiera las necesidades más básicas de las trabajadoras y sus familias, y de hecho, consolida la pobreza en lugar de eliminarla.

TABLA 1: Los salarios mínimos legales están muy por debajo del nivel de pobreza

PAÍS	SALARIO MÍNIMO LEGAL NETO EN EUROS ²⁷	50% DE LA MEDIA SALARIAL NACIONAL EN EUROS ²⁸	60% DE LA MEDIA SALARIAL NACIONAL EN EUROS ²⁹	MÍNIMO DE SUBSISTENCIA MENSUAL, POR FAMILIA (CUATRO MIEMBROS), EN EUROS ³⁰
BiH (Republika Srpska RS)	189 euros	216 euros	259 euros ³¹	927 euros
Bulgaria	139 euros	204 euros	245 euros ³²	867 euros
Croacia	308 euros	363 euros	435 euros ³³	no existe
Georgia	no existe	163 euros	196 euros ³⁴	109 euros
Macedonia	111 euros	173 euros	208 euros ³⁵	346 euros
Moldavia	71 euros	102 euros	122 euros ³⁶	316 euros
Rumanía	133 euros	181 euros	218 euros ³⁷	no existe
Eslovaquia	292 euros	338 euros	406 euros ³⁸	508 euros
Turquía	252 euros	335 euros	401 euros ³⁹	1.002 euros
Ucrania	80 euros	139 euros	167 euros ⁴⁰	228 euros

A pesar de que el salario mínimo legal de la mayor parte de los países está subiendo lentamente, los precios de los servicios públicos están aumentando drásticamente, y con el tiempo, los trabajadores no pueden mantener su poder adquisitivo. Esto se ve en Bulgaria o Bosnia Herzegovina, donde las trabajadoras dicen que el salario mínimo legal cubre solamente el 70% de sus gastos mensuales de comida, ni qué decir tiene que no cubre otros gastos del hogar como el alquiler, la calefacción, los servicios de salud, el transporte, etc.

En todos los países investigados, las mujeres son una gran mayoría de la plantilla. Las trabajadoras del sector textil ganan los salarios más bajos o los segundos más bajos de la industria, y por tanto, son las que corren un mayor riesgo de pobreza.



GASTOS MENSUALES

En Bulgaria o Bosnia Herzegovina, las trabajadoras dicen que el salario mínimo legal cubre solamente el



de sus gastos mensuales de comida

‘Para ciertas compañías, especialmente para las medianas, los productos especializados y los volúmenes menores como los uniformes de trabajo, y para las líneas de moda rápida de compradores globales como Zara y H&M, simplemente se volvió más ventajoso producir en los países europeos de mano de obra barata.’

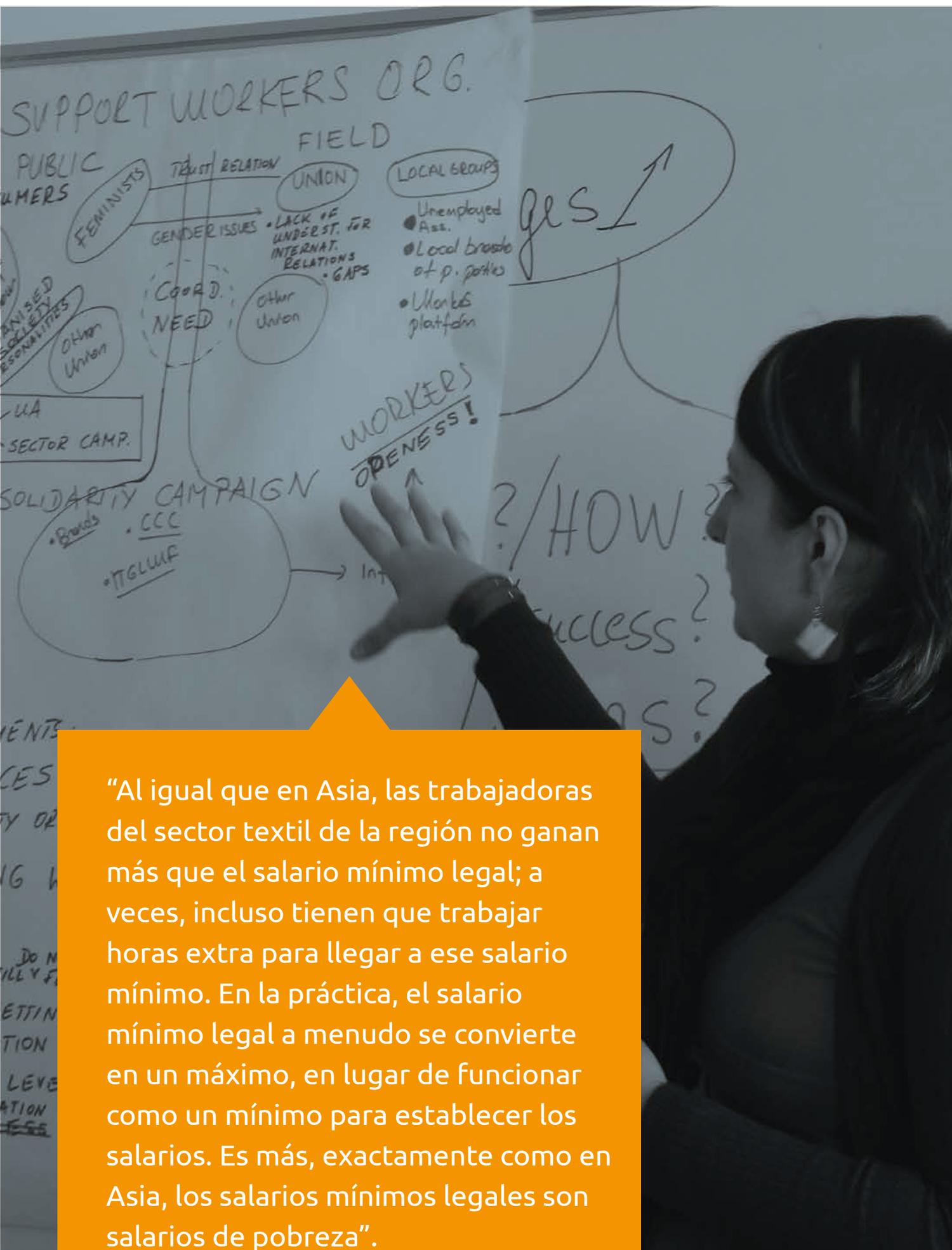
TABLA 2: Economía condicionada por el sexo: los salarios de la industria textil, los más bajos entre las industrias

PAÍS	MEDIA SALARIAL NETA DE LA INDUSTRIA TEXTIL (2012), EN EUROS ⁴¹	MEDIA SALARIAL EN LA MANUFACTURACIÓN (2012), EN EUROS (SEGÚN LAS OFICINAS DE ESTADÍSTICA NACIONALES)
Bulgaria	141 euros	168 euros
BiH (RS)	189 euros ⁴²	416 euros ⁴³
Croacia	378 euros	629 euros
Georgia	132 euros ⁴⁴	258 euros
Macedonia	175 euros (ropa) 159 euros (calzado)	252 euros
Moldavia	114 euros (ropa) 126 euros (calzado)	Los más bajos: industria de la talla de madera: 101 euros Los más altos: Industria del automóvil: 230 euros
Rumanía	234 euros (ropa) 252 euros (calzado)	Los más bajos: manufactura de comida: 231 euros Los más altos: carbón y productos petrolíferos refinados: 816 euros
Eslovaquia	392 euros (ropa) 470 euros (calzado)	627 euros
Turquía	251 euros ⁴⁵	415 euros
Ucrania	145 euros	296 euros

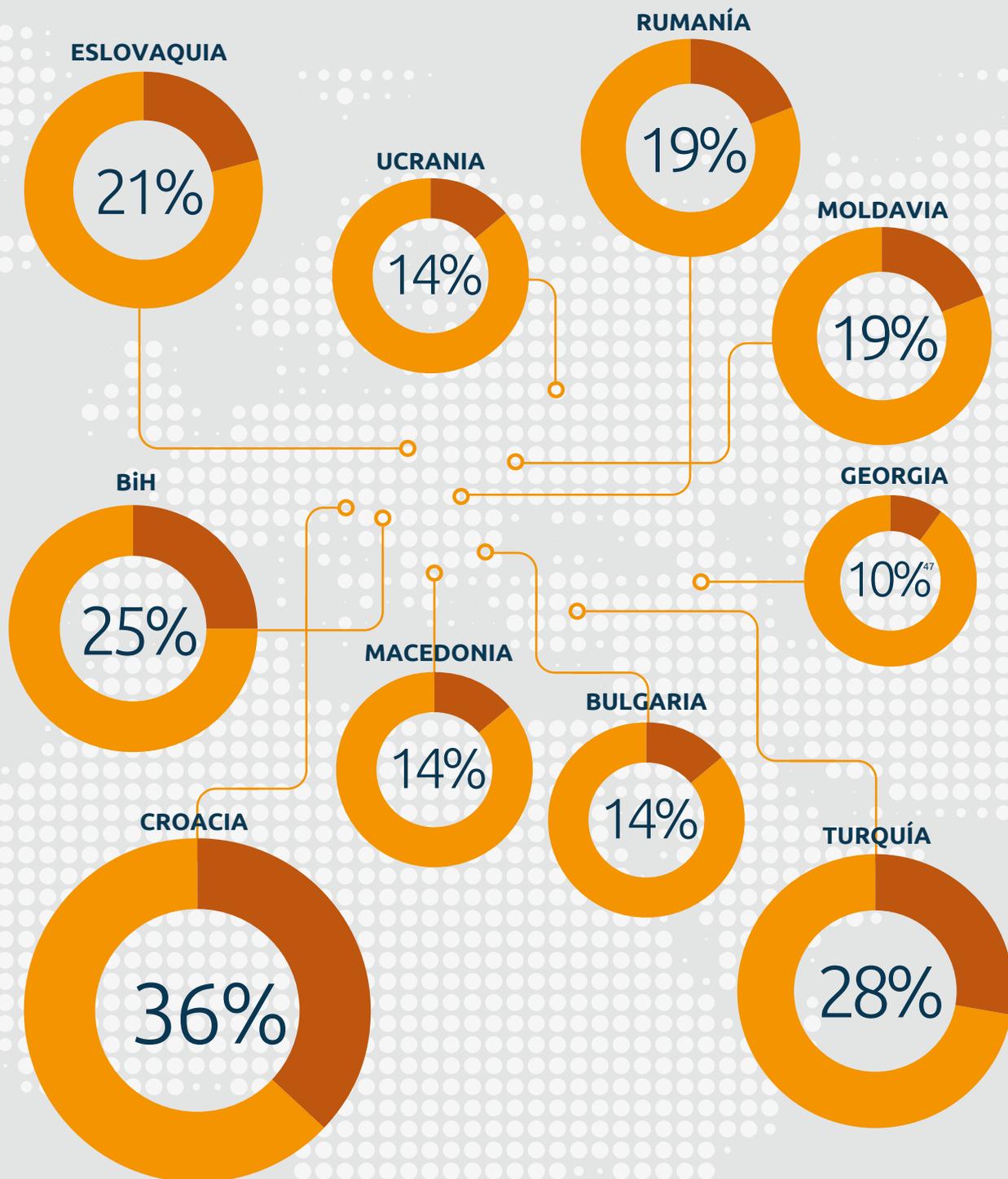
LA ENORME BRECHA QUE EXISTE ENTRE EL SALARIO MÍNIMO LEGAL Y EL SALARIO DIGNO MÍNIMO

La industria textil, de la ropa y del calzado se suele describir como una “caravana” que se mueve por el mundo buscando “costes competitivos”. De hecho, la decisión de los productores de ropa de traer una parte de la producción a Europa se puede relacionar con el aumento de los costes laborales (en términos de dinero real, no necesariamente en términos de poder adquisitivo) en países como China o Malasia y con los salarios comparativamente bajos de la región analizada. Para ciertas compañías, especialmente para las medianas, los productos especializados y los volúmenes menores como los uniformes de trabajo, y para las líneas de moda rápida de compradores globales como Zara y H&M, simplemente se volvió más ventajoso producir en los países europeos de mano de obra barata. En 2013, Bulgaria, Macedonia y Rumanía tuvieron salarios mínimos legales más bajos que China, y los de Moldavia y Ucrania fueron más bajos que los de Indonesia.

Los países que tienen los salarios mínimos legales más bajos (menores al 20%) respecto al salario digno mínimo estimado son Georgia, Bulgaria, Ucrania, Macedonia, Moldavia y Rumanía.



“Al igual que en Asia, las trabajadoras del sector textil de la región no ganan más que el salario mínimo legal; a veces, incluso tienen que trabajar horas extra para llegar a ese salario mínimo. En la práctica, el salario mínimo legal a menudo se convierte en un máximo, en lugar de funcionar como un mínimo para establecer los salarios. Es más, exactamente como en Asia, los salarios mínimos legales son salarios de pobreza”.



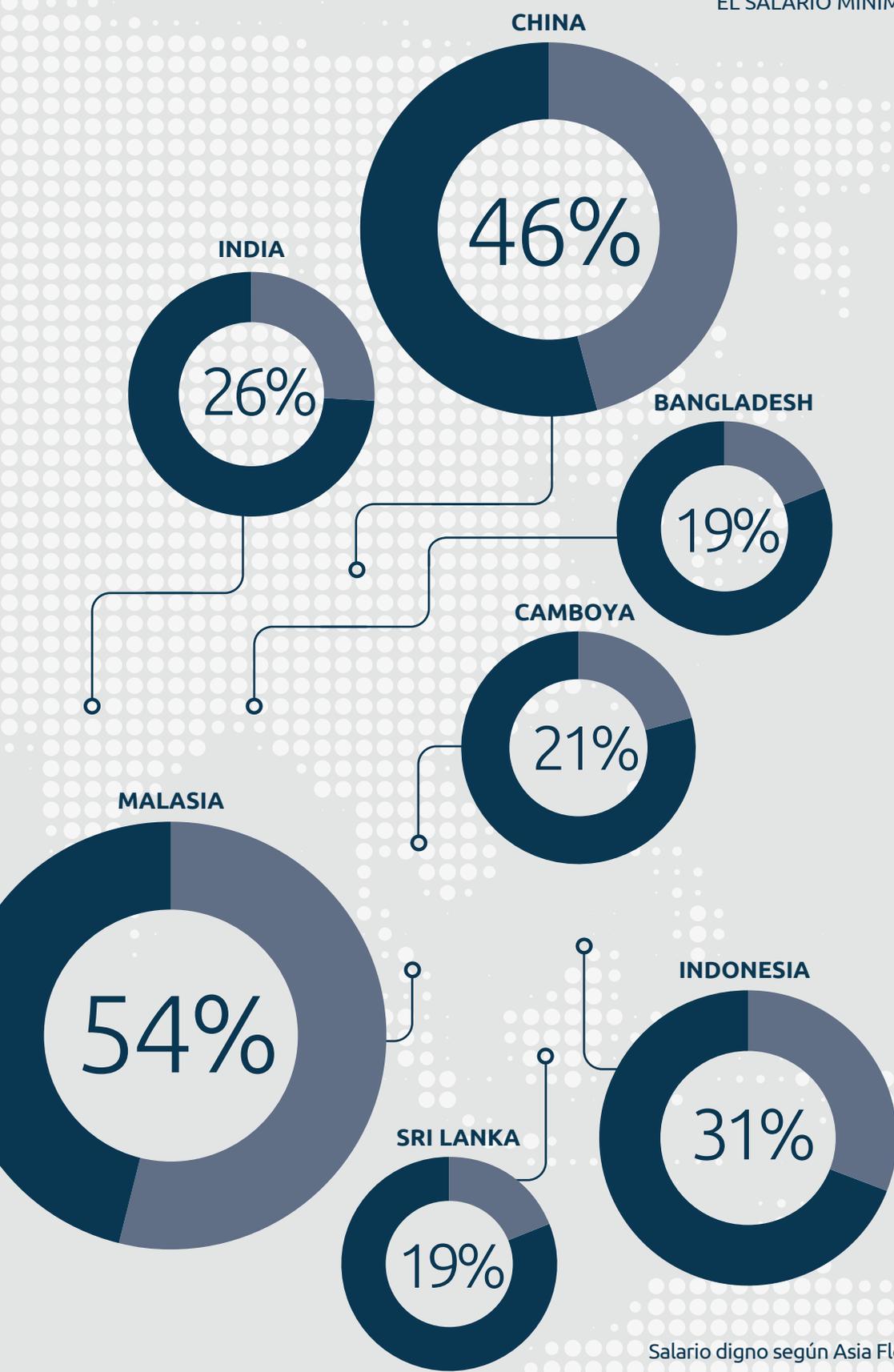
En todos los países estudiados hay una enorme diferencia entre el salario mínimo legal y los salarios dignos mínimos estimados, y esta diferencia tiende a ser incluso mayor en los países europeos de mano de obra barata que en Asia.

La estimación del salario digno mínimo se basa en las entrevistas realizadas a las trabajadoras del Este de Europa. Preguntamos a las trabajadoras sobre los gastos de su hogar⁵³.

EL SALARIO MÍNIMO LEGAL DE ASIA Y EUROPA DEL ESTE ESTÁ MUY POR DEBAJO DEL SALARIO DIGNO

EL SALARIO MÍNIMO LEGAL COMO PORCENTAJE DEL SALARIO DIGNO

EUROPA DEL ESTE ●
ASIA ●



SALARIO MÍNIMO LEGAL NETO EN EUROS⁴⁶

Bulgaria	139 euros
BiH (RS)	189 euros
Croacia	308 euros
Georgia	52 euros ⁴⁷
Macedonia	111 euros
Moldavia	71 euros
Rumania	133 euros
Eslovaquia	292 euros
Turquía	252 euros
Ucrania	80 euros
Bangladesh ⁴⁸	50 euros
Camboya	61 euros
China ⁴⁹	175 euros
India ⁵⁰	52 euros
Indonesia ⁵¹	82 euros
Malasia	196 euros
Sri Lanka ⁵²	50 euros

Salario digno según Asia Floor Wage (Salario Digno de Asia).

“Apenas cobro el salario mínimo, y un mes no conseguí llegar al salario mínimo legal ni siquiera después de trabajar los sábados. Le digo a mi jefe que a veces no llego al mínimo si no vengo los sábados, y entonces me dice: ‘Entonces, ven los sábados’”.

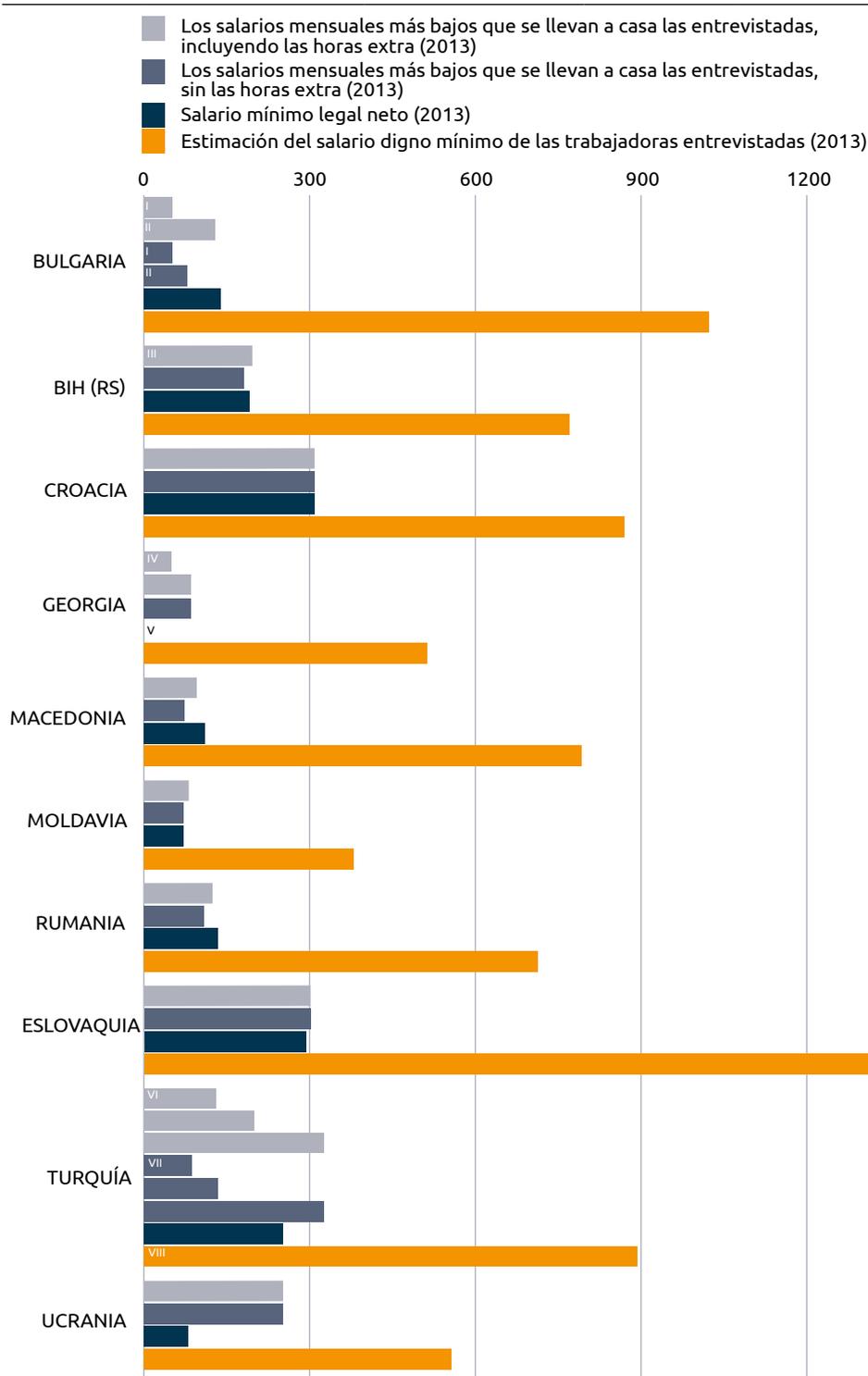
Una trabajadora rumana con más de 25 años de servicio en el trabajo

2.2 CONCLUSIONES RESPECTO A LAS FÁBRICAS ANALIZADAS: EL SALARIO QUE SE LLEVAN A CASA, ESTIMACIÓN DEL SALARIO DIGNO MÍNIMO

Según la ley, el salario mínimo legal se debería ganar durante el horario habitual de trabajo. Esto significa que las horas extraordinarias se deberían pagar además del salario normal, y por una tarifa más alta. Sin embargo, las conclusiones del estudio revelaron que en la mayoría de los países ni siquiera se respetan los salarios mínimos legales bajísimos y las horas extra son necesarias para llegar a un nivel de salario mínimo. En Bulgaria, Macedonia, Rumanía y Turquía el salario neto más bajo (incluyendo las horas extra) es aún más bajo que el salario mínimo legal.



TABLA 3: El salario mensual real que se llevan a casa (sin horas extra), a menudo, es más bajo que el salario mínimo legal



“Este mes, he tenido suerte de ganar el mínimo, pero muchas no lo consiguen. Si trabajas durante 8 horas, de 7:00 a 16:00, puedes ganar unos 155 euros (brutos), o 177 euros (brutos) como mucho”.

Una trabajadora rumana

- I Durante las vacaciones forzosas cuando no hay pedidos.
- II Durante la época de trabajo normal.
- III Media del salario neto que se llevan a casa según las entrevistadas de la República Srpska, BiH
- IV El salario del primer mes.
- V No hay salario mínimo legal.
- VI 130 euros en los talleres de la región Batman, 196 euros en las fábricas de la región Batman y 326 euros en las fábricas de Estambul.
- VII En los talleres de la región Batman, con jornadas laborales de 12 horas de media.
- VIII El salario digno mínimo medio según las expectativas de las entrevistadas es de 890 euros. El Sindicato Turco calculó que el nivel de pobreza se ubica en los 1.095 euros.

“Lo único que quiero de esa compañía es un salario más alto. Creo que merecemos más por lo que hacemos. Merecemos un salario más alto”.

Una trabajadora croata

“Si solo dependiéramos de nuestros salarios, nos moriríamos de hambre”.

Una trabajadora turca

El salario más bajo que se llevan a casa (incluyendo las horas extra) por país cubre solo entre un 13% y un 46% de lo que las trabajadoras consideran un salario digno mínimo. Por lo tanto, para las trabajadoras es imposible cubrir sus necesidades básicas con estos salarios, incluso trabajando muchas horas extra. En Croacia, las trabajadoras afirmaron que los salarios que ganan solo bastan para comprar comida para la familia. Por ejemplo, las trabajadoras de Rumanía expresaron que un salario solo podría cubrir el 40% de los gastos de comida de su familia.

TABLA 4: Incluso con horas extraordinarias, el salario de una trabajadora del sector textil no basta para responder a sus necesidades más básicas

PAÍS	LOS SALARIOS MÁS BAJOS QUE SE LLEVAN A CASA LAS ENTREVISTADAS, INCLUYENDO LAS HORAS EXTRA (2013)	PROPORCIÓN DEL SALARIO DIGNO MÍNIMO ESTIMADO (2013)
Bulgaria	129 euros	13%
BiH (RS)	196 euros ⁵⁴	26%
Croacia	308 euros	36%
Georgia	83 euros	16%
Macedonia	97 euros	12%
Moldavia	81 euros	21%
Rumanía	124 euros	18%
Eslovaquia	300 euros	22%
Turquía	130 euros ⁵⁵	15% (Este de Anatolia)
	196 euros	22% (Este de Anatolia)
	326 euros	37% (Estambul)
Ucrania	253 euros	46%

Entre todos los países investigados (excepto la región de Estambul, Croacia y Ucrania), los salarios netos más bajos no llegan ni siquiera al 30% del salario digno estimado⁵⁶.

Nuestra investigación muestra que trabajar en la industria textil contribuye sustancialmente a la pobreza. El salario que consiguen las trabajadoras del sector textil dista mucho del mínimo de subsistencia, y está aún más lejos del salario digno. Las entrevistas realizadas dejaron claro que los empleos con sueldos tan tremendamente bajos crean pobreza en lugar de luchar contra ella.

INVESTIGACIÓN ENCARGADA POR LA UE

Informes recientes sobre el riesgo de pobreza en la UE⁵⁷ cuestionan si tener un empleo es una forma efectiva de evitar la pobreza, y reflejan que el índice de las personas trabajadoras pobres ha aumentado notablemente, especialmente en Bulgaria y Rumanía.

Uno de los **cinco objetivos de “Europa 2020, la estrategia de la UE para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”** es reducir la pobreza sacando al menos 20 millones de personas de la situación de riesgo de pobreza o exclusión social para 2020. La mayoría de estas 20 millones de personas vive en Bulgaria y Rumanía. Bulgaria y Rumanía son los países que tienen las tasas más altas de riesgo de pobreza de la UE. Bulgaria encabeza la lista, con una gran diferencia⁵⁸: Bulgaria (49,3%), Rumanía (41,7%), Letonia (36,6%), Grecia (34,6%), Lituania (32,5%), Hungría y Croacia (los dos rondan el 32,0%) en 2012.



“Aceptamos ciegamente cualquier tipo de contrato que nos dan por nuestra falta de ingresos para encargarnos de nuestras familias”.

Una trabajadora georgiana

‘Cuando preguntamos a una trabajadora cómo consigue mantener a su familia con su salario, empezó a llorar. “Es imposible. Al final del mes no me quedan más que unos céntimos. Ya solo con el billete del autobús y las facturas de Internet y del teléfono, me gasto más de la mitad de mi sueldo. Tengo que pedir un adelanto del salario todos los meses para poder pagarlo a tiempo. ¿Y qué pasa con la paga de los niños o las consultas del dentista? Es impensable”.

Una trabajadora rumana

EL DESARROLLO DE MARCAS CLAVE

H&M, Inditex/ Zara, Grupo Adidas, Hugo Boss (2008-2013)⁵⁹

 **FACTURACIÓN** (en euros)

 **BENEFICIOS** (en euros)

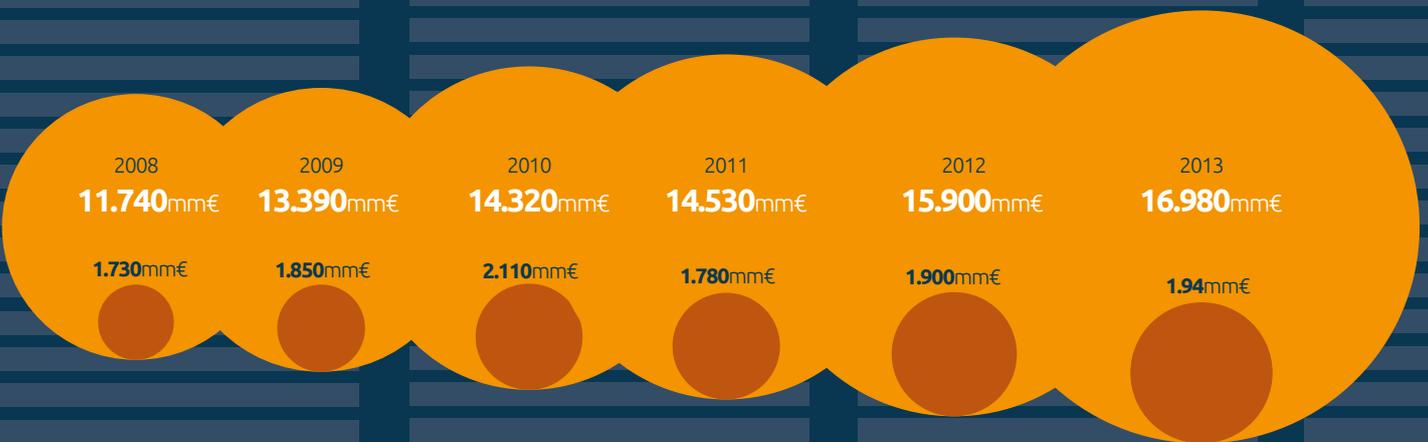
HUGO BOSS AG

BOSS, BOSS Green, BOSS Orange, HUGO



H&M

H&M, COS, Monki, Weekday, Cheap Monday, & Other Stories



EN CLARO CONTRASTE: LOS BENEFICIOS DE LAS MARCAS Y LAS COMPAÑÍAS

Mientras se pagan salarios de pobreza, las marcas principales de la industria textil consiguen beneficios espantosos, incluso durante y después de la crisis económica.

GRUPO ADIDAS

Adidas, Reebok, Taylor made, Rockport



GRUPO INDITEX

Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home, Uterqüe



Las trabajadoras de Adidas de BiH ganan

9,00 €

por una jornada laboral de 10 horas. Las trabajadoras georgianas obtienen

5,00 €

trabajando 8 horas al día.

ESTUDIO DE CASO: LOS SALARIOS QUE GANAN LAS TRABAJADORAS QUE PROVEEN A ADIDAS ESTÁN POR DEBAJO DE LA LÍNEA DE LA POBREZA

En verano de 2013, entrevistamos a 50 trabajadoras de empresas suministradoras de Adidas. La investigación reveló que **las trabajadoras de Georgia y Bosnia Herzegovina (BiH) no ganan suficiente como para comprar comida para sus familias**, y aún menos para vivir una vida digna.

Los salarios de BiH no cubren más que un 70% de los costes de comida y alrededor de un 26% de un salario digno mínimo estimado. Es más, a veces, las trabajadoras de BiH ni siquiera ganan el salario mínimo legal. Las trabajadoras de Adidas de BiH ganan 9 euros por una jornada laboral de 10 horas. Las trabajadoras georgianas obtienen 5 euros trabajando 8 horas al día. Ambos sueldos están muy por debajo de los umbrales nacionales de pobreza.

Adidas aprovecha la ausencia de protección legal e institucional de Georgia.

A continuación, se identifican distintas violaciones de los derechos de las trabajadoras:

- Las estipulaciones de los contratos laborales difieren de los términos reales, y a veces, no hay contratos ni nóminas.
- La presión laboral y las dificultades para tomarse cualquier tipo de permiso, incluyendo la baja por enfermedad.
- La calefacción insuficiente y la ausencia de aire acondicionado provocan enfermedades a las trabajadoras (por ej. el fallo renal).
- La necesidad de pedir permiso para ir al baño o ponerse de pie.
- Gritos e intimidación por parte de los jefes; deducciones salariales disciplinarias.

Es necesario que Adidas actúe inmediatamente

- A** Como primer paso inmediato, Adidas tiene que asegurarse de que las trabajadoras reciben su salario base neto (sin incluir las horas extra y las bonificaciones) de al menos el 60% de la media salarial nacional. Como medida complementaria, los salarios base netos se deben aumentar hacia el nivel del salario digno mínimo estimado.
- B** Adidas debe analizar y adaptar su estructura de precios para garantizar que el precio que pagan actualmente a sus proveedores permiten estos aumentos salariales.
- C** Adidas tiene que asegurarse de que el derecho de la libertad de asociación y libre negociación colectiva de las trabajadoras se respetan. Esto incluye el derecho a la información en términos de empleo y salarios. Adidas tiene que tratar de cooperar con organizaciones de derechos laborales y humanos (en el caso de Georgia: con la Confederación de Sindicatos de Georgia GTUC).
- D** En ausencia de una regulación laboral completa, Adidas tiene que seguir las convenciones de la OIT y los requisitos del Código de Jo-In (la Iniciativa Conjunta sobre los Derechos de los Trabajadores y la Responsabilidad Corporativa).

ESTUDIO DE CASO: LAS TRABAJADORAS SIRIAS INMIGRANTES FABRICAN PARA COMPRADORES INTERNACIONALES COMO ZARA (INDITEX) O H&M

Ubicada en el sureste de Turquía, Batman es una ciudad de 348.963 habitantes. En 2011, con un 25%, Batman tenía la mayor tasa de desempleo de Turquía. Las autoridades públicas describen a la región como "más barata que China". Habitualmente, las fábricas de Batman fabrican para compañías ubicadas en ciudades grandes que están bien conectadas con mercados internacionales como Estambul, Izmir y Bursa, que proveen directamente a las marcas y compañías internacionales. En el sector textil de Batman, hay otros sistemas de subcontratación de talleres pequeños, similares a las complejas cadenas de suministro de Petrich (el sureste de Bulgaria).

Los talleres medianos investigados cuentan con 80-90 o 220-230 trabajadoras, y la situación de un 30-40% de ellas no está regulada, y por lo tanto, están privadas de sus beneficios sociales más básicos. Las trabajadoras ganan un salario mensual de 600-900 TL (196-293 euros). Por ese salario, tienen que trabajar una 10-10,5 horas al día, con 30-50 horas extra, respectivamente, al mes. Las dos fábricas investigadas proveen a marcas muy conocidas, como H&M y Zara (Inditex).

Además, se investigó un taller más pequeño, subcontratado por fábricas locales. El taller cuenta con 18-20 empleadas. Se trata de mujeres kurdas que no están en situación regular. Entre las trabajadoras, también hay inmigrantes de Siria. Una mujer siria de 18 años trabajó allí durante dos años sin ningún tipo de protección legal. Las trabajadoras de este taller ganan unos 400 TL (130 euros) al mes. Entran a trabajar a las 9:00, y si hay pedidos urgentes, trabajan hasta la medianoche e incluso hasta la mañana siguiente. No cobran tarifas más altas por las horas extra, aunque la ley lo establece así. Las trabajadoras de este taller no saben para qué marcas fabrican, ya que nunca han visto ninguna etiqueta.

Ya que muchas de las trabajadoras de la región de Batman no se encuentran en una situación regular, tienen dificultades para acceder a los servicios de salud. De hecho, el problema es aún más serio, ya que tienen que pagar por la atención hospitalaria. Afirman que "hacen todo lo posible para evitar ponerse enfermas".

Es necesario que Inditex y H&M actúen inmediatamente

- A** Respetar las leyes turcas sobre horas extra y el salario mínimo legal en toda la cadena de suministro (incluyendo las subcontratas de las subcontratas).
- B** Los salarios se deben subir inmediatamente hasta superar los umbrales de la pobreza y llegar hasta un mínimo del 60% de la media salarial nacional. Los precios de compra se deben calcular sobre esta base y deben permitir realizar subidas salariales.

PEQUEÑOS TALLERES

Las trabajadoras de este taller ganan unos

130 €

(400 TL) al mes.

Entran a trabajar a las 9:00, y si hay pedidos urgentes, trabajan hasta la medianoche.

09.00 - MEDIANOCHÉ

A veces incluso hasta

LA MAÑANA SIGUIENTE

“Sin horas extra no hay dinero. ... necesitamos las horas extra por el dinero extra. Porque nuestro salario, como puede ver, no basta. ¿Cómo puedo ganarme el sustento si pago 950 TL (310 euros) por nuestra casa y lo que me queda no basta para cubrir el resto de los gastos?”

Trabajadora turca

“Los últimos años, he pasado todos mis días libres en la granja de la familia, porque sin esa ayuda, solamente con el salario, no sería posible cubrir los gastos de la familia”.

Una trabajadora de Bosnia Herzegovina

2.3 LAS ESTRATEGIAS DE LAS TRABAJADORAS PARA LIDIAR CON LOS SALARIOS DE POBREZA

A pesar de que cuentan con un empleo y con ingresos regulares, las trabajadoras viven en una situación de pobreza extrema. Por eso les preguntamos sobre sus estrategias para lidiar con esta situación de pobreza y sobre cómo consiguen sobrevivir. Esto es lo que nos contaron:

- **Trabajar horas extra** para aumentar sus salarios es una de las estrategias más extendidas. La investigación desveló que las horas extra son muy habituales. Las trabajadoras afirmaron que su jornada semanal era de unas 42 horas (Croacia), 54 horas (Rumanía) y más de 60 horas (Moldavia). En Turquía, una semana laboral estándar puede llegar a ser hasta 72 horas, y en el caso de las personas que trabajan desde sus casas en Bulgaria, puede llegar a ser de hasta 108 horas a la semana. En la mayoría de los países investigados, las horas extra eran entre 4 y 20 horas a la semana.
- **Agricultura para subsistir (especialmente en Georgia, Macedonia, Bosnia Herzegovina, Moldavia, Bulgaria y el sureste de Turquía).** Las tierras agrícolas son cultivadas por familias grandes o se comparten entre amigos, porque ayuda a mantener a la familia, dados los bajos sueldos, y a ahorrar en comida. Por ejemplo, el 62% de todas las personas entrevistadas en la Republika Srpska (Bosnia Herzegovina) afirmaron que cultivan verduras y fruta ellas mismas para subsistir. En Georgia y en zonas de Macedonia es especialmente evidente que los gerentes se aprovechan de la agricultura de subsistencia como estrategia consciente para mantener bajos los salarios. Los patronos construyen fábricas en áreas rurales en las que la gente tiene cultivos y, por tanto, saben que tienen ingresos complementarios. Los dueños de fábricas en Macedonia afirman que adaptaron su horario laboral teniéndolo en cuenta: empiezan a las 6:00 de la mañana y terminan a las 14:00, y así, las trabajadoras tienen tiempo para ocuparse de las tierras que cultivan. En los países que tienen unas pensiones mínimas extremadamente bajas, como Georgia o Moldavia, el número de personas que dependen de los salarios va aumentando y la agricultura es aún más necesaria.

“Nadie nos obliga a quedarnos más horas, pero si queremos llegar a fin de mes y ganar un poquito más de dinero, no tenemos más remedio. Si el supervisor nos dice que tenemos que venir a trabajar un sábado o un festivo, lo tenemos que hacer. A veces, las trabajadoras piden permiso para quedarse en casa durante las fiestas, pero en ese caso, hay que demostrar que existe una razón muy buena, como un problema de salud o algo así”.

Una trabajadora moldava

“Sin las horas extra no podemos sobrevivir”.

Trabajadora turca

“Para ocuparme debidamente de mi familia y de la tierra, tengo que levantarme a las 5:30 todas las mañanas. Todas las mañanas ordeño a mis dos vacas y amaso la masa del pan, y se la dejo a mi suegra para que la hornee. Es mayor, pero sigue siendo capaz de hornearlo y dar de comer a los niños mientras trabajo. Después de amasar el pan, me ocupo de la huerta, limpio la casa y preparo el desayuno y la cena de los niños. Aunque mis suegros cobran una pensión de 100 GEL (42 euros) cada uno, gastan todo ese dinero en su medicación. Nuestro mayor gasto es la comida, aunque tengo dos vacas para obtener leche, mantequilla y queso y tengo verduras frescas de mi huerta”.

Una trabajadora georgiana

- **Endeudamiento:** para cualquier gasto inesperado, como el material de la escuela o los libros de texto, las trabajadoras tienen que pedir préstamos. Normalmente suelen pedirselos a sus vecinos, a sus amigos o al banco. Muy a menudo, las tasas de intereses de los bancos son de entre el 15 y 20%.
- **Vivir en “modo supervivencia”:** Las trabajadoras afirmaron que están ahorrando en gastos de salud y calefacción, porque no pueden pagar los gastos del hogar con regularidad, retrasan el pago de la renta porque no pueden conseguir préstamos hipotecarios, solo tienen chequeos médicos irregulares o ni siquiera los tienen (en especial los del dentista) y tratan de evitar las visitas al médico, no pueden pagar el material escolar todos los años, carecen de recreación, no pueden viajar fuera de su ciudad, siempre tienen que comprar lo más barato, los paquetes más grandes y rebajados o cosas y ropa de segunda mano, tienen que utilizar electricidad robada, utilizar varias tarjetas de crédito hasta que llegan a su límite de crédito.

“Compro los botes de champú más baratos y grandes, preparo arroz y patatas para mis hijos y alrededor de una vez a la semana, cocinamos pollo. Es muy difícil si no tienes tierra para cultivar. Este es tu único ingreso. Como la fábrica no paga mi transporte, tengo que gastarme 200 MDL (11 euros) al mes en el minibús que cojo todos los días. Este año he pedido prestados 1.000 MDL (54 euros) para comprar el material de escuela más barato para mis dos hijos y rezo para no tener que pagar a la escuela más recargos comunes en los siguientes 3 meses mientras devuelvo el dinero que me han prestado”.

Una trabajadora moldava

“No tenemos horas extra, y así, puedo trabajar la tierra con mi marido. Si no cultivamos nada, no podemos sobrevivir. Con mi salario, no podemos pagar más que los gastos de la casa, pero también tenemos que pagar un alquiler... Rezo para seguir viva y sana para poder trabajar sin parar. Si no, ¿cómo conseguiré que me paguen? Te preguntas cómo sobrevivimos, pero dime, ¿qué puedo hacer? No tener este trabajo sería peor. Al menos nos pagan todos los meses”.

Una trabajadora macedonia

“Con nuestros salarios es imposible llevar una vida normal. Aquí todo el mundo tiene algún familiar que le mantiene. Tenemos la suerte de cultivar nuestra propia verdura en el pueblo y en verano eso es lo que comemos. Pero en invierno la vida es muy dura”.

Una trabajadora moldava

“La mayor actividad de ocio que mencionó una trabajadora es que una vez recolectaron dinero para comprar carne para una barbacoa en el bosque”.

Una investigadora de Moldavia

“Varias trabajadoras explicaron que para sobrevivir tienen que trabajar en pequeños talleres después de su turno normal de la fábrica”.

Una investigadora turca

“Cuando las trabajadoras hablan sobre las vacaciones, suelen utilizar palabras como sueño, paraíso y muy lujoso para nosotras. Las preguntas sobre los ahorros las hacen reír. Dicen que no tienen vida social. Una trabajadora dijo lo siguiente: “la situación está muy clara, no podemos ahorrar, ya que no podemos costearnos nuestras necesidades básicas”.

Una investigadora turca

“No hay nada que podamos hacer; sobrevivimos día a día, nada más”.

Una trabajadora turca

“Vivo con mi madre minusválida que cobra una pensión de 125 BGN (64 euros), pero al menos, tengo a alguien que se ocupa de mi hijo mientras trabajo 12 horas al día. Llego a casa cansada. No recuerdo cuándo vi una película o fui al teatro por última vez; no he salido con amigos a un restaurante o a una cafetería; eso es como un sueño para mí”.

Una trabajadora búlgara

• **Pluriempleo:** Muchas trabajadoras del sector textil trabajan en el sector de trabajo “extraoficial” además de su trabajo de la fábrica. Limpian o venden comida para complementar sus salarios de pobreza. En Estambul, las trabajadoras dicen que tienen varios empleos en la industria textil.



“No puedo ni imaginarme cómo podría mantenerme solo con mi salario. Nuestros padres, que viven en el campo, nos tienen que enviar comida y dinero todos los meses. Todo el mundo nos pregunta cuándo vamos a tener hijos, pero simplemente no podemos permitirnoslo en nuestra situación”.

Una trabajadora de Moldavia



CAPÍTULO TRES

HORAS DE TRABAJO - HORAS EXTRA

La jornada laboral semanal es de 40 horas en Bulgaria, Croacia, Bosnia Herzegovina, Macedonia, Moldavia, Rumanía, Eslovaquia, Ucrania y Georgia. En Turquía la ley establece que es de 45 horas.

3.1 DISPOSICIONES LEGALES, TENDENCIAS EN LA INDUSTRIA EN LAS REGIONES INVESTIGADAS

Las disposiciones legales sobre las horas extra varían sustancialmente. En Georgia no hay nada estipulado excepto que el máximo número de horas de una jornada laboral es de 12.

LAS HORAS DE TRABAJO SEMANALES

El máximo número de horas extra por semana van desde las 8 horas (en Croacia, Macedonia, Eslovaquia y Rumanía) y las 20 horas (en Bulgaria). Para Turquía no hay limitación semanal. Esto contradice la Convención nº 1 de la OIT, que establece un máximo de 12 horas extra a la semana.

El número de **horas extra semanales** va desde las 120 horas (Moldavia) hasta las 400 horas

(Eslovaquia). En algunos países el número máximo de horas extra anual no está regulado (por ejemplo, en Macedonia y Bulgaria).

Además, **las tarifas especiales por las horas extra** varían. En Croacia se deja en manos de la negociación entre los patrones y las empleadas y en Georgia no existe ningún tipo de regulación. La Convención nº 1 de la OIT estipula que la tarifa de las horas extra debería suponer al menos un 25% más. Esa tarifa especial con un 25% adicional está regulada en la legislación de Bosnia Herzegovina, Macedonia, Rumanía y Eslovaquia.

Cabe mencionar que las **Iniciativas de Múltiples Interesados** como la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) y la Fundación Fair Wear (FWF) y el Proyecto de Código de la Iniciativa Conjunta (Código Jo-In) establecen que las horas extra deben ser voluntarias y no deben superar las 12 horas a la semana, no se deben requerir habitualmente y se deben compensar con una tarifa de al menos una vez y media la tarifa del horario regular. Las leyes de Bulgaria, Moldavia y Turquía establecen una tarifa más alta.

“Cuando vamos a trabajar no sabemos cuándo vamos a volver. En una semana, trabajamos unas 50-60 horas, a veces sin días libres; normalmente, trabajamos 200 horas al mes, pero a veces llegamos hasta las 400 horas”.

Una trabajadora búlgara

3.2 CONCLUSIONES RESPECTO A LAS FÁBRICAS ANALIZADAS

Las horas extra habituales de todos los países investigados y las trabajadoras entrevistadas reflejan que es difícil negarse a hacer horas extra para tomarse el día libre. En la mayor parte de las fábricas investigadas las horas extra no se pagan más o no se pagan según la tarifa completa. En las fábricas investigadas en Bulgaria, Macedonia, Moldavia, Rumanía y Turquía, las trabajadoras tenían que trabajar más horas extra que el límite legal.

“La tarifa por las horas extra es la misma que por las horas normales”.

Una trabajadora moldava

“El sistema de cuotas presiona a las mujeres a trabajar más con las esperanzas de conseguir una paga adicional extraoficial cada 3-4 meses para que puedan llegar a su cuota con regularidad. Según la ley moldava, el patrón tiene que solicitar a las trabajadoras que hagan horas extra. En realidad, es al revés: las trabajadoras tienen que pedir permiso para no trabajar horas extra y presentar justificantes, por ejemplo, un certificado médico”.

Una investigadora de Moldavia

“Es difícil conseguir días libres y baja por enfermedad. Incluso cuando el médico te da la baja, la fábrica no lo aprueba”.

Una trabajadora de Bosnia Herzegovina

ESTUDIO DE CASO: TRABAJADORAS RUMANAS

Trabajadoras rumanas que proveen a Zara (Inditex) y H&M dicen que no pueden ganar el salario mínimo legal durante la jornada laboral normal y las obligan a trabajar durante demasiadas horas.

En octubre y noviembre de 2013, un total de 22 trabajadoras de 2 proveedores de H&M y Zara fueron entrevistadas. Las trabajadoras explicaron a la CRL que a menudo hacen más horas extras que las establecidas legalmente, y a veces, las horas extra ni siquiera aparecen en las nóminas y se pagan al contado. Según contaron, a veces solo llegan al salario mínimo legal si se suman las horas extra y los días de vacaciones.

Es necesario que Inditex y H&M actúen inmediatamente:

- A** Respetar la ley rumana sobre las horas extra y el salario mínimo legal.
- B** Los salarios se deben subir inmediatamente hasta superar los umbrales de la pobreza y llegar hasta un mínimo del 60% de la media salarial nacional. Los precios de compra se deben calcular sobre esta base y deben permitir realizar subidas salariales.



“Las horas extra se organizan extraoficialmente y no figuran en la nómina oficial, ya que solamente se recoge el horario laboral. Las horas extra no se pagan según la tarifa legalmente establecida; se paga como una continuación de la tarifa por pieza normal, con un cupón de 2,1 euros por los sábados. Negarse a hacer horas extra puede crear tensiones con los gerentes o los supervisores”.

Una investigadora de Rumanía



CAPÍTULO CUATRO

RELACIÓN LABORAL FORMAL - CONTRATOS LABORALES

En todos los países (excepto en Georgia), hay disposiciones legales sobre las relaciones laborales. En la mayor parte de los países investigados, se requiere la existencia de un contrato laboral o el pago de las tasas del seguro médico como persona trabajadora autónoma como condición previa para la cobertura de los gastos médicos mediante un seguro médico estatal.

4.1 DISPOSICIONES LEGALES, TENDENCIAS DE LA INDUSTRIA EN LAS REGIONES INVESTIGADAS

Sin embargo, hay informes de todos los países que indican que la industria textil es famosa por violar estas disposiciones. Los contratos a corto plazo o empujar a las trabajadoras a trabajar como autónomas se han extendido.

En Rumanía se informa de lo siguiente: “Según la ley laboral, los contratos de duración determinada solo se pueden utilizar en casos excepcionales. Sin embargo, los contratos de 6-12 meses están muy extendidos. Los contratos se pueden ampliar según la evaluación de los gerentes de las fábricas. En algunos casos, los contratos de corta duración facilitan la

evasión de impuestos y el trabajo no declarado: las trabajadoras nunca consiguen que les renueven los contratos oficialmente, y siguen trabajando para la fábrica de forma no declarada. El trabajo no declarado es común, ya que las trabajadoras ganan más dinero si no hay un contrato laboral formal de por medio. A menudo es el resultado de que no se amplíen los contratos de duración determinada después de su expiración. En octubre de 2013, una investigación oficial realizada en tres fábricas textiles de Prahova revelaron que muchas trabajadoras no estaban contratadas según las leyes⁶⁰. Los estudios realizados en 2012 revelaron que había otras 100 trabajadoras sin contrato en una fábrica textil italiana en Alba, y que nunca les renovaron sus contratos de duración determinada una vez expiraron⁶¹.”

Desde Turquía y Croacia, el creciente uso de las agencias de empleo también se aplica a la industria textil en los que se aplican acuerdos de empleo semi-formales.

“Las empleadas firman contratos de duración limitada, normalmente de 3 meses. Si una empleada trabaja para una empresa de forma continuada durante 24 meses o si trabajan 24 meses intermitentemente en un plazo de tres años, la relación laboral, con el tiempo, se alarga indefinidamente según la ley. Sin embargo, las personas entrevistadas afirman que mantener un puesto de trabajo depende únicamente del deseo del jefe”.

Una investigadora de Bosnia Herzegovina

4.2 CONCLUSIONES RESPECTO A LAS FÁBRICAS ANALIZADAS

Las prácticas informales o semiformales incluyen:

- **Abuso del empleo autónomo** en Eslovaquia y Bulgaria (empujan a las trabajadoras a trabajar como empleadas autónomas para evitar pagar las cuotas de la seguridad social y la responsabilidad de las trabajadoras).
- **Abuso del uso de los contratos de corta duración** en Bosnia Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Georgia, Macedonia, Moldavia, Rumanía y Eslovaquia.
- **Las empresas no pagan las cotizaciones a la seguridad social.**

“Un contrato de duración determinada no puede durar más de 36 meses y solo se puede aplicar en casos excepcionales, como el trabajo estacional⁶². Es algo que se utiliza en la industria textil. En la realidad, los contratos de duración determinada y de corta duración de 6-12 meses o alrededor de un año son muy utilizados. De hecho, solamente 3 de las 11 personas entrevistadas en una fábrica tenían contrato indefinido”.

Una investigadora de Moldavia

“Las trabajadoras firman contratos de corta duración (de 3-6 meses) durante años”.

Una investigadora de Macedonia

“En Bosnia Herzegovina las protestas por el impago de salarios son habituales. Sin embargo, las quejas son más bien para que se paguen los salarios (por muy bajos que sean) y no por el importe de los salarios. Además del impago de los salarios de las trabajadoras, los impuestos y contribuciones impagados son un gran problema. Las trabajadoras tienen derecho a cobrar una pensión, pero su pensión es muy baja, porque no se paga la cotización correspondiente. Según un estudio⁶³ publicado por la Confederación de Sindicatos de Bosnia Herzegovina, el número de personas trabajadoras que no podrá jubilarse por culpa de las cotizaciones impagadas del fondo de pensiones está aumentando”.

Una investigadora de Bosnia Herzegovina

-
- **Incumplimientos de las cláusulas de los contratos** en torno al tiempo de trabajo y salarios: en Bulgaria, los investigadores indican que, oficialmente, las trabajadoras tienen empleos a tiempo parcial (por ej. 4 horas al día), pero trabajan jornadas completas o incluso hacen horas extra. En la mayoría de los países investigados, hay muchas diferencias entre el salario que se establece en el contrato, que normalmente es el salario mínimo legal, y los salarios que se pagan en realidad, y la diferencia se paga con “dinero en un sobre”. En el caso de una proveedora de una compañía de ropa deportiva, el contrato establece un salario de 125 GEL (52 euros), pero los salarios que se cobran son más altos. Esto significa que los jefes ahorran en costes a expensas de las trabajadoras, y no les pagan sus correspondientes costes de la seguridad social.

4.3 TRABAJO IRREGULAR Y EL TRABAJO DESDE CASA

Los estudios de Turquía, Bulgaria y Ucrania establecen que existe un alto porcentaje de arreglos informales o semiformales en el sector textil. Las prácticas incluyen el abuso del trabajo autónomo, el cierre de fábricas y la presión para que las trabajadoras trabajen desde casa (Bulgaria) o la no ampliación de los contratos de corta duración. En Bulgaria, la Asociación de Personas que Trabajan desde Casa calcula que además de las 100.000 personas trabajadoras registradas hay otras 50.000 que trabajan desde casa en este sector; en Ucrania, una asociación de empleados afirmó que además de las personas trabajadoras registradas, la misma cantidad de trabajadoras trabajan de forma irregular y por tanto, duplican el total de la mano de obra del sector. A menudo, las estadísticas solo incluyen a las compañías que tienen un mínimo de personas empleadas, lo cual quiere decir que las microempresas (como los pequeños talleres o los garajes) no se recogen en las estadísticas, aunque la mayor parte de las fábricas de la industria textil son firmas pequeñas y microfirmas.

Calculamos que en Turquía al menos dos tercios de la industria se organiza de forma irregular, y en los países postsocialistas, una media de un tercio de las trabajadoras no disfruta de derechos legales (totales), y además, carecen de contrato correcto y de cotización social completa. Aunque las estadísticas de las trabajadoras registradas varían mucho en algunos países como Turquía y Ucrania, estimamos que casi 2 millones de personas que fabrican ropa y zapatos en los países investigados están en una situación laboral extremadamente vulnerable y privadas de sus derechos mínimos legales.

La capa de irregularidad que existe:

- Hay talleres en Turquía y talleres en garajes en Bulgaria en los que las trabajadoras se contratan para un día, y no existe el concepto de horas extra, a pesar de que a veces trabajan horas extra hasta la mañana siguiente. Son subcontratistas (de subcontratistas) de proveedores de primer nivel.
- Y por otra parte, hay trabajadores no registrados en sus lugares de trabajo habituales con un alto porcentaje de no registrados sin seguridad social.

Existe una continuidad entre el trabajo formal e informal. Mientras una trabajadora puede tener un contrato y todas sus contribuciones obligatorias se pagan, puede que su compañera de trabajo de la misma línea de fábrica no disfrute de los mismos derechos.

“Las entrevistas reflejaron que la irregularidad es una de las reglas generales de las relaciones laborales. En las dos fábricas investigadas aproximadamente un tercio de las trabajadoras no están registradas. En una subcontrata que cuenta con 20 trabajadores, solo 4 están registrados. Todas las mujeres estaban sin registrar”.

Una investigadora de Turquía

“Necesito ir donde un alergista, pero rechacé todas las citas disponibles porque no quería que me despidieran. Al final, fui al médico a que me diera mi inyección para la alergia, pero el médico se negó a tratarme porque la compañía no había pagado mi seguro”.

Una persona trabajadora eslovaca

ESTUDIO DE CASO: LAS TRABAJADORAS FABRICAN PARA GRANDES MARCAS COMO HUGO BOSS

Entre mayo de 2013 y enero de 2014, se entrevistó a un total de 40 trabajadoras de cuatro locales de producción de Croacia y Turquía donde se confecciona la ropa de Hugo Boss. La investigación reveló que los salarios de las trabajadoras que fabrican para Hugo Boss están muy por debajo del salario digno estimado.

Otros problemas de las compañías de Croacia y Turquía donde se confecciona la ropa de Hugo Boss:

- La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la actividad antisindical y el acoso a los/as sindicalistas, obligando y sobornando a las trabajadoras para que renuncien a los sindicatos.
- La subcontratación y el reemplazo de las trabajadoras en compañías hermanas en peores condiciones.
- El acoso sexual, los gritos, la intimidación.
- Las horas extra y las tarifas especiales de las horas extra no se pagan según la ley.
- Se niega a las mujeres su derecho reproductivo (por ej. se obliga a las mujeres a no quedarse embarazadas).

Es necesario que Hugo Boss actúe inmediatamente

A Los salarios de los países productores del Centro, del Este y del Sureste de Europa y Turquía se deben subir inmediatamente hasta superar los umbrales de la pobreza y llegar hasta un mínimo del 60% de la media salarial nacional. Los precios de compra se deben calcular sobre esta base y deben permitir realizar subidas salariales.

B Se debe dialogar con los sindicatos y con las organizaciones de derechos humanos/laborales de Croacia y Turquía en torno a la finalización de las prácticas abusivas. Se debe presionar a los gerentes de los proveedores para que dejen estas prácticas.



“Respeto a la
compañía, respeto mi
trabajo, ¿por qué no
me respetan?”

Una trabajadora turca de Hugo Boss



CAPÍTULO CINCO

SINDICATOS

En algunos países, como Bulgaria, Rumanía y Croacia, se introdujeron nuevas leyes sindicales con el objeto de poner mayores trabas para aceptar a los sindicatos como representantes en una fábrica y a nivel nacional. Así, la negociación colectiva se hace más difícil.

Los sindicatos que participan en las negociaciones tripartitas sobre los salarios mínimos son reacios y sus exigencias son modestas respecto a los aumentos salariales. Casi no hay ninguna discusión pública sobre ganar un salario digno. Sin embargo, por ejemplo en Moldavia y Bosnia Herzegovina, ha habido manifestaciones en torno al salario digno en 2013.

5.1 DISPOSICIONES LEGALES

Investigadores de Croacia indicaron que hay barreras considerables para la organización, como la existencia de sentimientos antisindicalistas y antitrabajadores entre los medios de comunicación y la sociedad. Los jefes también ejercen presión antisindical, justificándolo siempre en base a la difícil situación del sector y la competencia internacional. Se paga a los sindicatos para que arruinen a compañías. Además, el gobierno se posiciona a favor de los gerentes.

De la misma forma, los contratos temporales son un gran obstáculo para la organización sindical. Hay muy pocos Acuerdos de Negociación Colectiva (ANC) en la industria textil y de la ropa, pero los ANCs podrían cumplir con la tarifa especial por las horas extra (50%), con las bonificaciones por las vacaciones públicas y el transporte o con los suplementos por alto rendimiento. El limitado margen de los ANCs en la industria textil disminuye drásticamente las oportunidades para subidas salariales. Siendo un sector con una débil negociación colectiva o inexistente, el salario mínimo legal es la única forma de regulación salarial colectiva.

“Siento que la vida de las trabajadoras del sector textil es dura. Estoy segura de que los jefes y los políticos no saben nada de nuestras condiciones de vida”.

Una trabajadora eslovaca

“Lo que más me duele es que las mujeres de la fábrica tiene demasiado miedo a organizarse y hacer frente a los jefes en el tema de los salarios bajos. Si fuéramos juntas, tal vez podríamos cambiar algo, pero las trabajadoras tienen mucho miedo de perder su empleo en la economía actual. Pero, después de todo, estamos todas juntas en esta situación”.

Una trabajadora rumana

5.2 CONCLUSIONES RESPECTO A LAS FÁBRICAS ANALIZADAS

Con la excepción de Turquía, fue realmente difícil para los investigadores encontrar trabajadoras dispuestas a ser entrevistadas. Incluso organizaciones como el sindicato Novi Sindikat de Croacia y la Asociación de Personas que Trabajan desde Casa de Bulgaria, que organizan a las trabajadoras, descubrieron que las trabajadoras eran reacias a participar en entrevistas. Las trabajadoras temían meterse en problemas con sus jefes. En algunos casos, por ejemplo en Bulgaria y Eslovaquia, dijeron que habían firmado un acuerdo para no hablar sobre las “condiciones internas” de la compañía.

En países como Eslovaquia y Croacia, donde los jefes y los sindicatos discuten acaloradamente sobre los traslados y en los lugares en los que las estadísticas oficiales sobre las tasas de desempleo son muy altas (Croacia: 18,4%, Eslovaquia: 14%), las trabajadoras están muy preocupadas por la posibilidad de perder su empleo. Este miedo eclipsa el resto de las preocupaciones.

“Las trabajadoras son conscientes de que en ciertos aspectos sus derechos no se respetan, pero no hablan sobre ello, porque saben que significaría la pérdida automática de sus empleos, y no se lo pueden permitir”.

Una investigadora de Bosnia Herzegovina

“No hay que quejarse, solo tienes que trabajar. El miedo empuja a las trabajadoras a actuar así. Si me quejo, me despiden... y me sentiría aliviada”.

Una trabajadora búlgara

“Cuando vienen grandes clientes a visitar nuestra fábrica y a hablar con el jefe, ven el nuevo equipamiento y se quedan satisfechos, pero nunca preguntan cuánto cobramos”.

Una trabajadora rumana

“El trabajo de campo ha desvelado que los intentos de desafiar la imposibilidad de llegar al salario mínimo dentro del horario laboral estándar se detuvieron mayormente a nivel de los/as trabajadores/as. En cualquier caso, las trabajadoras han realizado pocos intentos de aumentar los salarios, ya que ven el empleo como una fuente estable de ingresos y afirman que otras fábricas pagan incluso menos o no dan vales para comida”.

Una investigadora de Rumania

Las trabajadoras temen organizarse. Se sienten débiles y reemplazables. Eso se vio reflejado en sus dudas, y a veces se mostraban incluso hostiles, cuando les pedían entrevistas anónimas. Con semejante miedo, la participación en sindicatos es un reto enorme. Los investigadores insisten en que las trabajadoras no ven a los sindicatos como agentes que puedan mejorar su situación. Consideran la forma en la que las tratan y explotan como un atributo inevitable del capitalismo. Además de la presión laboral extrema, esto provoca miedo, fatalismo o depresión entre muchas trabajadoras del sector textil de los países postsocialistas.

Además, los sindicalistas se sienten impotentes en las negociaciones, ya que la amenaza de traslado está omnipresente y hacen que las trabajadoras y los países compitan entre ellos.

A pesar de estas condiciones extremadamente adversas para ejercer la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, encontramos organizaciones como TESIF y la Campaña Ropa Limpia en Turquía, Novi Sindikat en Croacia y HWA en Bulgaria, que apoya a las trabajadoras del sector textil.

“El sindicato no tiene la oportunidad de luchar para conseguir aumentos salariales, ya que tienen que lidiar constantemente con la prevención de prácticas ilegales, como las horas extra impagadas durante largos periodos o salarios sin pagar durante meses”.

Una persona sindicalista croata



“El mes pasado, después de haber trabajado horas extras y dos sábados, no llegué al mínimo, así que me robaron cinco días de vacaciones para que el importe llegara a los 800 RON (177 euros brutos)”.

Una trabajadora rumana

EL ROBO DE SALARIOS

Más allá de las prácticas ilegales que ya hemos mencionado en capítulos anteriores, nos gustaría subrayar algunas formas más en las que se roban los salarios a las trabajadoras, según hemos observado en los países estudiados.

- **Robar días libres y horas extra para llegar al salario mínimo.** Cuando las trabajadoras no llegan al salario mínimo, los jefes buscan formas ilegales para subir su salario hasta el salario mínimo: en algunos casos documentados, el permiso anual remunerado estaba incluido en la nómina para subir el salario hasta el salario mínimo, aunque, según las trabajadoras, no habían cogido ningún día libre aquel mes.
- En casi todas las fábricas hay **irregularidades en torno a los permisos:** el permiso se paga bastante menos que un salario normal (por ej. en Bulgaria); todas las trabajadoras deben disfrutar de su permiso en un momento concreto; no tienen la posibilidad de tomarse un permiso (una baja, el permiso anual o cualquier otro permiso al que tengan derecho) y nunca pueden tomarse el permiso completo al que tienen derecho, y normalmente se toman solo una semana libre al año. La Convención nº 132 de la OIT establece que debe haber un mínimo de 3 semanas pagadas de vacaciones. El permiso se debe remunerar según la paga media de las trabajadoras. Los países investigados cuentan con normativas que establecen una regulación aún más fuerte que lo indicado por la Convención nº 132 de la OIT.
- **Indemnizaciones por despido y salarios pendientes tras el cierre de fábricas:** se menciona como una práctica habitual en Bulgaria o Eslovaquia, pero parece que está extendido en toda la región. Hay informes que reflejan que hay compañías que han cerrado dejando a sus empleadas salarios impagados durante meses e indemnizaciones por despido sin pagar. Además, las trabajadoras no podían ponerse en contacto con los gerentes porque dejaron el país. Las trabajadoras no podían buscar otro trabajo, porque sus contratos no se habían terminado formalmente.

“A veces nos pagan unos 900 MDL (50 euros) en negro si al supervisor le caemos bien y si cumplimos la cuota durante varios meses seguidos”.

Una trabajadora moldava

-
- **El impago de las contribuciones sociales obligatorias y el pago en metálico “en sobres”:** las trabajadoras perciben una parte de su salario, correspondiente al salario mínimo legal, en su cuenta. Las contribuciones obligatorias se pagan sobre ese importe. Pero las trabajadoras cobran el resto de sus salarios al contado. Este pago salarial semiformal parece muy común en Bulgaria, Rumanía y Moldavia. Hay informes sobre Bulgaria que reflejan que las trabajadoras están contratadas para 4 horas al día, pero de hecho, trabajan 10 horas al día y les pagan al contado por todo, lo que sobrepasa las 4 horas.

“Con un salario de 90 euros, con todos los beneficios incluidos, las trabajadoras ven las horas extra como buenas noticias, a pesar de que se las ‘pagan en negro’”. Una persona entrevistada dijo: “Si tengo que venir los sábados, lo hago. Al menos me pagan al contado. Se que no se incluirá en mi pensión, pero lo necesito ahora. No tenemos tiempo para pensar en la pensión. Muchas mujeres de la fábrica están en la misma situación”.

Una investigadora de Moldavia

- **El mal uso de los períodos de formación o de prueba:** independientemente de su experiencia profesional previa, con frecuencia las trabajadoras deben pasar un “período de aprendizaje” cuando entran a trabajar por primera vez en una fábrica. Por este tipo de estrategias, durante un periodo inicial de entre 1 y 6 meses, no reciben ningún tipo de salario y cobran realmente poco (por ejemplo, en Bulgaria y Croacia se cobra el 50% de un salario normal, y en Georgia no se paga ningún salario en el primer mes). Durante ese plazo, no reciben ningún tipo de formación, pero tienen que trabajar como el resto de las trabajadoras.
- Se recurre a **deducciones disciplinarias / arbitrarias** por varias razones en todos los países, aunque en Croacia se hace en menor grado. Las multas de las que se encontraron durante la investigación incluyen una “multa por ausencia”, por fumar un cigarrillo, por ir al baño durante más tiempo del permitido, por beber agua, por hablar, etc. En Turquía, se imponían multas a las trabajadoras cuando caían enfermas.

Cabe mencionar que las Iniciativas de Múltiples Interesados como la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) y la Fundación Fair Wear (FWF) y el Proyecto de Código de la Iniciativa Conjunta (Código Jo-In) establecen que “no se pueden aplicar deducciones como medida disciplinaria o por razones no recogidas por la legislación nacional excepto si se cuenta con el permiso de la persona trabajadora”.

“Las trabajadoras reciben multas cuando se ponen enfermas y no pueden ir a trabajar. La multa es de 40 TL (13 euros) en una de las fábricas investigadas y en la otra fábrica investigada recortaban las horas extra. Su pérdida es incluso mayor que si les recortaran las horas normales, porque las horas extra se pagan a una tarifa mayor (1,5 veces la tarifa del horario normal)”.

Una investigadora de Turquía

“Si no consigues cumplir la cuota establecida, te puede quedar un salario mensual de unos 200 GEL (83 euros), lo cual es muy poco, y ni siquiera merece la pena dejar a tu familia”.

Una trabajadora georgiana

- **Discriminación en materia de retribuciones contra las minorías, las personas refugiadas e inmigrantes:** Hay pruebas en toda la región de que las minorías (romanís, pomacos, kurdos, refugiados sirios e inmigrantes sin papeles) reciben salarios inferiores y a menudo están muy por debajo del mínimo legal. Se contrata a estas personas porque están en una situación más vulnerable y las pueden explotar más fácilmente. Los medios de comunicación de varios países investigados hablan de inmigrantes laborales llegados de países asiáticos y de sus condiciones laborales de esclavitud. En Rumanía y en otros países de la región, atraer a trabajadoras inmigrantes asiáticas es una estrategia a la que recurren los empresarios y las oficinas de empleo para lidiar con la cada vez mayor falta de mano de obra cualificada para una industria conocida por sus bajos salarios. Los investigadores de Bulgaria apuntan que los jefes “amenazan” con contratar a vietnamitas. En Macedonia, por ejemplo, se dice que muchas mujeres romanís trabajan en la industria textil. Sufren un mayor riesgo de percibir salarios y condiciones que están por debajo de las condiciones establecidas⁶⁴.
- **Objetivo estándar que solo se puede alcanzar trabajando horas extra adicionales (impagadas) o que se utiliza como amenaza disciplinaria.** Las trabajadoras de toda la región mencionan el pago basado en cierto estándar. En algunos países, las trabajadoras cobran el salario mínimo lleguen o no al objetivo estándar diario. En otros países, las trabajadoras temen perder su trabajo o tener deducciones salariales si no llegan al estándar establecido. Una consecuencia habitual de esto es que realicen horas extra impagadas.

“Las personas entrevistadas trabajan por un salario fijo, pero tienen que llegar a un objetivo estándar durante la jornada. Si no cumplen el objetivo, les exigen que se queden después de su jornada, hasta que cumplan el objetivo, para evitar que les reduzcan sus salarios”.

Una investigadora de Bosnia Herzegovina



Los hombres trabajan principalmente en la unidad de corte y en logística. Tienen un salario establecido de 300-350 GEL (124-145 euros), pero las mujeres tienen una paga relacionada con su rendimiento. En general, su salario es de unos 250-300 GEL (104-124 euros).

Una investigadora de Georgia

CAPÍTULO SIETE

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR TEXTIL

El 80-90% de las personas trabajadoras del sector textil son mujeres. Mientras en los países postsocialistas más del 90% de la mano de obra del sector textil son mujeres, en Turquía el porcentaje de mujeres es mucho más bajo y difiere según su posición: la mayoría de los empleos registrados los tienen hombres. Sin embargo, casi la totalidad de las personas que trabajan en el último eslabón de la cadena de suministro, en talleres minúsculos y en los hogares, son mujeres. El porcentaje de mujeres es aún mayor cuanto más nos adentramos en la cadena de suministro.

En Turquía, el corte, el planchado, el tejido y el teñido se consideran “tradicionalmente” trabajos masculinos. Por otra parte, los trabajos como lavar, ayudar y la costura básica conllevan unos salarios menores y se consideran como parte de las obligaciones domésticas y por tanto como trabajos “de mujeres”.

En Georgia, se han redefinido estas divisiones laborales según el género: los hombres, normalmente, se encargan de los trabajos “difíciles”, trabajando como conductores, electricistas, jefes, operarios, en el campo de los repartos, y cobran salarios superiores a los de las mujeres; las mujeres trabajan en “puesto de interior o en el hogar”, con un sistema de cuota de gran presión.

En los países postsocialistas la costura es un trabajo del que se encargan las mujeres casi exclusivamente. A veces los hombres trabajan en la sección de planchado o empaquetado o como “operarios de máquinas”, lo cual los cualifica para recibir salarios mayores, presuponiendo que las costureras no trabajan con máquinas. Las

costureras cobran según una cuota o un estándar por pieza y básicamente perciben el salario mínimo legal; sin embargo, las personas que trabajan en logística, corte o empaquetado (que normalmente son hombres) cobran por hora y suelen recibir más del salario mínimo legal.

Esta **división del trabajo según el género** dentro de la unidad de producción suele explicar por qué los hombres reciben salarios más altos.

Es más, el sector textil normalmente es la rama industrial que tiene los sueldos más bajos o la segunda, y otros sectores, en los que la mano de obra es mayormente masculina, tienen salarios sustancialmente más altos, que a veces triplican los de este sector (ver tabla 2). El sector textil es conocido por sus bajos salarios y sus malas condiciones laborales.

La división por géneros en los lugares de trabajo y la comparación con otros sectores industriales reflejan claramente **la discriminación salarial por géneros**.

“Mi vida es mi trabajo y cuidar a mi madre y a mi hijo. No tengo ningún tipo de vida personal. Si estuviera sola, me iría a España, pero en este momento tengo responsabilidades familiares. Tengo la esperanza de que algún día mi vida cambiará, que cobraré el salario que merezco por el duro trabajo que hago. De que trabajaré 8 horas al día, me iré de vacaciones y podré ir al cine y al teatro. De que mi hijo y mi madre sonreirán más a menudo”.

Una trabajadora búlgara

¿LAS MUJERES SON UNA MANO DE OBRA BARATA Y OBEDIENTE?

En Macedonia las mujeres dicen que tienen que trabajar para pagar el seguro médico de la familia y que es muy importante para ellas proporcionar una seguridad social básica a la familia. Para la ciudadanía empobrecida de Macedonia, un contrato laboral es la única forma de conseguir pagar un seguro médico y así poder acceder al sistema sanitario.

En países como Eslovaquia, Bulgaria, Macedonia y Rumanía muchas trabajadoras **son mujeres solteras** (entre un 30 y un 60%) o la **única fuente de ingresos de la familia**, porque sus maridos no tienen empleo. La mayoría de las trabajadoras tienen que cuidar o mantener a sus padres o a sus suegros.

Los testimonios de las mujeres reflejan la triple presión, la **triple carga** que sienten: tener la responsabilidad familiar de trabajar por un salario, de encargarse del cuidado y del cultivo de verduras para compensar sus salarios de pobreza.

“No gano más que el salario mínimo, y es imposible para mí y mi familia vivir una vida decente con tan poco dinero, pero me alegro de tener un empleo. Después de haber trabajado aquí durante tantos años (28 años), no puedo imaginarme trabajando en ningún otro lado. Y además, no podría conseguir otro empleo a mi edad, ya que tengo 46 años. Con un salario mensual bruto de 380 euros, cuento cada céntimo para poder responder a nuestras necesidades básicas. Tengo tres hijas. Aunque no estoy muy contenta con mi salario, tengo suerte de que nuestro jefe respete el horario laboral normal (ocho horas). Gracias a este horario, puedo estar en casa cuando mis hijos vuelven de la escuela. En cuanto llegan a casa, tengo que preparar la comida para mis hijos y para mi marido. Trabaja en una fábrica cercana y también gana poco. El salario de nuestro hogar no llega a los 800 euros. Ahorrar es imposible. Vivimos al día, sin garantías de futuro. No sé lo que haremos si nuestras hijas quieren ir a la universidad. A veces espero que se pongan a trabajar en cuanto terminen la secundaria. Además, es difícil explicarles que no podemos irnos de vacaciones como el resto de familias. Gastamos todo nuestro dinero en nuestras necesidades básicas, y en especial en comida. Como la comida está muy cara, no puedo comprar buena comida, pero nos hemos acostumbrado. Solo podemos permitirnos comer carne una vez a la semana”.

Una trabajadora eslovaca

Los testimonios no hablan solamente de la privación material, sino también de la **pobreza de tiempo**. Las mujeres entrevistadas deseaban pasar más tiempo con sus familias y con sus hijos, y también les gustaría tener más tiempo para sí mismas, pero al mismo tiempo, sienten la presión de ganar dinero y mantener a sus familias.

Hay decenas de miles de **mujeres que arriesgan su salud** (mental y física) bajo estas cargas. Las trabajadoras del sector textil no tienen ni tiempo ni dinero para exámenes y chequeos médicos preventivos.

El problema no solo es la carga de trabajo, sino el **acoso** al que se ven sometidas como mujeres. Algunas personas que trabajaron para Hugo Boss en Turquía lo han explicado claramente en sus testimonios. Es decir, sufren acoso, y los supervisores y gerentes pueden ejercer más presión sobre las trabajadoras. El mismo grupo de trabajadoras turcas explicó que tuvieron que firmar un contrato que incluía una cláusula por la cual no podían quedarse embarazadas durante los siguientes 5 años. Una de las trabajadoras entrevistadas afirmó que una compañera suya de trabajo optó por abortar porque temía perder su empleo por haber “violado” su contrato.⁶⁵

Entre las trabajadoras entrevistadas en la **región del Este de Anatolia, en Turquía**, también había trabajadoras jóvenes de entre 18 y 30 años. Estas mujeres jóvenes tratan de reunir su dote hasta que se casan. Compran ropa y telas para eso, y ganan dinero para su dote. Aunque la mayoría de ellas planean dejar su trabajo después de casarse, también consideran que su trabajo les da la oportunidad de salir de casa y socializar. Aunque las condiciones de trabajo no sean buenas, el trabajo es un espacio en el que las mujeres se ganan la vida y se sienten más libres que quedándose en casa. Ganan unos 730 TL (238 euros) al mes. Estiman que se necesitan al menos 1.020 TL (332 euros) para llegar al salario digno, lo cual coincide con el umbral de la pobreza publicado por la confederación Turk-Is. Tratan de cubrir la diferencia entre sus necesidades y sus salarios a través de las horas extra. Ya que el pago de las horas extra no cumple la ley, solo pueden ganar 160-200 TL (52-65 euros) más al mes, a pesar de que trabajan 30 y hasta 50 horas extra. Sin las horas extra, las trabajadoras no son capaces de pagar sus gastos más básicos, aunque ya sacrifican la mayoría de sus necesidades, como la educación de los niños, las actividades culturales, la ropa, los zapatos, las vacaciones, la salud y el mantenimiento de su casa.

Las mujeres trabajadoras son particularmente vulnerables y dependientes de sus empleos por muchas razones, y entre ellas existe un tremendo **miedo** a perder su empleo y con él una mínima seguridad social para sí mismas y sus familias. **Los gerentes explotan este miedo para presionar a las trabajadoras del sector textil para que acepten las peores condiciones laborales posibles.**

“Trabajamos como robots. Sin descanso. Con los nervios destrozados, los ojos machacados y las espaldas doloridas. No nos tratan como personas. Nos gritan. Nos llevamos nuestros problemas y la presión a casa y la familia sufre. Te pones agresiva. No hay que quejarse, solo tienes que trabajar. El miedo empuja a las trabajadoras a actuar así”.

Una trabajadora búlgara

“Casi todas las mujeres de la fábrica tienen problemas de espalda”.

Una persona trabajadora eslovaca



RECOMENDACIONES

Según los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre los Negocios y los Derechos Humanos, las obligaciones relacionadas con el salario digno en la industria textil están dirigidas a los estados, a la Unión Europea y a las marcas y compañías de ropa.

- Los estados de origen de las marcas y compañías de ropa y calzado tienen el deber de asegurarse de que las marcas respetan los derechos humanos y laborales en todo el mundo, incluyendo el pago de un salario digno.
- Los estados de acogida de estas marcas y compañías tienen el deber de proteger los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras, y de implementar salarios mínimos y luchar contra la pobreza, en lugar de crear ciudadanos/as y regiones empobrecidos.
- Las marcas y las compañías tienen la responsabilidad de pagar el precio completo del producto que encargan. Esto incluye un salario con el que puedan vivir las trabajadoras y sus familias. Las marcas y las compañías, además, tienen la responsabilidad de no aprovecharse de su poder adquisitivo o del pobre respeto de los derechos laborales y humanos. Las marcas y las compañías deben respetar los derechos humanos y laborales, incluyendo el derecho a un salario digno, más allá del cumplimiento de las leyes y normativas nacionales que protegen los derechos humanos.

Por eso, exigimos a **los gobiernos de los estados de acogida donde fabrican las marcas y las compañías de ropa y calzado**, así como a las instituciones importantes de la UE que suban inmediatamente el salario mínimo legal hasta, al menos, el 60% de la media salarial nacional y que permitan una subida salarial progresiva del salario mínimo legal hasta que alcance el salario digno estimado.

Exigimos a **los gobiernos de los estados de origen de las marcas y las compañías de ropa y calzado**, así como a las **instituciones importantes de la UE que responsabilicen** a las compañías multinacionales de sus acciones en todas sus cadenas de suministro y que se aseguren de que las marcas y compañías respetan los derechos humanos y laborales, incluyendo las leyes de los respectivos países. Los gobiernos de los estados de origen tienen que asegurarse de que las marcas y las compañías trabajan esforzándose al máximo y de forma transparente para implementar salarios dignos en sus cadenas de suministro a nivel mundial.

“Los gobiernos de los estados de origen tienen que asegurarse de que las marcas y las compañías trabajan esforzándose al máximo y de forma transparente para implementar salarios dignos en sus cadenas de suministro a nivel mundial”.

Exigimos a los compradores internacionales que se aseguren, **como primer paso inmediato**, de que las trabajadoras de la región investigada reciben **un salario base neto (sin incluir las horas extra y las bonificaciones)** de al menos el **60% de la media salarial** nacional. Como medida complementaria, los salarios base netos se deben aumentar hacia el nivel del salario digno mínimo estimado.

TABLA 5: Aumentos salariales recomendados para los países investigados

PAÍS	SALARIO MÍNIMO LEGAL NETO EN EUROS ⁶⁶	60% DE LA MEDIA SALARIAL NACIONAL EN EUROS	SALARIO DIGNO MÍNIMO ESTIMADO (2013)
BiH (RS)	189 euros	259 euros	767 euros
Bulgaria	139 euros	245 euros	1.022 euros
Croacia	308 euros	435 euros	862 euros
Georgia	52 euros ⁶⁷	196 euros	518 euros
Macedonia	111 euros	208 euros	790 euros
Moldavia	71 euros	122 euros	378 euros
Rumanía	133 euros	218 euros	710 euros
Eslovaquia	292 euros	406 euros	1.360 euros
Turquía	252 euros	401 euros	890 euros ⁶⁸
Ucrania	80 euros	167 euros	554 euros

En su **Hoja de ruta para un salario digno**, Asia Floor Wage Alliance (AFW) establece **10 pasos** que las marcas y las compañías deben dar para mostrar que están dispuestos a cumplir su obligación de pagar un salario digno a sus trabajadoras. Estas recomendaciones que se proponen no se deben tener en cuenta de forma individual, sino combinada, para formar una hoja de ruta. Consideramos que estos 10 pasos se pueden aplicar totalmente en el este de Europa y en todo el mundo.

Los 10 pasos que deben dar las marcas y las compañías para llegar al salario digno incluyen:

- 1 Apoyar el principio del salario digno en la política de su compañía.
- 2 El respeto a la libertad de asociación; comunicar claramente los derechos de la Libertad de Asociación y la Negociación Colectiva a las personas trabajadoras que confeccionan la ropa que vende.
- 3 Dialogar con los sindicatos y con grupos de derechos laborales.
- 4 Comprometerse públicamente con el salario digno: el Salario Digno de Asia (AFW) y el salario digno mínimo estimado como se definen en este informe.
- 5 Cambiar sus hábitos de compra (por ejemplo, analizar y adaptar su estructura de precios y plazos para garantizar que el precio que pagan a sus proveedores permite que los salarios aumenten para acercarse al salario digno).
- 6 Realizar programas piloto involucrando a proveedores, sindicatos y grupos de apoyo laboral.
- 7 Apoyar públicamente las demandas de la sociedad civil y de los sindicatos para aumentar el salario mínimo hacia un salario digno estándar en los países proveedores; realizar una declaración pública para garantizar a los gobiernos de los países que la producción no se trasladará si la legislación del salario mínimo garantiza un salario digno.
- 8 Actuar de forma transparente.
- 9 Colaborar con otros interesados.
- 10 Presentar una hoja de ruta con un cronograma concreto para llegar al pago de un salario digno.

Exigimos a los **jefes directos** de 3 millones de trabajadoras textiles que respeten su ley nacional laboral y que abandonen inmediatamente su costumbre de robar salarios.

“Exigimos a los jefes directos de 3 millones de trabajadoras textiles que respeten su ley nacional laboral y que abandonen inmediatamente su costumbre de robar salarios”.

ANEXO 1: AUTORES Y METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Este informe ha sido escrito por Christa Luginbühl (La Declaración de Berna, Campaña Ropa Limpia Suiza) y Bettina Musiolek (Eastwind-Institute, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Campaña Ropa Limpia Alemania), basado en la investigación e información de las siguientes personas e instituciones:

PAÍS	NOMBRES Y ORGANIZACIONES DE LAS PERSONAS INVESTIGADORAS INVOLUCRADAS
Bulgaria	Ralitsa Ivanova, investigadora La Asociación de Personas que Trabajan desde Casa (HWA): Violeta Zlateva, Rosalina Ivanova, Svetla Ilijeva, Svetlana Shandrova, Nina Kovacheva
BiH (RS)	ONG de BiH
Croacia	Novi Sindikat: Marina Ivandic, Bojan Nonkovic
Georgia	Confederación de Sindicatos de Georgia (CSG) Ekaterine Pirtskhalava, investigadora independiente
Macedonia	Centro de Permacultura y Construcción de la Paz (PPC)
Moldavia	Corina Ajder, investigadora independiente
Rumanía	Corina Ajder, investigadora independiente
Eslovaquia	Centro de Educación Medioambiental y Ética Cívica, Eslovaquia: Katarína Miesler
Turquía	Bilge Seckin, investigadora independiente, M. Emin Yilmaz trabajador/investigador
Ucrania	Corina Ajder, investigadora independiente

La investigación se realizó entre mayo y diciembre de 2013, y consistió en la investigación documental de cada país, para dar una visión general de la industria textil, así como una visión general de las disposiciones legales y la situación salarial de la industria textil de cada país.

Además, se realizó una investigación primaria como base para desarrollar estudios de caso para cada país. Se realizaron un total de 316 entrevistas cualitativas en otras ubicaciones con trabajadoras de 39 fábricas de 10 países.

El resultado de la investigación se ha discutido con las personas investigadoras implicadas de todos los países en una reunión de 3 días que se realizó a principios de 2014 en Sofía, donde también se debatieron recomendaciones políticas y después las conversaciones se terminaron mediante un intercambio de emails entre el equipo de investigadores/as y la red CRL.

PAÍS	Nº DE TRABAJADORAS ENTREVISTADAS	Nº DE FÁBRICAS INVESTIGADAS	COMPRADORES / MARCAS DE EN LAS FÁBRICAS INVESTIGADAS Fuente: las personas entrevistadas y las webs de las fábricas, la lista puede no ser completa y exhaustiva
Bulgaria	63	14	ZARA, Levi's, H&M, S.Oliver, OTTO, Max Mara, Calvin Klein, Cerruti, Peter Luft, MS Mode, Tom Tailor, Lee, Benetton, Massimo Dutti
BiH	34	3	Adidas, Meindl, Haix, Decathlon, Geox
Croacia	39	3	Olymp, Benetton, Hugo Boss
Georgia	49	2	Mango, Zara, Adidas, Puma, Nike, Armani, LC Waikiki, De Facto
Macedonia	29	3	Max Mara, Tesco, Canda
Moldavia	19	2	Naf Naf, Primark, Tesco, Benetton, Versace, Dolce & Gabbana, Armani, Max Mara
Rumanía	22	2	Dolce Gabbana D&G, Eugen Klein, ROFA (work wear), Gerry Weber, Hucke, Basler, H&M, Delmod, Arcadia, Benetton, Inditex (marcas Zara, Bershka, Stradivarius, Massimo Dutti)
Eslovaquia	9	5	Prada, Armani, Versace, Valentino, Max Mara, Calvin Klein, Pierre Cardin, Lacoste
Turquía	45	4	Hugo Boss, Mayerline, H&M, Zara, Otto, Benetton, LC Waikiki, De Facto
Ucrania	7	1	Steilmann, Benetton, Sisley, Next, TopShop, Mexx, Esprit, Betty Barclay, John Lewis, Laura Ashley
Total	316	39	

ANEXO 2: El desarrollo de marcas clave: H&M, Inditex/ Zara, Grupo Adidas, Hugo Boss (2004-2013)⁵⁹

H&M (H&M, COS, MONKI, WEEKDAY, CHEAP MONDAY, & OTHER STORIES)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Facturación: euros*	7.110 mm	8.110 mm	9.030 mm	10.390 mm	11.740 mm	13.390 mm	14.320 mm	14.530 mm	15.900 mm	16.980 mm
Beneficios en euros**	0.820 mm	1.940 mm	1.220 mm	1.530 mm	1.730 mm	1.850 mm	2.110 mm	1.780 mm	1.900 mm	1.940 mm
Nº de tiendas***	1068	1193	1345	1522	1738	1988	2206	2472	2776	3132
Nº de empleados	31701	34614	40855	47029	53430	53476	59440	64874	72276	81099

* Tipo de cambio: www.oanda.com, 13.11.2013/8.4.2014** Beneficios tras los impuestos *** Tiendas propias

GRUPO INDITEX (ZARA, PULL & BEAR, MASSIMO DUTTI, BERSHKA, STRADIVARIUS, OYSHO, ZARA HOME, UTERQÛE)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Facturación en euros*	5.570 mm	6.740 mm	8.200 mm	9.440 mm	10.410 mm	11.050 mm	12.530 mm	13.790 mm	15.950 mm	16.720 mm
Beneficios en euros**	0.640 mm	0.800 mm	1 mm	1.250 mm	1.260 mm	1.320 mm	1.740 mm	1.950 mm	2.370 mm	2.380 mm
Nº de tiendas***	2244	2692	3131	3691	4264	4607	5044	5527	6009	6340
Nº de empleados	47046	58160	69240	79517	89112	92301	100138	109512	120314	128313

* Ingresos netos; ** Tiendas propias

GRUPO ADIDAS (ADIDAS, REEBOK, TAYLOR MADE, ROCKPORT)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Facturación en euros	5.860 mm	6.640 mm	10.080 mm	10.300 mm	10.800 mm	10.380 mm	11.990 mm	13.320 mm	14.880 mm	14.490 mm
Beneficios en euros*	314 m	383 m	483 m	551 m	642 m	245 m	567 m	613 m	791 m	839 m
Nº de tiendas**	642***	708***	875***	1580****	1884	2212	2270	2384	2446	2740
Nº de empleados	14254	15935	26376	31344	38982	39596	42541	46824	46306	50728

* Ingresos netos atribuibles a sus accionistas; ** Tiendas propias; ***Adidas Salomon AG; **** Adidas compra Reebok

HUGO BOSS AG (BOSS, BOSS GREEN, BOSS ORANGE, HUGO)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Facturación en euros	1.170 mm	1.310 mm	1.500 mm	1.630 mm	1.680 mm	1.560 mm	1.730 mm	2.060 mm	2.350 mm	2.430 mm
Beneficios en euros*	88.2 m	108.2 m	128.7 m	154.1 m	112 m	105.5 m	188.9 m	284.9 m	307.4 m	329 m
Nº de tiendas**	97	145	249	333	390	438	537	622	840	1010
Nº de empleados	6942	7584	8441	9123	9593	9027	9944	11004	11852	12496

* Ingresos netos atribuibles a accionistas; ** Tiendas propias

NOTAS

¹ OIT Agenda del Trabajo Decente: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm> [última visita el 18 de diciembre de 2013]

² http://europa.eu/about-eu/countries/index_en.htm [última visita el 8 de abril de 2014]

³ http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2012_e/its12_merch_trade_product_e.pdf, p. 131

⁴ The global sourcing map – balance, costs, compliance, and capacity: McKinsey's apparel CPO survey 2013, octubre de 2013, p. 9

⁵ Organización Moldava de Promoción de la Exportación e Inversión, Investment and Export Promotion, Clothing and Textiles, actualizado en junio de 2010, disponible en: http://www.miepo.md/public/files/Clothing___Textiles.pdf

⁶ En ambos países (Polonia y la República Checa) sigue habiendo unas 40.000 trabajadoras en la industria textil. En comparación al resto de países productores del sector textil, en ambos países al menos las instituciones estatales (como la inspección laboral) monitorizan actualmente las condiciones laborales. Sin embargo, también en estos países los salarios están muy por debajo de los salarios dignos mínimos. Ver: Bohemia Fashion s.r.o., Czech Republic. Company profile concerning labour conditions. 2010. www.sachsen-kauf-fair.de/wp-content/uploads/2010/11/CZ_Bohemia_Fashion-fact-sheet.pdf

⁷ ver perfiles de los países para ver más detalles.

⁸ La Federación Internacional de las Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja: "Tuberculosis – health problem and social ill". <http://www.ifrc.org/en/news-and-media/news-stories/europe-central-asia/bulgaria/tuberculosis-health-problem-and-social-ill> [última visita el 20 de febrero de 2014]

⁹ Hoff, Andreas (2012): Demografische Entwicklung in Ost- und Ostmitteleuropa. www.diakonie.de/media/Hoff_21_02_13.pdf - página 24. [Última visita el 17 de febrero de 2014]

¹⁰ www.b.shuttle.de/ifad/ifad-ergebnisse-dateien/Demographischer%20Wandel.pdf - Abb. 5 y 6. [Última visita el 17 de febrero de 2014]

¹¹ La República Checa y Eslovenia se han convertido en países de inmigración desde el cambio de siglo.

¹² Muchas de las personas que trabajan aplicando la técnica sandblasting en vaqueros en las fábricas de Estambul son inmigrantes llegados de Rumania, Armenia o Georgia. No han podido recibir atención médica para el tratamiento de la silicosis porque no tenían ni papeles ni seguro de salud. Después de enfermar volvían a sus países de origen, y allí no detectaban su enfermedad.

¹³ Datos concretos sobre género en la emigración de los países post-socialistas al Oeste de Europa: <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2009/Resources/4231006-1204741572978/Vollmer.pdf>. http://www.ifl-leipzig.de/de/forschung/projekt/detail/selective_migration_and_unbalanced_sex_ratio_in_rural_regions_semigra.html

¹⁴ El acuerdo Dublin II también eliminó todas las excepciones humanitarias sobre las mujeres embarazadas, las personas mayores, las enfermas y los menores. El acuerdo Dublin II establece que estas personas deben ser detenidas y deportadas en cualquier caso antes de que puedan recibir cualquier tipo de asesoramiento.

¹⁵ El Consejo de Asistencia Económica Mutua (en alemán: Rat für Gegenseitige Wirtschaftshilfe RGW, en ruso: Совет Экономической Взаимопомощи, Sovet Ekonomicheskoy Vzaimopomoshchi, СЭВ, SEV; abreviatura en inglés COMECON, CMEA), 1949–1991, era la unión económica de estados socialistas de Europa y todo el mundo.

¹⁶ Estudio sobre la Comercialización de las Exportaciones – El Mercado Ucraniano de la Confección, 2010 http://www.ukrexport.gov.ua/i/imgsupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_en%282%29.pdf; página 8, 13

¹⁷ "Según los cálculos de la Asociación Ucraniana de la Industria Ligera (Associatsia Legprom) el valor anual del mercado de la ropa es de unos 7.500 millones de euros, aunque las cifras oficiales indican que es de 365 millones de euros. Como se indica más arriba, hasta un 90% del sector textil ucraniano funciona entre las sombras o en lo que se considera un plano gris. Este segmento del plano gris sigue creciendo, ya que para sobrevivir a la crisis económica, algunos productores grandes y medianos también tienen que aplicar planes "grises" para "optimizar" el coste de la estructura relacionada". http://www.ukrexport.gov.ua/i/imgsupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_en%282%29.pdf; página 4 [última visita: 25 de febrero de 2014]

¹⁸ También se mencionan como corte-confección-arreglo o producción de corte y confección (CMT/CM). Además, el TPP también es un plan de comercio de la UE como se explica arriba. "Lohn" significa salario en alemán. En Bulgaria se usa el término "Ishleme", que significa "bordado" en turco.

¹⁹ Enlargement Weekly – 29 de abril de 2003 Dirección General de Ampliación: TEJIENDO UN FUTURO NUEVO - LA INDUSTRIA TEXTIL Y LA AMPLIACIÓN: "Las compañías deberían apoyarse menos en las transacciones de perfeccionamiento pasivo y centrarse más en productos de alto valor añadido, diseño y calidad".

²⁰ Según Joanna Szabuńko, la Campaña Ropa Limpia de Polonia

²¹ Ermann, Ulrich (2011): Consumer capitalism and brand fetishism: The case of fashion brands in Bulgaria. En: Pike, Any (ed.): Brands and Branding Geographies.

²² Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) en Alemania, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) en Francia, Denknetz en Suiza (2005): Theses for a European minimum wage policy, Düsseldorf – Zürich, 15 de abril de 2005. www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_en.pdf - página 2

²³ "Los sistemas de salario mínimo, OIT, 2014, ILC.103/iii/1B: Investigación general sobre los informes del Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (nº 131), y la Recomendación sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (nº 135), p. 13-14, artículo 24.

²⁴ Entre 2005-2011 John Ruggie actuó como Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas en Negocios y Derechos Humanos. Elaboró los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre los Negocios y los Derechos Humanos que han sido respaldados de forma unánime por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas del 16 de junio de 2011.

²⁵ <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>, p.13 [última visita el 01.01.2014]

²⁶ "Stitching a Decent Wage Across Borders", Jeroen Merk, Campaña Ropa Limpia/Asia Floor Wage Alliance, 2009

²⁷ Los tipos de cambio aplicados en todas las tablas corresponden al 1 de febrero de 2014, www.oanda.com; los salarios mínimos legales a 1 de mayo de 2013.

²⁸ "Los sistemas de salario mínimo, OIT, 2014, ILC.103/iii/1B", p. 127, la OIT establece lo siguiente: "La referencia más generalizada para evaluar los niveles salariales mínimos es probablemente su proporción respecto a los salarios medios, y la segunda es su proporción respecto a la media salarial". Como no hemos podido hallar los salarios medios de todos los países analizados, hemos decidido tomar como referencia la media salarial.

²⁹ "Los sistemas de salario mínimo, OIT, 2014, ILC.103/iii/1B", p. 127, la OIT establece lo siguiente: "La referencia más generalizada para evaluar los niveles salariales mínimos es probablemente su proporción respecto a los salarios medios, y la segunda es su proporción respecto a la media salarial". Como no hemos podido hallar los salarios medios de todos los países analizados, hemos decidido tomar como referencia la media salarial.

- ³⁰ Mínimo de subsistencia según la declaración de las oficinas de Estadísticas Nacionales de 2012.
- ³¹ 60% de la media salarial neta <http://www.fzs.ba/Eng/index.htm>
- ³² 60% de la media salarial <http://www.nsi.bg/en/content/6410/total>
- ³³ 60% de la media salarial a diciembre de 2013, http://www.dzs.hr/default_e.htm
- ³⁴ 60% de la media de los ingresos del hogar http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=182&lang=en
- ³⁵ 60% de la media salarial neta http://www.stat.gov.mk/PrikaziSooostenie_en.aspx?rbrtxt=40
- ³⁶ 60% de la media salarial <http://www.statistica.md/category.php?l=en&idc=452&>
- ³⁷ 60% de la media salarial neta <http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/castiguri/a13/cs07r13.pdf>
- ³⁸ 60% de la media salarial neta de 2013, cálculo propio sobre la base <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=67083>
- ³⁹ 60% de la media salarial <http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16200>
- ⁴⁰ 60% de la media salarial <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- ⁴¹ Los tipos de cambio aplicados en todas las tablas corresponden al 1 de febrero de 2014, www.oanda.com; datos según las Oficinas de Estadística Nacionales. Donde las estadísticas solo indicaban los salarios brutos, hemos calculado el salario neto aproximado, para comparar los niveles salariales netos de los distintos países. Las medias salariales incluyen las horas extra y las bonificaciones.
- ⁴² No hay datos disponibles. El salario mínimo legal se usa como referencia.
- ⁴³ Medias salariales netas de la República Srpska, BiH, de todos los sectores (no había datos específicos según sectores respecto al nivel de manufacturación)
- ⁴⁴ El sector textil incluyendo el sector de la ropa, los datos disponibles más recientes son de 2011
- ⁴⁵ Media salarial de junio de 2012
- ⁴⁶ No todos los países revisan sus salarios mínimos legales al mismo ritmo. La tabla compara el nivel de salario legal mínimo a 1 de mayo de 2013, y aplica el tipo de cambio del euro según la web www.oanda.com respecto al 1 de febrero de 2014.
- ⁴⁷ No hay salario mínimo legal. Los contratos suelen establecer un salario base de 125 GEL/52 euros. Utilizamos esta referencia para analizar la diferencia que existen entre el salario mínimo legal y el salario digno mínimo estimado.
- ⁴⁸ El salario mínimo legal de Bangladesh prácticamente se ha duplicado en octubre de 2013, después de que miles de trabajadoras del sector textil salieran a la calle a protestar. Ya que el aumento salarial fue tan importante, hemos utilizado este nuevo salario mínimo legal en la visión general.
- ⁴⁹ Media salarial de las regiones productoras más importantes
- ⁵⁰ Media salarial de las regiones productoras más importantes
- ⁵¹ Media salarial de todas las provincias
- ⁵² Salario de entrada más bajo por primer año
- ⁵³ Comida (carne una vez a la semana); vivienda (incl. renta de un piso/hipoteca, electricidad, calefacción, agua, mantenimiento de la casa); salud e higiene; transporte; educación; ropa y calzado; tiempo libre (fiesta anual, cultura); comunicación (teléfono e Internet); ahorros para emergencias.
- ⁵⁴ Media del salario neto que se llevan a casa según las entrevistadas de BiH
- ⁵⁵ 130 euros en los talleres de la región Batman, 196 euros en las fábricas la región de Batman y 326 euros en las fábricas de Estambul
- ⁵⁶ El investigador subrayó que la fábrica ucraniana estudiada se puede considerar como una de las que cuentan con mayores salarios del sector.
- ⁵⁷ Comisión Europea. Employment, Social Affairs and Inclusion: Employment and Social Developments in Europe 2013 (21/01/2014) - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684&visible=1> – [última visita el 26 de febrero de 2014]
- ⁵⁸ Eurostat: Archivo: At-risk-of poverty or social exclusion rate, 2011 and 2012.png. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:At-risk-of_poverty_or_social_exclusion_rate_2011_and_2012.png&filetimestamp=20131204140818-26.2.2014
- ⁵⁹ Fuentes:
- H&M: Informes anuales H&M, 2008-2013, [última visita el 8.4.2014] <http://about.hm.com/content/hm/AboutSection/en/About/Investor-Relations/Financial-Reports/Annual-Reports.html#cm-menu>
 - Inditex: Informes anuales Inditex, 2008-2013, [última visita el 8.4.2014] http://www.inditex.com/en/shareholders_and_investors/investor_relations/annual
 - Adidas: 10-years overview, 5-years-overview adidas group, <http://adidas-group.corporate-publications.com/2011/gb/de/zusaetzliche-informationen/zehn-jahresuebersicht/120-table-ten-year-overview.html?bh=600&style=fgraph> ; <http://www.adidas-group.com/de/investoren/kennzahlen/fuenfjahresuebersicht/>, Informes anuales 2008-2014 [última visita el 8.4.2014]
 - Hugo Boss: Informes anuales 2004-2013 [última visita el 8.4.2014] http://group.hugoboss.com/de/annual_report_3844.htm
- ⁶⁰ Romania TV, Descinderi la fabricile de confectii din Prahova. Patronii, bănuți de evaziune fiscală și spălare de bani, 11 de octubre de 2013, disponible en: http://www.romaniatv.net/descinderi-la-fabricile-de-confectii-din-prahova-patronii-banuiti-de-evaziune-fiscal-a_102318.html
- ⁶¹ Unirea, Firma italiana de confectii prinsa cu 100 de angajati "la negru", 13 de abril de 2012, accesible en: <http://www.ziarulunirea.ro/firma-de-confectii-cu-100-de-persoane-la-negru-73792.html>
- ⁶² El Código Laboral de Rumania, Ley 53/2003, artículo 83
- ⁶³ <http://www.cin.ba/tekstilni-radnici-danas-bez-plata-sutra-bez-penzija/>, La web oficial del Centro para la Investigación Periodística, Artículo titulado "Textile workers without salary today, tomorrow, without pensions", [última visita realizada el 04.07.2013]
- ⁶⁴ Holubová, Barbora: Work market and social situation of women. Febrero de 2011, p. 1-3
- ⁶⁵ Entrevista con ex-trabajadoras de Edirne Giyim, enero de 2014.
- ⁶⁶ Los tipos de cambio aplicados en todas las tablas corresponden al 1 de febrero de 2014, www.oanda.com; los salarios mínimos legales a 1 de mayo de 2013.
- ⁶⁷ No hay salario mínimo legal. Los contratos suelen establecer un salario base de 125 GEL/52 euros. Utilizamos esta referencia para analizar la diferencia que existen entre el salario mínimo legal y el salario digno mínimo estimado.
- ⁶⁸ El salario digno mínimo medio según las expectativas de las entrevistadas es de 890 euros. El Sindicato Turco calculó que el nivel de pobreza se ubica en los 1.095 euros.

Sejem

**Campaña
Ropa Limpia**



Clean Clothes
Campaign

www.ropalimpia.org