

MÁS POR MENOS

El trabajo precario de las mujeres
en las cadenas de producción globalizadas



Ami Vitale/Oxfam

**COMERCIO
CON
JUSTICIA**



Agradecimientos

El presente informe ha sido escrito por Kate Raworth y producido por Claire Harvey. Es el resultado de una amplia colaboración entre los miembros de Oxfam Internacional, organizaciones asociadas e investigadores de muchos países. Queremos agradecer especialmente la colaboración de las mujeres trabajadoras, de los directores de explotaciones agrícolas y fábricas, y de los agentes de las cadenas de producción que han compartido con nosotros sus experiencias y sus opiniones en el proceso de investigación.

Más por menos. El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas, se basa fundamentalmente en las investigaciones encargadas a los socios de Oxfam en 12 países (véase la lista completa en las páginas 90 - 91). Estos estudios ha sido redactados o dirigidos por: Abul Barkat, Saâd Belghazi, Alex Cole-Hamilton, Lyndsay Cunliffe, Pamela Caro, Centre for Policy Alternatives, Estrella Díaz, Bruce Goldstein, Stephen Greenberg, Beethoven Herrera, Rakawin Lee, James B. Leonard, Diego López, Prisca Kamungi, Mafruz Khan, Elena Maleno, Maria Antonia Martínez, Charles Mather, Philip Mattera, Chalit Meesit, Rajaa Mejjati Alami, Liu Kai Ming, Greg Moher, National Group on Homeworking, Pun Ngai, Steve Ouma, Omar Ortez, Tania Belén Pérez, Mizanur Rahman, Geoff Sayer, Phan Wannaboriboon, y Lek Yimprasert.

El informe ha contado con el apoyo y los comentarios del personal de las oficinas de Oxfam Internacional en todo el mundo y de muchos académicos, sindicatos y otros colaboradores y revisores. Queremos agradecer especialmente la participación de: Juan Carlos Arita, Jeff Atkinson, Rosanna Barbero, Marta Barceló, Phil Bloomer, Deena Bosch, Sonia Cano, Carole Crabbe, Ruth Collard, Tim Connor, Rosalina Cornejo, Rachel Crossley, Katherine Daniels, Palash Kanti Das, Sumi Dhanarajan, Sophie Englebienne, Lot Felizco, Marlies Filbri, Carlos Galián, Peter Gibbon, Balachandiran Gowthaman, Matt Grainger, Eric Gottwald, Gina Hocking, Billy Hung, Rosey Hurst, el grupo IDS Global Value Chains, Sana Jelassi, Nalini Kasinathan, Thalia Kidder, Liz Leaver, Trini Leung, Stephanie Linakis, Ileana Matamoros, Dina Mesbah, Cecilia Milan, Marleen Nolton, Bernadette Orr, Adrie Pajma, Francis Perez, Aida Pesquera, Duncan Pruett y a los colegas de ICFTU, Prakash Sethi, Selina Shelley, Minor Sinclair, Mary Sue Smiaroski, Ines Smyth, Gerard Steehouwer, Anne Stichelmans, Jung-ui Sul, Isabel Tamarit, Sophia Tickell, Hilde Vanregenmortel, Chema Vera, Kevin Watkins, Peter Williams, Rachel Wilshaw, and Ineke Zeldenrust.

La edición del informe ha sido realizada por Anna Corydon y el diseño por Alison Beaumont.

Publicado por primera vez por Oxfam Internacional en 2004

© Oxfam Internacional 2004

Reservados todos los derechos. La presente publicación está protegida por el derecho de autor, pero puede reproducirse por cualquier procedimiento sin obligación de pago de derechos si su finalidad es la defensa pública de sus postulados, la realización de campañas o el uso con fines docentes, pero queda prohibida la venta de la misma. El titular del derecho de autor exige que se le comunique cualquiera de esos usos para evaluar el impacto del documento. Para su reproducción en cualquier otra circunstancia, o la utilización en otras publicaciones, o su traducción o adaptación se precisará el permiso escrito del editor y el abono de una posible tarifa

Se pueden descargar ejemplares de este informe en www.comerciojusticia.com

O solicitarlo dirigiéndose a:

Intermon Oxfam, Roger de Lluria 15, 0815 Barcelona
intermon@IntermonOxfam.org

Maquetación versión en castellano: punto&coma

Impreso por: EPES Industrias Gráficas S.L. (Alcobendas)

ISBN 0 84 8452 270 9

Versión original: inglés

Existe un registro de catálogo de esta publicación en la British Library.

Trading Away Our Rights es una publicación de:

Oxfam Internacional. Secretariado de Oxfam Internacional
Suite 20, 266 Banbury Road - Oxford OX2 7DL
Reino Unido

www.comerciojusticia.com

Índice

Resumen 4

Introducción 9

1 Con trabajo, sí... pero en precario 16

Afrontar un trabajo en condiciones precarias 16

Costes ocultos más allá del puesto de trabajo 26

2 Aplastadas por la cadena de producción 32

El ascenso de las empresas globalizadas 33

Estrategias de los empresarios en el eslabón final de la cadena 39

Estrategias gubernamentales en materia de legislación y prácticas laborales 39

3 Vestir al mundo 48

Los fabricantes de todo el mundo se enfrentan
al poder de las grandes marcas y cadenas de modas 48

“Cosidas” de pies y manos: presión en los últimos eslabones de la cadena de producción 50

Directores de fábrica: pasar el muerto a los trabajadores 58

4 Injusticia en los campos de cultivo 66

Productores de todo el mundo frente al superpoder de los supermercados 66

Exprimidas a diario: presión sobre los eslabones más bajos de la cadena de producción 68

Directores de las explotaciones agrícolas: pasar el muerto a los trabajadores 76

5 Cómo coseguir que el comercio beneficie también a las mujeres trabajadoras 82

Recomendaciones 83

Apéndice

Oxfam y sus socios; informes preparatorios; lista de acrónimos 90

Notas 94

Resumen

“Como trabajadora temporal, no tengo primas, ni vacaciones pagadas ni indemnización por despido. Estoy buscando un sitio donde instalarme para poder traer a mis hijos a vivir conmigo y ser una madre con mis polluelos bajo mis alas.”¹

Ragel. Recoge en Sudáfrica fruta que se exporta a los supermercados de Reino Unido.

“Tenemos que hacer horas extras hasta la medianoche para tener unos ingresos decentes. Me da miedo tener hijos porque no podré mantenerlos.”²

Nong, 26 años, cose ropa interior para Victorias's Secret en Tailandia

“No tenemos derecho a ponernos enfermas. Un día no me encontré bien y llevé a mi jefe una nota de mi médico; recibí una amonestación por escrito.”³

Zakia, 36 años, cose prendas de vestir en Marruecos para empresas españolas como Induyco y El Corte Inglés.

La globalización ha introducido a millones de mujeres de los países en desarrollo en el mundo del trabajo. Trabajan en las cadenas globales de producción de las empresas multinacionales, produciendo mercancías que impulsan el crecimiento de las exportaciones: recogen y envasan fruta, cosen prendas de vestir, cortan flores y montan juguetes. Estos trabajos podrían aportar a las mujeres los ingresos, la seguridad y el apoyo que necesitan para salir de la pobreza junto con sus familias. Por el contrario, se les niega sistemáticamente la participación que les corresponde en los beneficios que genera la globalización.

Los contratos –en el caso de que los tengan– son de corta duración y la mujer trabaja a un ritmo frenético a cambio de un salario muy bajo, en condiciones insalubres. Se ve obligada a realizar muchas horas para ganar lo suficiente como para sobrevivir. La mayoría no goza de baja por enfermedad o por maternidad, pocas están amparadas por alguna cobertura sanitaria o de desempleo y aún menos consiguen ahorrar para el futuro. En lugar de apoyar el desarrollo a largo plazo, el comercio fomenta la inseguridad y la vulnerabilidad de millones de mujeres trabajadoras.

La dura realidad a la que se enfrentan las trabajadoras pone de relieve uno de los fallos patentes del actual modelo de globalización. A lo largo de los últimos 20 años, se han ampliado y fortalecido espectacularmente los derechos (jurídicos) de las poderosas entidades corporativas. A través de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y de los acuerdos comerciales regionales y bilaterales, las empresas disfrutan ahora de protección para sus derechos de propiedad intelectual a escala mundial. Como inversores, estas mismas empresas están protegidas jurídicamente frente a una amplia gama de posibles acciones de los gobiernos. Los derechos de los trabajadores han evolucionado en sentido contrario. Y no es casual que el ascenso de los contratos “flexibles” haya ido parejo al aumento del número de mujeres trabajadoras, a menudo inmigrantes. El resultado es que los derechos de las empresas son cada vez más fuertes, mientras que los derechos y la protección de las personas en el trabajo se debilitan, y las mujeres están pagando los costes sociales de todo ello.

El núcleo de muchas estrategias de empleo de las cadenas de producción globales es la explotación de las circunstancias de la población vulnerable, ya sea de manera intencionada o no. Es evidente que los grupos sociales vulnerables necesitan desesperadamente trabajar

para poder salir de la pobreza y la desigualdad. Pero si la manera de contratarlos convierte su vulnerabilidad en una excusa para pagarles menos, haciéndoles trabajar más horas y en condiciones más duras, sin darles los subsidios que les corresponden legítimamente, el trabajo no les servirá para salir de la pobreza.

El resultado es un cambio gradual, pero fundamental, en el beneficiario del comercio bajo el modelo de globalización imperante. Las ventajas de la flexibilidad de que gozan las empresas al final de las cadenas globales de producción son a costa de la precariedad del empleo en el otro extremo de la cadena. Si éste es el futuro del trabajo orientado a la exportación en los países pobres, el comercio no cumplirá con su auténtico potencial para reducir la pobreza y la desigualdad de género.

El estudio llevado a cabo por Oxfam con socios de 12 países, ha supuesto la realización de entrevistas a cientos de mujeres trabajadoras y a muchos jefes de fábricas y de explotaciones agrícolas, a agentes de las cadenas mundiales de producción, al personal de empresas minoristas y de grandes marcas, a sindicatos y funcionarios gubernamentales. Ha puesto de manifiesto cómo los minoristas (supermercados y grandes almacenes) y las marcas de ropa utilizan su poder en las cadenas de producción para trasladar sistemáticamente los costes y los riesgos a los productores, quienes, a su vez, los desplazan a las mujeres trabajadoras. En el Capítulo 1 se explican las repercusiones de todo ello en las mujeres y en sus familias:

- En Chile, el 75% de las mujeres del sector agrícola trabaja con contratos temporales, recogiendo fruta durante más de 60 horas a la semana durante la temporada. Pero una de cada tres sigue ganando menos del salario mínimo.
- Menos de la mitad de las mujeres empleadas en el sector de la exportación de textiles y de prendas de vestir en Bangladesh tiene contrato de trabajo y la gran mayoría no tiene bajas de maternidad o cobertura sanitaria... Pero el 80% teme el despido si se queja.
- En la provincia china de Guangdong, una de las regiones industriales de crecimiento más rápido de todo el mundo, las jóvenes hacen 150 horas extras al mes en las fábricas de confección, pero el 60% no tiene contrato de trabajo y el 90% no tiene acceso a la seguridad social.

Las repercusiones de esta inseguridad en el empleo van más allá del lugar de trabajo. Todavía se considera que las mujeres deben ocuparse de criar a los hijos y cuidar a los familiares enfermos y a los ancianos aunque trabajen fuera de casa. Soportan una doble carga y apenas reciben ayuda de sus gobiernos o empresarios para llevarla dignamente. La presión que sufren puede acabar con su salud, desestructurar a su familia y minar las posibilidades de que sus hijos accedan a un futuro mejor. El resultado: precisamente a las trabajadoras que constituyen la columna vertebral de la generación de riqueza en muchos países en vías de desarrollo se les arrebató su parte de los beneficios que el comercio les podría deparar.

Sufren las consecuencias los trabajadores tanto de los países ricos como pobres. Las mujeres e inmigrantes de las comunidades pobres de los países ricos –como las trabajadoras agrícolas de EE.UU. y Canadá y las que se llevan el trabajo a casa en el Reino Unido y Australia– padecen igualmente condiciones de contratación muy precarias en los sectores

sometidos a la competencia comercial. La presión de la competencia que ejercen las importaciones de bajo coste es claramente una de las razones, pero también interviene la presión que comporta trabajar en el eslabón más bajo de la cadena de abastecimiento mundial de una gran cadena de venta al público, tanto si ésta compra en el extranjero como en casa.

Una de las causas básicas de estas condiciones precarias es el nuevo modelo empresarial que ha surgido con la globalización, y que se describe en el capítulo 2. Las empresas minoristas y las grandes marcas se han erigido como la poderosa bisagra entre los consumidores y los productores del mundo. Sus cadenas de producción globales se extienden desde las estanterías de los supermercados y de las tiendas de ropa de los principales centros comerciales del mundo a las explotaciones agrícolas de fruta y verdura de América Latina y África y las fábricas de confección de ropa en el Norte de África y China. Wal-Mart, la cadena de hipermercados más grande del mundo, que lidera este modelo, compra productos a más de 65.000 proveedores de todo el mundo y los vende a más de 138 millones de consumidores cada semana en sus 1.300 tiendas repartidas en 10 países.

La globalización ha reforzado enormemente la capacidad negociadora de las cadenas de tiendas minoristas. Las nuevas tecnologías, la liberalización del comercio y la movilidad de los capitales han aumentado de forma espectacular el número de países y de productores a los que pueden adquirir sus productos, creando un sector productivo de proveedores que crece indefinidamente y que se disputan un puesto en las cadenas de producción. Al mismo tiempo, las fusiones y adquisiciones internacionales y las estrategias agresivas de fijación de los precios han concentrado el poder del mercado en manos de un puñado de grandes grupos empresariales que ahora construyen imperios internacionales. Éstos tienen un poder enorme a la hora de negociar con los productores y lo utilizan para trasladar los costes y los riesgos del negocio a los eslabones más bajos de la cadena de abastecimiento. Su modelo empresarial, centrado en el máximo beneficio para el accionista, exige cada vez más flexibilidad a través de una entrega “al momento”, pero con un control más estricto de los inputs y los estándares, junto con unos precios cada vez más bajos.

Bajo estas presiones, los directores de las fábricas y de las explotaciones agrícolas desplazan los costes y los riesgos a los eslabones más débiles de la cadena: la mano de obra que contratan. Para muchos productores, la estrategia laboral es muy sencilla: que sea flexible y barata. Para hacer frente a la oscilación de pedidos y a la caída de precios, contratan trabajadores y trabajadoras con contratos de corta duración, exigen objetivos exagerados y subcontratan en la economía informal a productores que están fuera de la normativa y son invisibles. Presionados para cumplir plazos de entrega muy ajustados, exigen que los trabajadores inviertan muchas horas para cumplir las fechas de envío pactadas. Y para minimizar la resistencia, contratan a las trabajadoras con menos probabilidades de sindicarse (mujeres jóvenes, a menudo emigrantes e inmigrantes) y amenazan o despiden a las que se atreven a defender sus derechos.

A la vista de estas fuertes presiones comerciales, los gobiernos deberían fortalecer la protección de los derechos de las trabajadoras. Por el contrario, muchos han comerciado con ellos hasta vaciarlos de contenido, ya sea por medio de leyes o en la práctica. Presionados por los inversores locales y extranjeros y por las condiciones de los préstamos del FMI y del Banco Mundial, con demasiada frecuencia han permitido que las normas del trabajo se

definiesen de acuerdo con las exigencias de flexibilidad de la cadena de compra: mayor facilidad de contratación y de despido, más contratos de menor duración, menos subsidios y más horas extras. Ello genera una ventaja a corto plazo para el comercio, pero con el riesgo de un coste a largo plazo para la sociedad.

Cada vez más, las empresas exhiben “códigos de conducta” que aseguran a los consumidores que se preocupan de que se respete la legislación laboral a lo largo de toda la cadena. Pero las auditorías que realizan en sus fábricas y explotaciones agrícolas siguen centrando su atención en documentar los problemas laborales que existen sin preguntarse por qué persisten. Intervienen muchos factores, desde una dirección deficiente a una legislación nacional laxa. Pero una de las raíces del problema, ignorada durante demasiado tiempo, es la presión de las empresas distribuidoras y de las marcas debido al tipo de prácticas de compra que imponen a la cadena de proveedores, que deterioran las mismas normas del trabajo que dicen apoyar.

Cuando nos quedamos horrorizados de las condiciones de trabajo infrahumanas de las fábricas de confección deberíamos preguntarnos ¿quién las generó? La presión que sufren las trabajadoras se inicia lejos de los locales de la fábrica y va bajando por la cadena de compra a través de las estrategias de las cadenas minoristas y marcas comerciales descritas en el Capítulo 3. Su exigencia de entrega “al momento” ha reducido un 30% los tiempos de producción en cinco años...y genera pedidos más pequeños y menos previsibles y costes de transporte aéreo elevados en los casos de incumplimiento de plazos. Las fábricas de Marruecos que producen para Induyco y El Corte Inglés, la cadena de grandes almacenes más importante de España, deben entregar muchos de los pedidos en menos de siete días. *“Las tiendas tienen que estar siempre llenas de diseños nuevos”,* decía un responsable de la planificación de la producción. *“Hacemos lo imposible por cumplir los plazos... Nos jugamos la imagen”.* Pero la imagen que ocultan es la de las jóvenes que trabajan hasta 16 horas al día para cumplir esos plazos, recibiendo un 40% menos por las horas trabajadas fuera de su horario habitual. *“Una de las chicas está embarazada de siete meses y trabaja diez horas al día”,* comentaba una trabajadora de la confección, *“y como tiene que hacer un montón de piezas por hora, el encargado no le deja ir al lavabo. Para ella es una auténtica tortura, pero no se puede permitir el lujo de perder el trabajo.”*

En todos los países, la caída de los precios (para los productores de prendas de vestir ha sido del 30% en tres años) aumenta la presión para recortar los costes; la solución preferida, aunque oculta, es subcontratar la producción a talleres cuyas condiciones son mucho peores. Y cuando los compradores no aseguran pedidos para el futuro, sus intenciones de mejorar las condiciones laborales suenan huecas. No es de extrañar que muchos directivos falsifiquen los documentos e intimiden a las trabajadoras para que contesten las preguntas “correctamente”.

La industria de productos frescos –fruta, verduras y flores– es intrínsecamente arriesgada, pero las duras negociaciones que imponen los supermercados pueden incrementar todavía más esta apuesta. Como muestra el capítulo 4, los campesinos de todo el mundo se ven obligados a cargar con los costes y riesgos cada vez los supermercados establecen los precios mucho después de que se haya embarcado el producto, cuando exigen relaciones de exclusividad pero anulan el pedido, y cuando hacen promociones a precios bajísimos

para alcanzar sus objetivos de ventas. *“Es la única parte del pastel que nos queda, los costes de la mano de obra”*, decía un productor de manzanas sudafricano que exporta a Tesco, el mayor supermercado del Reino Unido. *“Si ellos nos exprimen, ese es el único lugar donde podemos exprimir nosotros”*. No es de extrañar pues, que los agricultores como él contraten temporalmente cada vez más a mujeres para que trabajen 11 horas al día en el campo a cambio de salarios de pobreza, sin bajas por enfermedad o maternidad y sin seguridad en sus ingresos.

Ya es hora de conseguir un comercio con justicia

En la campaña de Oxfam Por un Comercio con Justicia estamos uniendo esfuerzos, con organizaciones de todo el mundo, para exigir que las mujeres que trabajan en las cadenas de producción de algunas de las compañías más poderosas del mundo obtengan la parte que les corresponde de los beneficios que genera el comercio. Sus experiencias y luchas constituyen el núcleo de este informe y de nuestra campaña internacional.

Todos nosotros exigimos:

- Que las compañías respeten los estándares laborales en toda la cadena de producción, también en la parte que sea deslocalizada y que su política comercial considere especialmente el impacto que tienen sus prácticas de compra y aprovisionamiento en la forma en que los productores contratan y tratan a sus trabajadoras.
- Que los productores y proveedores de todo el mundo ofrezcan puestos de trabajo dignos a sus empleados, lo que incluye respetar el derecho de las trabajadoras a sindicarse y a negociar convenios colectivos y a eliminar la discriminación de las mujeres trabajadoras.
- Que los gobiernos del Norte y del Sur dejen de comerciar con los derechos de los trabajadores jurídicamente y en la práctica, y que hagan cumplir las normas internacionales del trabajo para fomentar trabajos dignos que favorezcan la reducción de la pobreza, la igualdad de género y el desarrollo.
- Que el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial promuevan los derechos de los trabajadores en todas sus operaciones, en tanto que es una herramienta fundamental para la reducción de la pobreza y para una mayor igualdad de género.
- Que los inversores institucionales –accionistas y fondos de pensiones– utilicen su poder en los mercados de inversión para promover prácticas en las cadenas de producción que respeten las normas internacionales del trabajo.
- Que los consumidores reclamen a las cadenas de distribución y grandes marcas que garanticen que sus prácticas de compras respetan los derechos de los trabajadores en lugar de deteriorarlos.

Introducción

La globalización evoca imágenes de compañías multinacionales, flujos de inversión y de tecnología y disputas en la Organización Mundial del Comercio (OMC). Pero estas imágenes cuentan sólo una parte de la historia. La globalización tiene además, un rostro más humano y más oculto. El comercio internacional ha atraído a millones de mujeres al mundo del trabajo en todos los países en desarrollo. Ellas producen los bienes que están impulsando el crecimiento de las exportaciones, y sin embargo, se les niega sistemáticamente la justa participación en los beneficios que debería aportarles la globalización.

Podemos evitar que la globalización margine a los pobres en general y a las mujeres pobres en particular. Podemos evitar que la expansión del comercio internacional cree una “carrera” en la que los inversores se aprovechan de las oportunidades de reubicación. El aumento del comercio y la mejora de las condiciones de trabajo pueden ir de la mano si los gobiernos, empresas e instituciones internacionales crean las condiciones políticas adecuadas.

Pero este “si” es de grandes dimensiones. Como muestra el estudio realizado en este documento, las presiones políticas y comerciales son de tal envergadura que están deteriorando las condiciones de trabajo. Los gobiernos de muchos países erosionan activamente los derechos de los trabajadores, a menudo presuponiendo que es necesario para atraer inversiones externas e impulsar el crecimiento, lo que constituye un craso error. En muchos casos, las condiciones de los préstamos del FMI y el Banco Mundial han sido las que les han animado a moverse en esta dirección.

El deterioro de los derechos laborales ha ido parejo al desarrollo del nuevo modelo de negocios. Por su parte, las grandes cadenas, las marcas más importantes y los inversores internacionales han fomentado activamente el desarrollo de mercados laborales “flexibles” –es decir, con derechos laborales más débiles– para satisfacer las necesidades de sus negocios. La flexibilidad que exige este modelo empresarial –para una entrega más rápida, niveles técnicos más exigentes y precios más bajos, pero sin compromiso de continuidad en los pedidos– contrasta drásticamente con los principios altisonantes que pregonan estas compañías bajo la bandera de la responsabilidad social corporativa.

El énfasis actual en adaptar los mercados laborales a los dictados de un modelo empresarial que está extendiendo endémicamente la vulnerabilidad responde a una visión con tres fallos fundamentales. Primero, y más importante: la mejora del empleo y de las condiciones de trabajo generaría beneficios inmediatos y tangibles para millones de mujeres, lo que sería un poderoso catalizador para la reducción de la pobreza. Ayudaría a crear un nuevo modelo de globalización más equitativo. Segundo: al extender los beneficios del comercio y de la globalización a más destinatarios, se fortalecería la legitimidad del sistema comercial internacional que es considerado ampliamente –y correctamente– como un fracaso para los pobres. Tercero: la mejora de las condiciones en los países pobres crearía nuevas oportunidades de inversión y de crecimiento. Si nos aseguramos de que el desarrollo de la globalización y la mejora de las normas del trabajo de las mujeres sean complementarios, empezaremos a generar más ganadores en el tema del comercio.

Caminos por recorrer, falsos debates que abandonar

El presente informe argumenta que las empresas tienen que modificar sus prácticas de suministro y compra, si pretenden que el compromiso de ser socialmente responsables sea algo más que palabras huecas. La modificación de las prácticas de suministro y compra por sí sola no mejorará la situación del trabajo ni las condiciones laborales, pero es una parte esencial de la solución y como tal lleva demasiado tiempo sin ponerse sobre la mesa.

Asimismo, el informe exige a los gobiernos que garanticen que los pobres se beneficien del comercio ratificando y aplicando las normas internacionales del trabajo, ampliando las prestaciones de protección del empleo a todos los trabajadores y, en especial, permitiendo que los trabajadores puedan sindicarse y negociar colectivamente sin temor a perder sus puestos de trabajo.

Algunos comentaristas rechazarán esta estrategia. Concretamente los incondicionales del actual modelo de globalización argumentarán que se necesita más de lo mismo para generar mayor crecimiento, empleo, aumentar los niveles de vida y, en último término, mejorar las normas del trabajo. Sus argumentos son bien conocidos:

1 ‘Primero, comercio y crecimiento, las normas del trabajo vendrán después’

El comercio crea puestos de trabajo –según dicen– y a medida que se reduce el exceso de oferta laboral, mejoran los salarios y las condiciones de trabajo. Pero el nexo entre comercio y crecimiento económico no es en absoluto automático, ni tampoco el que existe entre la creación de puestos de trabajo y unas condiciones laborales correctas. Los mercados pueden desempeñar un papel decisivo en la definición de la eficacia de la asignación de recursos y en la generación de riqueza, pero el realismo del mercado debe atemperarse con consideraciones de justicia social. Los derechos laborales no son una recompensa lejana del desarrollo: son una herramienta esencial para aliviar la pobreza a través del comercio hoy en día.

2 ‘Los puestos de trabajos generados en los sectores beneficiados por el comercio es la mejor de las alternativas’

Muchos economistas subrayan que los trabajadores de los sectores de la exportación suelen ganar salarios más elevados que otros, por no hablar de los que están en el paro. Una mujer que cose ropa en Bangladesh para Wal-mart, dicen ellos, seguramente vive mejor que su hermana que trabaja en una obra de construcción local. En palabras del economista Paul Krugman, “En honor al trabajo mal pagado: un mal trabajo con salario deficiente es mejor que nada”.⁴ Ciertamente ésta es la razón por la cual millones de mujeres aceptan estos trabajos. Pero si lo mejor que les puede ofrecer el comercio a las personas pobres es una mejora marginal en una vida de pobreza desesperante, el objetivo se queda muy corto con respecto a lo que podría ser su potencial. La cuestión relevante no es si la mujer de Bangladesh vive mejor marginalmente, sino si ella, su familia y su país obtienen la parte que les corresponde de los beneficios que ella contribuye a generar a través del comercio.

3 ‘Mejorar las normas del trabajo es un proteccionismo disfrazado’

Algunos defienden que la mejora de la seguridad en el empleo y de los subsidios de los trabajadores en los países pobres les arrebatará su beneficio comercial y los colocará fuera del mercado por falta de competitividad. Desde este punto de vista, exigir el respeto de los derechos de los trabajadores no es más que otra variedad del proteccionismo del Norte. Este argumento no se sostiene. Existe una diferencia abismal en el coste de los subsidios básicos, como la baja por maternidad y por enfermedad, entre los países ricos y los países pobres. Si todos los países ofrecieran estos subsidios, los costes relativos de la mano de obra seguirían siendo mucho más bajos en los países pobres. Y las organizaciones de trabajadores en muchos países pobres están haciendo que se respeten estos derechos laborales... no para proteger los puestos de trabajo del Norte, sino su propio bienestar, salud y dignidad. El respeto universal de los derechos laborales básicos no afectaría negativamente a la situación competitiva de los países de rentas bajas.

4 ‘Si se fortalecen los derechos se recortarán los puestos de trabajo’

Algunos temen que la mejora de los salarios y los subsidios conlleve un menor número de puestos de trabajo, empeorando la situación de las comunidades. No necesariamente: los gobiernos que esperan atraer inversiones en base a los salarios bajos aplican una estrategia trasnochada. “Olvídese de la mano de obra barata –aconseja David Birnbaum, un experto en tendencias en materia de suministros para la confección de prendas de vestir a nivel mundial–. La pobreza ya no es un activo. Siempre habrá otro país que se incorpore a la exportación de prendas de vestir en el que los trabajadores ganen menos que los suyos.”⁵ Los salarios bajos y la inseguridad de los puestos de trabajo perpetúa la pobreza en las comunidades pobres. Cuando las mujeres reciben mejores pagas y mayor protección laboral, pueden invertir en sus familias y llevar a los hijos a la escuela en lugar de enviarlos a trabajar a la fábrica o al campo. Contribuyen a producir una mano de obra más preparada y productiva... y eso sí que atrae inversores. Todo ello podría contribuir a estimular la demanda nacional y regional con nuevos consumidores. Dicho de otro modo, la prosperidad compartida es positiva para la inversión... la pobreza no.

5 ‘La mayor seguridad del puesto de trabajo va en detrimento de la flexibilidad’

Los que propugnan una mayor flexibilidad de la legislación laboral (utilización de contratos de corta duración y facilidad en la contratación y el despido) defienden que es imprescindible para que las empresas puedan responder a las fluctuaciones de la demanda. Cierto: las fluctuaciones estacionales implican que las necesidades laborales varían a lo largo del año y los patronos tienen que poder adaptarse a ellas. Pero se abusa de la “flexibilidad” para conseguir el esfuerzo a largo plazo de los trabajadores a costes de corto plazo. Los patronos en el Norte y en el Sur hacen un mal uso de los contratos de corta duración para evitar el pago de los subsidios de empleo y para menoscabar el poder negociador de los trabajadores en la organización. Los responsables de compras de las empresas comerciales y de las grandes marcas exacerbaban el problema modificando los pedidos sin apenas preaviso e imponiendo unos precios que no pueden cubrir los costes de los empleados estables. La

flexibilidad es importante..., pero las consideraciones de justicia social deberían establecer límites al nivel de flexibilidad exigido, especialmente en relaciones económicas desiguales.

6 ‘Exigir el control de las normas del trabajo a lo largo de toda la cadena de abastecimiento es pedir imposibles’

Las empresas comerciales y las grandes marcas son las primeras en argumentar que las cadenas de producción son demasiado largas y complejas como para poder controlarlas. Sin embargo, han logrado exigir a esas mismas cadenas un nivel técnico, de seguridad de los productos, de calidad y de condiciones de entrega muy elevado. Y muchas empresas líderes están suprimiendo a algunos proveedores intermedios y abasteciéndose más directamente de los productores. Esto crea la ocasión ideal para trabajar con los productores y garantizar que se respete una normativa laboral correcta.

Oxfam y sus socios: campaña por un comercio con justicia

Oxfam ha colaborado durante muchos años con organizaciones de todo el mundo (a menudo en colaboración con los sindicatos) que apoyan a los trabajadores –en su mayoría, mujeres– empleados en las cadenas de producción globales. Hemos llevado a cabo un estudio conjunto en doce países, del Norte y del Sur, para comprender las causas de la situación precaria de dichas trabajadoras. El estudio, llevado a cabo en Bangladesh, China, Chile, Colombia, Honduras, Kenia, Marruecos, Sudáfrica, Sri Lanka, Tailandia, el Reino Unido y los Estados Unidos se ha centrado en dos sectores: las cadenas que abastecen de prendas de vestir a las principales cadenas de tiendas y marcas de ropa, y las de productos frescos a las grandes superficies y cadenas de alimentación y a la industria de la comida rápida.

En el estudio se contempla la experiencia, no sólo de las mujeres trabajadoras, sino también de sus patronos, de los directivos y de los propietarios de las explotaciones agrícolas y las fábricas. Las voces de estos últimos raramente se divulgan, pero teniendo en cuenta la presión que padecen como productores de una cadena de abastecimiento, es fundamental comprender por qué, en calidad de empresarios, contratan y tratan a los trabajadores de la manera que lo hacen.

En total, el estudio ha realizado entrevistas y encuestas a 1.310 trabajadores, 95 propietarios y directivos de fábricas de ropa, 33 propietarios y directivos de granjas y plantaciones, 48 funcionarios gubernamentales, 98 representantes sindicales y de ONG, 53 importadores, exportadores y otros elementos de la cadena de abastecimiento, y 17 representantes de las compañías comerciales. Hemos cambiado los nombres de todas las trabajadoras agrícolas e industriales entrevistadas para proteger su identidad porque muchas temían perder su puesto de trabajo por el mero hecho de hablar. También hemos ocultado la identidad de los directivos de las explotaciones agrícolas y fábricas y de los exportadores e importadores entrevistados porque también ellos temían perder su puesto en la cadena de abastecimiento de las principales empresas comerciales y marcas internacionales. Algunos miembros del personal de estas mismas empresas internacionales solicitaron también el anonimato.

En el presente informe figuran muchas compañías comerciales muy conocidas. Las prácticas comerciales de unas y otras varían considerablemente y cuando alguna empresa en concreto es digna de una crítica determinada (o del reconocimiento de una buena práctica) lo exponemos claramente. No obstante, los comentarios respecto de las prácticas del sector en general no deberán interpretarse en referencia a ninguna empresa en particular.

Annie Bungeroth/OXFAM



1

**Con trabajo, sí...
pero en precario**



Mujeres de Honduras llegando a las fábricas de confección para iniciar otra larga jornada de trabajo. Si se aprueban las reformas laborales propuestas, una de cada tres trabajadoras podría pasar a tener un contrato temporal, sin ninguna estabilidad laboral y sin derecho a baja por enfermedad o seguridad social.

1 Con trabajo, sí... pero en precario

“Hemos enterrado todos nuestros sueños. Nuestra única preocupación para el futuro es asegurarnos de que no les pase lo mismo a nuestras hijas”.

Ana, trabajadora de la confección hondureña

Lucy, madre de dos hijos, natural de Kenia, cose bolsillos en pantalones vaqueros infantiles para Wal-mart (Estados Unidos), el gran almacén número uno del mundo. La fábrica en la que trabaja, ubicada en una zona de fabricación para la exportación (EPZ, en sus siglas en inglés) a las afueras de Nairobi, recibe pedidos irregulares, subcontratados y debe mantener los costes bajos y la producción elevada. A principios del año 2003, cuando su jefe le pidió que trabajase sin descanso durante dos días y dos noches para poder cumplir un plazo de envío, su compañero la abandonó, dejando a Lucy sola con sus hijos, de dos y trece años. *“Me dijo que volvería cuando mi situación laboral fuera mejor. De momento, no hace más que empeorar”.*

En mayo, Lucy vendió la mesa, el armario y la cama de su casa para poder pagar el alquiler. Luego el hornillo de cocinar para poder comprar el uniforme a su hijo. En junio no hubo pedidos durante ocho semanas, ni tampoco paga. Sus padres, que viven en un pueblo a 150 km de Nairobi, accedieron a hacerse cargo de los niños y hace seis meses que no los ve. *“Si esta EPZ pudiera ir mejor y nos tratase como personas, y nos diera permisos y vacaciones, podría ir a ver a mis hijos”*, se lamenta.

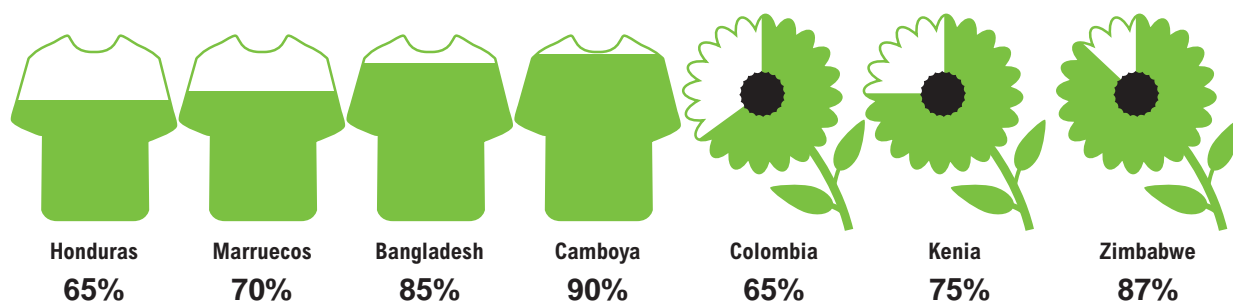
Los objetivos de producción son demencialmente elevados y se da por sentado que Lucy tendrá que hacer horas extras para alcanzarlos. En septiembre hizo 20 horas extras y le pagaron 6. No se puede ni mencionar la palabra sindicato y el ambiente de la fábrica es intimidador. *“Los supervisores nos insultan... Si hablamos nos dicen ‘Cierra el pico. Hasta un niño podría hacer tu trabajo’”*. A las que más compadece es a las ayudantes más jóvenes que hacen las tareas menos especializadas, como contar y limpiar las prendas. *“Si eres una ayudante, necesitas seguridad”*, dice. *“Tienen que soportar acoso sexual para conservar su trabajo. Por eso estamos tan oprimidas como mujeres. Como no puedes asegurarte el trabajo a través del sindicato, tienes que comprarlo con sexo.”*¹

Lucy depende de este trabajo. Pero ella y su familia no deberían verse forzadas a pagar este precio para conservarlo. En todo el mundo, mujeres trabajadoras como ella –en la confección de prendas de vestir, en el sector de las flores cortadas o en la recolección de fruta– exigen que se les dé la parte que les corresponde de los beneficios del comercio. El único activo que pueden ofrecer al comercio es su mano de obra. Ésta es la prueba de fuego que habría de pasar la globalización: ¿puede crear puestos de trabajo que potencien a la mujer trabajadora en lugar de deteriorar todavía más sus ya mermados derechos? De momento, no.

Afrontar un trabajo en condiciones precarias

Sin duda, los últimos veinte años de liberalización del comercio han generado puestos de trabajo para millones de mujeres que ocupan entre el 60 y 70% de los puestos de trabajo en las fases de la producción de ropa, y de productos frescos que precisan mano de obra intensiva dentro de las cadenas de producción globales. Y estas mujeres y sus familias necesitan desesperadamente esos trabajos. *“Que Dios bendiga las flores porque nos dan trabajo”*, dicen las mujeres que trabajan en los invernaderos de Colombia.² *“Aunque los salarios son bajos”*, dice Ana, trabajadora en una maquila o fábrica de ensamblaje de prendas de vestir orientadas a la exportación en Honduras, *“las maquilas nos dan trabajo... nos ayudan a llegar a fin de mes.”*³ Para afrontar los gastos de escuela y médicos, las familias pobres dependen cada vez más de un salario en metálico que les cubra sus necesidades más básicas. Muchas sueñan con huir de la pobreza rural y emigran de una provincia a otra, de un país a otro. Y la crisis del VIH y del SIDA hace que muchas familias dependan todavía más de la persona

Porcentaje de mujeres en los trabajos de producción



Fuente: Informes de los estudios de fondo de Oxfam y Dolan y Sorby (2003)

que tiene trabajo, y también incrementa su necesidad de cuidados. Para algunas mujeres, su puesto de trabajo ha significado independencia económica, mayor igualdad en casa y crecimiento personal.

Pero los últimos veinte años también han sido testigos de la aparición de un nuevo modelo global de negocios, que se describe en el capítulo 2, basado en la subcontratación de la producción por parte de las empresas a través de cadenas de producción globales que exigen costes bajos y mano de obra “flexible”. En muchos países se ha debilitado la legislación laboral o no se ha aplicado para adaptarse a estas exigencias. Resultado de todo ello es que millones de mujeres y hombres en los eslabones más bajos de estas cadenas tienen condiciones de trabajo muy precarias:

- inseguridad: por la corta duración de los contratos con acceso limitado a la protección social
- agotamiento: por la prolongación de la jornada laboral con mucha tensión y en condiciones insalubres
- amenaza: en sus intentos de organizarse y exigir el cumplimiento de sus derechos

La precariedad del empleo dista mucho de ser una novedad; ha sido durante mucho tiempo la realidad de las personas pobres, especialmente en los sectores informales de los países en vías de desarrollo. Los empleos del sector de la exportación, que los conectan con algunas de las compañías más rentables del mundo, deberían constituir una oportunidad para dar más seguridad y contenido a sus puestos de trabajo. Pero, en lugar de eso, las prácticas de compra y aprovisionamiento de estas compañías van desplazando la presión a lo largo de toda la cadena, lo que se traduce al final en unas condiciones de trabajo insostenibles. También sufren las consecuencias las comunidades pobres de los países ricos, en los que los trabajadores empleados en sectores de gran competencia comercial –a menudo inmigrantes– también padecen condiciones muy precarias. El resultado es un mercado laboral de doble rasero, dividido entre el grupo cuyo nivel de vida crece con la economía y el de los que trabajan en condiciones precarias sin la protección mínima.

Empoderamiento a través del empleo en Bangladesh

En 1982, el gobierno de Bangladesh empezó a promover la fabricación de artículos para la exportación; en dos años, la industria de prendas de vestir despegó. La estampa de miles de mujeres jóvenes en las calles de Dhaka, en su trayecto de ida y vuelta al trabajo fue un signo muy visible del cambio social que se estaba produciendo. Para muchas, ha significado también un importante cambio personal.

El trabajo remunerado ha mejorado el poder de negociación de muchas mujeres en la familia, especialmente con los maridos, padres y hermanos. En 1990 una encuesta realizada en más de 30 fábricas de confección desveló que dos de cada tres mujeres tenían algún tipo de control sobre el dinero que ganaban. ⁴ Según decía una mujer, *“en la época de mi madre, las mujeres tenían que aguantar más sufrimiento porque no tenían modo de ser independientes. Ahora están mejor, conocen el mundo, han recibido educación, pueden trabajar y valerse por sí mismas. Tienen más libertad”*. ⁵

Muchas trabajadoras casadas, entrevistadas en 2003, dijeron que ahora toman decisiones con sus maridos sobre los asuntos familiares, y el 13% dijo que sus maridos ahora les ayudaban algo en las tareas domésticas, especialmente en la compra y la cocina. Un cambio pequeño, pero significativo en una sociedad tan fuertemente condicionada por la pertenencia a uno u otro género. ⁶ “El sector de la confección ha hecho la revolución silenciosa entre las mujeres de nuestra sociedad”, decía Shirin Akter de Karmojibi Nari, una ONG que apoya a las mujeres trabajadoras, *“pero los derechos de las mujeres trabajadoras y su estatus no estarán a salvo hasta que se garantice su libertad de asociación y se escuchen sus voces en todos los ámbitos.”* ⁷

“Una gran parte del trabajo de las mujeres sigue sin estar cuantificado y está infravalorado”.

Organización Internacional del Trabajo ⁹

Todas las personas pobres pagan el pato cuando trabajan en estas condiciones, pero las repercusiones son especialmente duras en las mujeres:

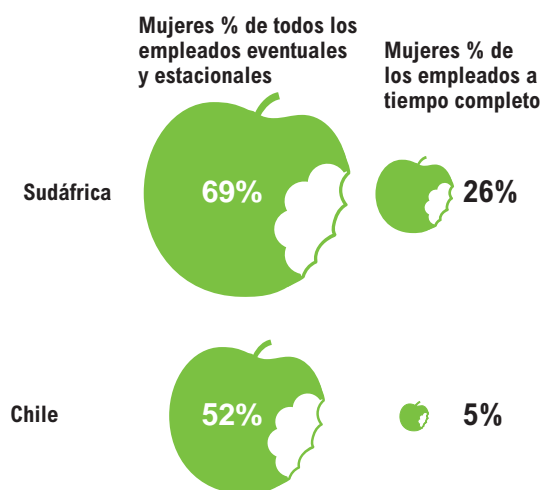
- Normalmente las mujeres reciben menos educación, tierras o ahorros que los hombres de sus familias. Esta posición más débil a la hora de negociar les asigna la responsabilidad principal de encargarse del trabajo de la casa –criar a los hijos, cuidar a los enfermos y ancianos– lo que las hace más dependientes de cualquier trabajo remunerado que puedan conseguir. No es de extrañar, pues, que ocupen la gran mayoría de puestos de trabajo en los eslabones más bajos de las cadenas de producción globales
- Atrapadas en puestos de trabajo poco cualificados y mal pagados, las mujeres tienen menos posibilidades de renegociar sus funciones en el hogar y acaban soportando la doble carga del trabajo remunerado y no remunerado. Ello debilita su lucha por una mayor igualdad en el hogar y en la sociedad y les deja poco tiempo para participar en las organizaciones laborales y en los grupos de apoyo social.
- Los contratos precarios carecen de la protección y las ayudas –como la limitación de horas extras, los días de descanso, la baja por enfermedad, la cobertura por accidente y la baja por maternidad– que son muy apreciadas por las mujeres porque representan un apoyo para sus familias. Sin este apoyo, ya sea por parte del Estado o del empresario, la tensión puede mermar su salud y por consiguiente, el bienestar y el futuro de sus hijos. ⁸

Las consecuencias perjudiciales del empleo precario pueden verificarse a largo plazo y extenderse a toda la comunidad. Y se dejan sentir en todos los países. Las mujeres e inmigrantes de las comunidades pobres en los países ricos también padecen condiciones precarias de empleo en los sectores de competencia comercial. Una razón evidente es la presión de la competencia por parte de las importaciones a bajo coste, pero también entra en juego la presión de estar empleada en una cadena global de compra, ya realice el aprovisionamiento en su país o fuera de él.

Temporales para siempre

Las mujeres tienen muchas más posibilidades que el hombre de ser contratada por periodos breves, estacionales, puntuales o para llevarse el trabajo a casa, con contratos renovados cada año, cada tres meses o incluso cada día. Acaban trabajando durante mucho tiempo para el mismo patrón, pero sin la protección ni las ayudas que conlleva un contrato a largo plazo. En Chile y Sudáfrica las mujeres son contratadas en el sector frutero mediante “contratos renovables” de hasta 11 meses, año tras año. En palabras de una mujer sudafricana: “Nos hacen fijas cuando le conviene a la dirección”.¹⁰ Del mismo modo, casi todas las trabajadoras inmigrantes en China tienen contratos de un año, que se renuevan repetidamente, lo que las excluye de toda seguridad laboral.

Los contratos temporales de las explotaciones frutales son para las mujeres



Fuente: Barrientos et al. (1999) y Venegas(1993) citado en C. Dolan y K. Sorby (2003).

A veces, se da por sentado que las mujeres desean estos trabajos “flexibles” para tener tiempo de ocuparse de sus familias. Cuando estos trabajos reciben la protección legal adecuada, las mujeres pueden efectivamente beneficiarse de esta opción. Pero, para la gran mayoría de las mujeres entrevistadas, trabajar con contratos temporales de corta duración no es una opción sino una necesidad... y es lo único que se les ofrece. En el caso de las trabajadoras que se llevan el trabajo a casa en Reino Unido (de las cuales el 90% son mujeres y el 50% pertenece a minorías étnicas), la oferta de trabajo por parte de los fabricantes es muy irregular y a veces con plazos de entrega muy justos. *“Las asalariadas que trabajan en casa, a menudo no tienen indemnización por despido, vacaciones pagadas o baja de enfermedad, ni jubilación”*, dice Linda Devereux, Directora del National Group on Homeworking (Grupo Nacional de Trabajadoras en Casa). *“Esto no es lo que entiende por ‘flexibilidad’ cualquier mujer trabajadora”*¹¹ El incremento de la mano de obra contractual y temporal es una tendencia preocupante en muchos países.

Tienen trabajo, pero... ¿quién es su patrón?

Cuando a las trabajadoras no se les reconoce formalmente su estatus, quedan fuera de la protección de las leyes laborales. En algunos países, la inexistencia de contrato escrito implica la falta de reconocimiento jurídico. En Bangladesh, sólo el 46% de las mujeres de la confección entrevistadas tenía la carta de empleo que es necesaria para establecer la relación laboral. No es de extrañar que ninguna tuviese hoja de salario o seguro médico, y que la enorme mayoría no gozase de baja pagada por maternidad.¹² Las diversas capas de subcontratación de la cadena de compra también pueden desdibujar las relaciones jurídicas. En Chile, las empresas pueden ser denunciadas si los subcontratistas que utilizan no pagan los salarios o subsidios de los trabajadores subcontratados, pero no siempre se cumple esta ley. *“En muchos casos, la empresa ha seguido contratando trabajadores que no reciben el pago por parte del contratista de mano de obra de la granja”*, explica Jessica, contratada a través de un contratista para envasar uvas para la exportación a los EE.UU. La empresa alega *“Todo eso ya lo hemos pagado, es el intermediario laboral el que no cumple sus obligaciones con usted”*¹³.

Poca ayuda para las familias

El subsidio de maternidad es esencial para apoyar a las mujeres como trabajadoras y como madres... y para asegurar la salud de la mano de obra actual y futura. Pero las mujeres con contratos de corta duración sencillamente se encuentran con que no se les renueva el contrato y otras con la ley a su favor no pueden hacer que se cumpla en la práctica. En Kenia, algunas trabajadoras de la confección recurren a abortos clandestinos, pierden el niño y ponen en peligro su vida para salvar el puesto de trabajo. Y las que se aventuran a tener hijos, pagan un precio. *“En mi empresa, pierdes tu número de trabajo cuando estás de baja por maternidad”* –explica una joven mujer– *“Esto significa que, si tienes la suerte de ser readmitida, entras como una empleada nueva, y has perdido todos los beneficios derivados del tiempo trabajado antes de la baja por maternidad”*¹⁴.

Contratos de corta duración para trabajos de media vida

Los contratos de corta duración pueden ser lícitos para trabajos de temporada o eventuales. Pero muchos empresarios se aprovechan de la ley y contratan a los trabajadores bajo esta modalidad durante años. ¿Por qué? Así reducen costes y eluden el pago de los subsidios de empleo, disuaden a los trabajadores de sindicarse al no tener una seguridad laboral que proteger, y pueden contratar mano de obra según la fluctuación de pedidos. Estos “ahorros” de los empresarios se convierten en costes sociales para las mujeres y sus familias. Al no ser monetarios, puede que los responsables de formular las políticas no los calculen, pero las mujeres sí saben el precio, por ejemplo, de no tener baja por enfermedad: ir al trabajo enfermas o enviar a sus hijos enfermos a la escuela.

Indonesia

Desde la crisis económica de 1998, han aumentado los contratos de corta duración. La nueva legislación de 2003 explica y limita sus usos legítimos y permite una sola renovación. Pero los límites no se cumplen. Una red de ONG y sindicatos indonesios está documentando su uso fraudulento. Los primeros resultados de seis fábricas de Java Occidental desvelaron que entre el 15 y el 95% de las trabajadoras tenían contratos de corta duración que se renovaban de tres a doce veces al año. Trabajan fabricando calzado deportivo, prendas de vestir y productos metálicos, actividades que no pueden considerarse temporales o estacionales.¹⁵

Sudáfrica

La Confederación Patronal de Sudáfrica (COFESA) enseña a sus empresas cómo recortar los costes laborales con una trampa jurídica: convertir a los empleados en autónomos. Esto reduce los costes laborales un 30% y les exime de obligaciones conforme a la Ley de Relaciones Laborales. Para las trabajadoras de la confección, puede significar hacer el mismo trabajo,

pero sin derecho a un salario mínimo, a un límite en las horas extras, a permisos pagados o protección sanitaria o social. El fundador de COFESA calcula que su propuesta ha contribuido a convertir a un millón y medio de trabajadores asalariados en autónomos. “El sistema puede funcionar en cualquier industria”, dijo. “Siempre podemos discurrir alguna cosa”.¹⁶

Colombia

Las reformas de la legislación laboral de 2002 alargaron la jornada laboral, suprimieron el pago de las horas extra, redujeron las indemnizaciones por despido e introdujeron mayor flexibilidad en la contratación. A CACTUS, ONG que apoya a las mujeres de la industria de floricultura le preocupa que se extienda el uso de estos contratos. “Con estas políticas, las condiciones laborales empeorarán”, dice Ricardo Zamudio, director de CACTUS. “El gobierno dice que estas políticas de recorte de costes para las empresas pretenden crear puestos de trabajo, pero no garantizan nuevos puestos, solamente aumentan la pobreza”¹⁷.

Honduras

Las reformas laborales propuestas por el gobierno permitirían a las fábricas de confección tener hasta el 30% de sus trabajadores con contratos temporales. Si se aprueban, los empresarios podrían ahorrar hasta 90 millones de dólares en tres años. Para los trabajadores, supone perder seguridad laboral, permisos pagados, seguridad social y la prima anual. Una alianza de sindicatos nacionales y ONG está haciendo una campaña para evitar estos cambios legales a fin de que las mujeres trabajadoras no pierdan las ayudas y subsidios que necesitan. “La mayor parte de las personas que se verán afectadas por esta ley serán madres solteras, personas pobres e inmigrantes”, dice María Luisa Regalado, de CODEMUH, una de las ONG de esta alianza, “Si las despiden, quedarán desprotegidas”¹⁸.

Atrapadas en el fondo

En la industria frutera, las mujeres recolectan, separan, clasifican, y envasan. En la industria floricultora, limpian las malas hierbas, atan las plantas, podan, cortan, cosechan y empaquetan. En la industria de la confección, las mujeres cortan, cosen, realizan los acabados y empaquetan las prendas. Se necesita habilidad para realizar todas estas tareas rápido y bien, pero son consideradas tareas de baja cualificación –parecidas a las tareas domésticas de las mujeres- y en consecuencia están mal pagadas. Los supervisores, operadores de máquinas y técnicos suelen ser hombres y ganan más. En las plantaciones de flores de Colombia, por ejemplo, los sistemas de riego automático son manejados por los hombres; el riego con manguera es tarea de mujeres.¹⁹ Dividir las funciones de hombres y mujeres de esta forma no sólo consolida las diferencias salariales sino que refuerza la subordinación de las mujeres. Una vía para conseguir trabajos mejor pagados y más seguros es la formación, pero a muy pocas mujeres se les ofrece siquiera la oportunidad. “[el dueño de la granja] sólo elige a los hombres para darles formación”. –explica un recolector de frutas sudafricano-. “Eso aquí es cosa de hombres, no de mujeres. Siempre se te considera una obrera sin especialidad, aunque tengas los conocimientos”²⁰. Recolectora de frutas de Sudáfrica.

Poca paga, mucha presión

Los salarios mínimos en muchos países apenas están por encima de los salarios de pobreza, y se fijan según lo que el mercado está dispuesto a pagar, no de acuerdo con lo que las familias necesitan. Como resultado de ello, las mujeres no pueden ganar lo suficiente para vivir con el trabajo básico de una semana. En Honduras, el salario de las trabajadoras de la confección está por encima del salario mínimo, pero los cálculos del propio gobierno muestran que dicha cifra cubre únicamente el 33% de las necesidades básicas de una familia.²¹ En Bangladesh, un 98% de las trabajadoras de la confección entrevistadas recibían al menos el salario mínimo, pero la cifra había sido fijada en 1994 y el precio de los alimentos básicos había subido más del doble desde entonces. Teniendo en cuenta la inflación, en la práctica una de cada tres mujeres está ganando por debajo del salario mínimo.²²

Los trabajadores de todos los países estudiados informaron de la existencia de una gran presión para trabajar más, más rápido y más horas. Hay toda una gama de objetivos, incentivos y sanciones para aumentar la productividad de los trabajadores. El trabajo a destajo –pago de una cantidad fija por cada prenda de ropa cosida o cada kilo de uvas recogido– es cada vez más corriente. En Chile, una de cada tres recolectoras y envasadoras de fruta pagada a destajo gana el salario mínimo o menos. Y trabajan mucho para conseguirlo, realizando una media semanal de 63 horas, algunas hasta 18 horas diarias.²³ En el Reino Unido, los fabricantes entregan a las trabajadoras caseras todos los elementos para realizar un montaje que dicen que les llevará 14 horas... pero las trabajadoras tardan 40 en montarlo. Y por ley sólo pueden recibir el 80% del salario mínimo por su trabajo. Gracias a la presión de las organizaciones de trabajadoras en casa, de los sindicatos y de algunos de los minoristas más importantes, el gobierno británico se ha comprometido finalmente a suprimir esta exención legal en abril de 2004.²⁴

“Antes nos pagaban bien por lograr los objetivos de producción, Ahora nos dan unos objetivos imposibles de cumplir para no tener que pagarnos las primas.”

Trabajadora de la confección de Sri Lanka.

Es corriente entre las trabajadoras de la confección de Kenia la existencia de sanciones por retraso y por errores así como el cobro del tratamiento médico. Y la cifra a pagar puede ser superior a las ganancias de todo el mes. *“Muchas trabajadoras nos han explicado que sus patrones les han multado”*. –explica Steve Ouma, alto funcionario del Programa de la Comisión de Derechos Humanos en Kenia.– *“En lugar de su hoja de salario a fin de mes, les entregan una factura que se deduce de la paga del mes siguiente. Es vergonzoso que las trabajadoras se vean obligadas a subsidiar la producción de esta manera”*²⁵.

Muchas horas extras con poco preaviso

La ley establece que las horas extras son voluntarias, pero para muchas trabajadoras son la condición para obtener y conservar su empleo y se las imponen sin apenas avisar. En China, el límite legal para las horas extras es de 36 al mes, pero en la provincia de Guandong, la gran mayoría de trabajadoras encuestadas en siete fábricas distintas realizaban más de 150 horas extras al mes.²⁶ El “manual de los trabajadores” de una fábrica de Shenzhen establecía que “Cuando los trabajadores no puedan trabajar horas extras tendrán que solicitar a los supervisores una exención por escrito de la obligación de realizarlas”.²⁷ Algunos jefes de fábrica obligan a las trabajadoras a realizarlas fijando un nivel muy bajo de salario básico. *“No me gusta hacer horas extraordinarias”*, dice Seetha, que cose prendas de vestir en Sri Lanka, *“pero si no lo hago no gano suficiente dinero. Así es como nos obligan a hacer horas extras”*.²⁸ La ley establece en casi todos los países que las horas extras se pagarán con prima, pero la realidad es que a las trabajadoras se les roban las ganancias que legítimamente les corresponden por trabajar horas extraordinarias.

Más horas, peor pagadas

Para incrementar la producción sin aumentar los costes, muchos empresarios utilizan el trabajo a destajo, establecen objetivos de producción excesivos o falsifican el registro de horas trabajadas. Para las mujeres trabajadoras esto significa trabajar muchas horas extras pagadas muy por debajo de lo que deberían.

Marruecos

Las mujeres de una fábrica de confección en Tánger hicieron alrededor de 90 horas extraordinarias en el mes de julio de 2003. Pero según su patrón, las horas extras no eran más que parte de la obligación de las trabajadoras de alcanzar sus objetivos de producción, así que no contaron como horas extraordinarias oficiales. En consecuencia, al final de mes, las mujeres recibieron entre el 50 y el 60 % de las ganancias que les hubiesen correspondido legítimamente.²⁹

Estados Unidos

Las recolectoras de tomate en Florida realizan 148 horas extraordinarias de trabajo cada mes en la temporada de cosecha. Pero desde que les pagan a destajo ha desaparecido el pago de las horas extras. En consecuencia, ganan entre el 50 y el 80% de lo que ganaría una trabajadora con un contrato de larga duración que realizase las mismas horas de trabajo.³⁰

Bangladesh

Las trabajadoras de la confección de siete fábricas entrevistadas en 2003 realizaron una media de 80 horas extras al mes. Ninguna de ellas recibió una nómina. Les pagaron entre 60-80% de lo que se les debía, lo equivalente a hacer una media de 24 horas de trabajo no remunerado al mes.³¹

Prohibidos, intimidados y sin un céntimo: organizarse es un problema

“Pensaba que el sindicato no era importante pero cuando me impliqué y conocí trabajadores y sindicatos en otras fábricas, me di cuenta de lo importante que es proteger los derechos de los trabajadores. Si un trabajador tiene un problema, no conoce sus derechos. El sindicato puede aconsejarle y ayudarlo a resolverlo. He adquirido mucha experiencia y ahora conozco la ley. Si no la utilizo para ayudar a los trabajadores, ¿quién lo hará?”

Prem, miembro del comité sindical de una fábrica tailandesa que confecciona para Banana Republic y Polo Ralph Lauren

El año pasado, el sindicato de Prem consiguió impedir que la fábrica repitiese los contratos eventuales a las mismas personas y buscó formas de apoyar a los trabajadores subcontratados a los que la dirección había prohibido sindicarse.³²

La libertad de sindicación es fundamental para que los trabajadores mejoren sus condiciones de trabajo. Los sindicatos representan a sus miembros en cuestiones que van desde la salud y la seguridad hasta los salarios y el horario laboral. Trabajan mediante “negociaciones colectivas” formales con los patronos y ayudando a los trabajadores individuales, en casos de despido improcedente o acoso sexual, por ejemplo. Presionan a sus gobiernos nacionales y a las instituciones internacionales para que las cuestiones que preocupan a los trabajadores queden reflejadas en las políticas nacionales y mundiales. Durante décadas, las luchas sindicales y la solidaridad han sido fundamentales para asegurar y fortalecer los derechos de los trabajadores en todo el mundo.

Pero los sindicatos se enfrentan a serias restricciones, legales o prácticas, en muchos países. Cuando los gobiernos no intervienen, se exacerban las tácticas de los empresarios de intimidación, despido y violencia física. Y las transformaciones que se están verificando en los mercados laborales mundiales plantean un reto adicional. Los miembros de los sindicatos tradicionales –varones, contratados a largo plazo e insertos en plantillas muy unidas– están siendo remplazados y superados en número por trabajadoras eventuales jóvenes que constituyen una fuerza laboral migratoria sin historia ni cultura de participación sindical y con muy poco tiempo para asistir a reuniones. Cuando la fuerza de trabajo está tan fragmentada y si la identidad jurídica del patrono está desdibujada, constituye un reto enorme crear una voz potente y reconocida para los trabajadores.

Debido a los escasos ingresos de sus miembros y a la disminución de su base tradicional, muchos sindicatos no tienen recursos para dar respuesta a las necesidades de sus miembros. Un trabajador que gana apenas un salario de pobreza se resistirá tal vez a pagar las cuotas mensuales, especialmente si tiene más miedo de perder su puesto de trabajo –como es el caso frecuente– que esperanzas de conseguir mejores condiciones. Se genera un círculo vicioso: los trabajadores que más necesitan el apoyo colectivo son los que tienen menos posibilidades de sindicarse.

Aumentar la participación de las mujeres es una prioridad clave para muchos sindicatos, pero muchos se enfrentan todavía a obstáculos. “El sindicato nos ayuda en un montón de problemas”, dice una recolectora de fruta sudafricana, “y los enlaces sindicales muestran respeto cuando discutimos los problemas con ellos”.³⁴ Pero otras trabajadoras comentaban con

“Aquí está prohibido crear un sindicato. A la que se mete en el sindicato la despiden.”

Esperanza, trabajadora de la confección en Honduras.³³

cinismo. *“Las eventuales tienen muy pocas oportunidades, o ninguna, de hablar con el jefe. El sindicato representa sólo a las trabajadoras fijas”*.³⁵ Y en una EPZ de Kenia, tres de cada cuatro trabajadores son mujeres, pero sólo una de cada cinco es representante sindical. ¿Por qué? Porque la afiliación se realiza a menudo en bares por la noche, lugares considerados no apropiados para las mujeres. Y todavía no aparecen en las negociaciones laborales las cuestiones de baja de maternidad y del acoso sexual.³⁶

Para abordar este problema, muchos sindicatos unen fuerzas con las organizaciones de mujeres trabajadoras, afilian a dirigentes femeninas, establecen comités de mujeres y lanzan campañas en torno a los problemas de la mujer trabajadora. En 1998, más del 70% de los centros nacionales de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres y del 58% de los sindicatos afiliados promovieron la cuestión del liderazgo de las mujeres. Entre las acciones que realizaron hubo reserva de plazas para mujeres y creación de otras adicionales y el establecimiento de objetivos de equilibrio entre los sexos.³⁷ Y a finales de los años 90, una red de sus afiliados en África lanzó iniciativas para integrar las perspectivas de género en el trabajo de los sindicatos.³⁸ Se están formando también nuevas alianzas nacionales. En Sri Lanka, por ejemplo, varios sindicatos y organizaciones no gubernamentales se han unido recientemente en el *Labour Rights Core Group*, para trabajar en campañas sobre las cuestiones clave que tienen que afrontar las trabajadoras de la industria textil, tales como salarios suficientes para vivir, libertad de asociación y compensación por pérdidas inminentes de trabajo.

Acoso sexual

Muchas mujeres entrevistadas confirmaron que el acoso sexual era un abuso de poder habitual en el puesto de trabajo. Pero a menudo no se denuncia oficialmente, por miedo o por un sentimiento de inutilidad. De Honduras a Camboya, pasando por los Estados Unidos y Marruecos, las trabajadoras contaron casos de supervisores masculinos que exigían favores sexuales a cambio de dar o mantener un puesto de trabajo. Además, los turnos prolongados para cumplir con los plazos ponen en peligro la seguridad de las mujeres. *“Tenemos mucho miedo de que nos acosen o nos violen por la calle porque a menudo tenemos que trabajar hasta muy tarde por la noche y caminar a casa en la oscuridad”*, confesaba una joven trabajadora camboyana.³⁹ El acoso permanente y los salarios de pobreza empujan a algunas mujeres a dejar el trabajo, aún a riesgo de no encontrar otro. En el caso de Hasina, trabajadora de la confección en Bangalore (India), la única alternativa fue empezar como trabajadora sexual. *“Te ves sometida a todo tipo de acoso sexual en el puesto de trabajo”*, decía, *“Los supervisores, los jefes de producción y los vigilantes te tocan a cambio de nada. En este trabajo, al menos te pagan por hacer lo mismo”*.⁴⁰

Costes ocultos más allá del puesto de trabajo

Fuera de los locales de la fábrica y más allá de la valla que cerca la granja, el empleo precario tiene costes a largo plazo que afectan a toda la comunidad. Cuando el empleo de las mujeres carece de seguridad y del mínimo apoyo por parte del empresario o del Estado, soportan la carga, a menudo a expensas de su propia salud o del futuro de sus familias, creando una responsabilidad a largo plazo para la sociedad.

Los hijos: el precio que paga la generación siguiente

“Mientras trabaje en la fábrica no quiero casarme, porque afecta a mi salud y afectaría también a la de nuestros hijos.”⁴²

Trabajadora de la confección
camboyana

“Estamos aquí para producir no para reproducirnos”, espetaba un directivo de una fábrica de prendas de vestir en Kenia, que se negaba a pagar la baja de maternidad o facilitar guarderías.⁴¹ Esta actitud puede adecuarse a las necesidades a corto plazo de esta empresa. Pero cuando las trabajadoras no pueden cuidarse de sí mismas o de sus hijos de forma adecuada, las perspectivas de desarrollo del país se ven perjudicadas.

Si visitas un dormitorio de trabajadoras de la confección verás de vez en cuando, colgada en la pared, una fotografía de un niño o niña. Nid, que trabaja en una fábrica de ropa en Bangkok (Tailandia) tiene una de su hijo. Con dos años de edad, lo ha dejado con sus padres que viven en un pueblo a ocho horas de distancia porque no hay guardería en el trabajo. Para verlo cada tres meses, se ve obligada a pedir un permiso sin sueldo de tres días para hacer el viaje de ida y vuelta.⁴³

Las trabajadoras se ven obligadas a buscar soluciones drásticas a los problemas que les suscita el cuidado de los hijos. En un valle hortofrutícola de British Columbia (Canadá) una de cada tres mujeres recolectoras –casi todas ellas inmigrantes del Punjab– se llevan a sus hijos a las granjas a falta de otras alternativas.⁴⁴ Aun en los casos en que existen guarderías, las condiciones son extremas: una maestra de escuela infantil de Colombia contaba que las trabajadoras de floricultura dejaban a sus hijos a las cuatro de la mañana y los recogían a las diez de la noche.⁴⁵

Con frecuencia, los niños en edad escolar también pagan el precio. La única manera que tienen muchas madres trabajadoras de llevar adelante su doble carga es sacando a sus hijas mayores de la escuela para que cuiden de los hermanos más pequeños, pero de esta manera las niñas pierden la oportunidad de conseguir un trabajo más cualificado en el futuro. En Marruecos, el 80% de las mujeres con hijos varones de más de 14 años han de sacar de la escuela a sus hijas menores de esa edad por este motivo; no es de extrañar que muchas de ellas sigan el mismo camino de sus madres y acaben en la fábrica.⁴⁶ En ocasiones, se obliga a los niños en edad escolar a ayudar laboralmente a sus padres para cumplir con los objetivos de producción, incluso en los países ricos. Una escuela del Reino Unido mostraba su preocupación porque los alumnos hijos de madres que trabajaban en su casa descuidaban sus deberes escolares para ayudar a la madre a cumplir sus objetivos de producción.⁴⁷

A la larga, salud deteriorada

En condiciones laborales insalubres y obligadas a hacerse cargo de sus gastos médicos, la vida laboral de las trabajadoras puede verse interrumpida en seco. El uso de pesticidas en las granjas ha escrito una historia de horrores en algunos países. Un estudio médico norteamericano realizado a lo largo de diez años descubrió que los miembros de la organización California's United Farm Workers presentaban tasas elevadas de leucemia y cáncer relacionadas con la exposición a los pesticidas.⁴⁸ Otro estudio realizado en un hospital de Rancagua (Chile) entre enero y septiembre de 1993 descubrió que los 90 bebés nacidos con defectos neurológicos eran hijos de trabajadoras eventuales de la fruta.⁴⁹ Los métodos de trabajo han mejorado en algunas granjas durante los últimos diez años, pero en 2000, el 62% de las recolectoras de uva chilenas encuestadas dijeron entrar en contacto con pesticidas mientras trabajaban en las viñas, y menos de la mitad de todos los trabajadores agrícolas tenía seguro de empleo.⁵⁰

Menos espectaculares, pero más frecuentes son las enfermedades de bajo perfil y las lesiones. Las recolectoras de flores y fruta de Colombia, Chile, Estados Unidos y Sudáfrica suelen padecer dolores de cabeza, problemas respiratorios, y molestias oculares como consecuencia de manejar pesticidas. Las trabajadoras de las fábricas de confección, desde Bangladesh a Marruecos, sufren habitualmente dolor de cabeza, tos, vómitos, fiebre y agotamiento físico. La mala ventilación de los locales llenos de pelusa puede desembocar en enfermedades respiratorias debilitadoras. Por realizar trabajos que exigen movimientos repetitivos pero que deben realizarse con destreza, muchas mujeres sufren lesiones articulares y dolor de espalda, de piernas, de hombro...

En ocasiones, la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo no previene o reconoce estas enfermedades inherentes a las nuevas actividades industriales y a las mujeres en particular. La legislación sobre salud ocupacional de Sri Lanka sólo reconoce las enfermedades respiratorias relacionadas con la inhalación de gases, no las causadas por la pelusa textil inhalada por miles de trabajadoras de la confección, con lo que éstas quedan sin recursos jurídicos ante la enfermedad.⁵¹ Las normas sobre exposición a los pesticidas en EE.UU. han tomado como referente el cuerpo adulto de un varón, ignorando los riesgos más elevados que corren las mujeres embarazadas, como el aborto espontáneo y los defectos congénitos de nacimiento.⁵²

Con frecuencia, las trabajadoras pagan los gastos de sus enfermedades laborales. “*Cuando caemos enfermas, nos toca pagar al médico*”, dice Sineb, que cose ropa en Marruecos para empresas españolas como Induyco y El Corte Inglés y otros minoristas españoles, “*No tenemos derecho a ponernos enfermas: nos castigan si lo hacemos*”.⁵³ En Colombia, algunas recolectoras de flores pagan por unas prestaciones sanitarias que no reciben. “*Los empleadores deducen las contribuciones a la seguridad social*”, dice una, “*pero cuando vamos al médico nos dicen que el empleador no está al corriente de pago o que ni siquiera aparecemos en el sistema*”.⁵⁴ Rokeya, una trabajadora de la confección de Bangladesh, estuvo yendo a trabajar enferma durante dos meses hasta que fue al médico y perdió un día de trabajo. Su jefe le dedujo días de paga y perdió la prima de asistencia continuada. A su regreso le dijeron que trabajase ocho horas extras no pagadas para recuperar su producción. En total, caer enferma le costó 11 días de salario.⁵⁵

“A veces cuando vuelves a casa tiembles un montón y toses y escupes toda la noche.”

Geraldine, recolectora de tomates en los Estados Unidos para Taco Bell

Cambios en el hogar

Cuando las mujeres empiezan a contribuir a los ingresos familiares, pueden cuestionar el equilibrio de poderes familiar, en especial con los miembros varones.⁵⁶ Algunas descubren que mejora su estatus en la casa. “*Mi familia me trata mejor que antes*”, dice una joven camboyana que ha entrado a trabajar en la industria de la confección, “*Antes me regañaban y me pegaban, pero ahora no, porque mi familia me echa en de menos y recibe el dinero que les envío*”.⁵⁷ Algunas mujeres consiguen desempeñar un rol más importante a la hora de tomar decisiones y deciden cómo utilizar sus propios ingresos, pero otras se enfrentan a serios obstáculos. Tener ingresos propios puede significar perder el apoyo económico de otros miembros de la familia, especialmente del padre de sus hijos, lo que las deja en una situación general peor y más dependientes de conservar el puesto de trabajo.⁵⁸ El empleo de las mujeres puede provocar también la violencia de sus maridos u otros familiares de sexo masculino que están sin trabajo. En Bangladesh, las trabajadoras de la confección contaban que se enfrentaban a las amenazas y celos de sus maridos cuando regresaban a casa a las dos de la mañana, especialmente cuando sus empleadores –para ocultar las pruebas de un exceso de horas extraordinarias– habían fichado por ellas de manera que en sus tarjetas constaba que se habían ido de la fábrica a las seis de la tarde.⁵⁹

Pocos cambios en las tareas de la casa

Cuando los trabajos son de corta duración y los puestos de trabajo inestables, las mujeres no se hallan en una posición lo suficientemente fuerte como para renegociar sus responsabilidades de cuidado de los miembros de la familia y de la casa. En consecuencia, la mayoría conserva la responsabilidad como las principales cuidadoras con poca o ninguna ayuda por parte de sus parejas. En Colombia, las mujeres que trabajan muchas horas en las plantaciones de flores tienen que hacer casi todas las tareas domésticas: cuentan que sus maridos les prestan ayuda menos del 10% del tiempo que dedican a los niños, menos del 5% en la cocina y 1% en la limpieza.⁶⁰ De igual modo, en Bangladesh, las trabajadoras de la confección tienen cuatro veces más probabilidades de tener que cuidar de los niños enfermos y de las personas dependientes que sus maridos.⁶¹

Pierdes una comunidad y ganas otra, pero transitoria

Cuando las mujeres emigran en busca de trabajo, a menudo pierden los vínculos con sus comunidades tradicionales que les habrían ofrecido apoyo en el cuidado de los niños, créditos informales y seguridad dentro del barrio. Como emigrantes, muchas se encuentran con barreras de idioma y sociales. En Camboya, el estigma social que conlleva para una joven soltera haber vivido fuera del control familiar es un problema para ellas, incluso en las breves visitas a casa. “*A las trabajadoras de la confección no se las considera buenas para el matrimonio*”, nos explica una de ellas. “*En algunos casos se han roto compromisos porque la mujer ha empezado a trabajar en la confección de prendas de vestir*”.⁶² En este sentido, hojeando las páginas de un periódico en Sri Lanka te tropiezas con demandas de matrimonio con la siguiente nota al pie “*Trabajadoras de la confección, abstenerse*”.⁶³

‘Soy trabajadora, ama de casa, padre, madre.’

María, trabajadora de la confección hondureña.

La pérdida de los sistemas de apoyo tradicionales y la reducción de sus perspectivas de matrimonio al regresar a casa hace que muchas trabajadoras pasen a depender más de nuevas redes integradas por sus compañeras... Es una dependencia frágil teniendo en cuenta que sus trabajos son transitorios e inestables. Ángela, que cose prendas de vestir en una fábrica de Kenia, expresaba frustración al sentirse aislada de la comunidad más amplia: *“Resulta imposible hacer algo más. No hay tiempo para ocuparse de los hijos, de hacer visitas, de hacer algún negocio o de ir a la escuela. Hasta ir a la iglesia se ha convertido en un problema... de alguna manera estamos aisladas”*.⁶⁴

Comerciar con los derechos de las trabajadoras

Estas duras realidades que viven a diario las mujeres trabajadoras constituyen un testimonio elocuente de un modelo de globalización que está dejando de lado a los pobres. Durante los últimos 20 años, mientras los derechos de los inversores se han ido fortaleciendo y ampliando mediante acuerdos de comercio internacional, los derechos de los trabajadores han ido en sentido contrario. En ausencia de instituciones mundiales que cuenten con la confianza de las personas y el poder para apuntalar estos derechos en la economía mundial, muchos gobiernos han estado comerciando con ellos hasta desdibujarlos. La ley y la práctica han erosionado la seguridad del empleo, las ayudas y protecciones para adaptarse a la flexibilidad que exigen las cadenas globales de producción. Pero los beneficios de esta estrategia a corto plazo, se conseguirán a expensas de la responsabilidad de la sociedad... y las mujeres trabajadoras están pagando el coste más caro..

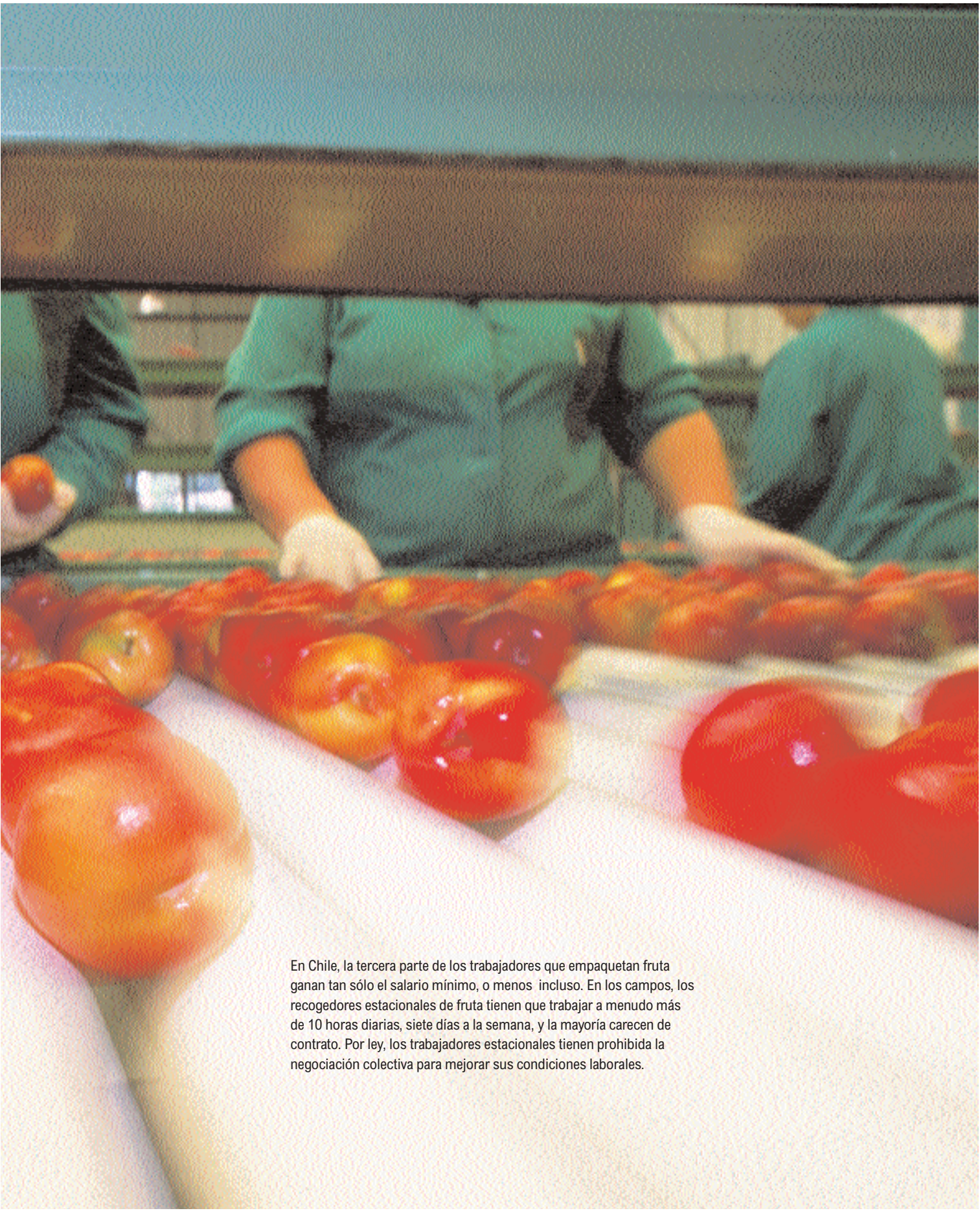


Kenyatta, de seis años, espera fuera de su casa, sin saber cuando regresará su madre del trabajo en una de las fábricas textiles de Nairobi. A menudo tiene que trabajar dos horas extras, sin cobrar, para cumplir sus objetivos de producción del día, y llega a casa después del anochecer.



Aplastadas por la cadena de producción

Toby Adamson/OXFAM



En Chile, la tercera parte de los trabajadores que empaquetan fruta ganan tan sólo el salario mínimo, o menos incluso. En los campos, los recogedores estacionales de fruta tienen que trabajar a menudo más de 10 horas diarias, siete días a la semana, y la mayoría carecen de contrato. Por ley, los trabajadores estacionales tienen prohibida la negociación colectiva para mejorar sus condiciones laborales.

2 Aplastadas por la cadena de producción

¿Quién fija las condiciones de trabajo? En un determinado nivel, hay una respuesta evidente: los productores que contratan a los trabajadores, es decir, los propietarios de granjas y fábricas y los directivos de las mismas. Porque son los que deciden cómo contratar, tratar y pagar a sus trabajadores. En una explotación de floricultura, todas las trabajadoras tienen contrato. En la siguiente, ninguna. Una fábrica de prendas de vestir negocia con el sindicato de los trabajadores, otra amenaza a los miembros del mismo. Una trabajadora embarazada goza de baja por maternidad, a otra mujer en las mismas circunstancias la despiden. ¿Por qué algunos trabajadores gozan de más derechos gracias a su trabajo y otros tienen que enfrentarse a empleos precarios y qué es lo que marca la diferencia entre ambos?

El enfoque que adopte cada patrono puede marcar la diferencia. En cada país existen propietarios de negocios y directivos resueltos a respetar los derechos de sus empleados en su gestión de la empresa y también saben que les puede compensar. *“Hace diez años decidimos invertir fuertemente en nuestra mano de obra, construyendo viviendas, guarderías. Luego creamos fondos de previsión y construimos clínicas de salud en las granjas.”*, contaba el propietario de una explotación de manzanas en Sudáfrica. *“Pagábamos por encima del salario mínimo a todas nuestras trabajadoras mucho antes de que se introdujese la ley, porque significa mayor productividad y fidelidad, y los obreros sienten suyo lo que hacen. Si no pagas suficiente y te embolsas todos los beneficios, me atrevería a decir que les estás robando. Funcionar así no es barato; otras granjas podrán ofrecer el producto más barato que nosotros. Pero lo que nos hace salir adelante es la productividad de nuestra gente y de nuestros directivos, así es como nos mantenemos. Es nuestra filosofía y vamos a seguir fieles a ella”*.¹

La gestión de la producción también puede marcar las diferencias. Mejorar el diseño de la fábrica, la planificación y la gestión del personal puede aumentar la productividad y reducir la presión de las horas extraordinarias. Y puede crearse así un círculo virtuoso: cuando los empleados tienen buena formación profesional y trabajan las horas razonables, suelen tener la moral más alta, mejores niveles de calidad, menor índice de accidentes y suele darse menor rotación de personal, todo lo cual realimenta a su vez la productividad.

Pero existen dos factores generales que inciden en el modo en que los productores contratan y tratan a sus trabajadores:

- las estrategias de los minoristas y marcas en sus cadenas de producción
- las estrategias de los gobiernos en materia de legislación y prácticas laborales

La interacción de ambas estrategias modela fuertemente las prácticas comerciales internacionales y las correspondientes presiones, y por ello puede determinar si un puesto de trabajo dentro de una cadena de abastecimiento mundial es o no una forma de salir de la pobreza para la persona que lo ocupa. Este capítulo expone un amplio marco de comprensión de cómo el comercio modela estos dos factores. En el capítulo 3, se examinan casos concretos del sector de la confección y el capítulo 4 hace referencia al de los productos frescos.

El ascenso de las empresas globalizadas*

En los últimos veinte años, la liberalización del comercio y las innovaciones en la comunicación han incrementado espectacularmente las oportunidades de minoristas y grandes marcas de comprar a productores de todo el mundo los artículos que venden.

- **Reducciones arancelarias:** entre 1980 y 1998, la media arancelaria sobre los productos manufacturados descendió del 10% al 5% en los países industrializados y del 25% al 13% en los países en vías de desarrollo, con lo que se rebajó el coste comercial de los artículos.²
- **Incentivos a la inversión extranjera:** las Empresas ubicadas en Zonas Francas de Exportación (EPZ) proliferaron en los años 90 en los países en vías de desarrollo al ofrecer exenciones fiscales y desgravaciones a la inversión para atraer inversores locales y extranjeros que fabricasen para exportar.
- **Comunicaciones más baratas y en tiempo real:** los sistemas de Internet han posibilitado el intercambio de información en tiempo real y la producción “al momento” y la coordinación de las entregas entre productores y minoristas a escala internacional.
- **Transporte más barato:** con la disminución de casi un 70% en las tarifas de transporte marítimo entre principios de los 80 y mediados de los 90,³ y con un enorme crecimiento de los servicios aéreos, los costes de entrega de los productores lejanos se han reducido dramáticamente.

El resultado es un nuevo modelo de negocios para los principales comerciantes de venta al público, como los hipermercados, supermercados y grandes almacenes y propietarios de las marcas de ropa líderes.⁴ Estos minoristas y marcas se han convertido en “empresas de subcontratación globales”, que subcontratan a proveedores y productores la producción de los artículos que venden, a través de complejas redes internacionales, denominadas “cadenas de producción globales”. Estas cadenas de producción:

- **Son impulsadas por las grandes marcas y las principales cadenas de tiendas:** Como controladores de la puerta de acceso a los consumidores, los minoristas y grandes marcas tienen un poder tremendo a la hora de determinar el precio, la calidad, la entrega y las condiciones laborales a los proveedores y productores hasta el último eslabón de la cadena. Wal-mart el mayor hipermercado del mundo, compra productos –incluidos alimentos perecederos y ropa– a 65.000 proveedores de todo el mundo y vende a millones de hogares a través de 1.300 tiendas repartidas en 10 países.⁵ Tal concentración de poder en el punto de venta crea un efecto palanca en los productores. “Cuando la competencia aumenta, la presión que la acompaña... bueno, intentamos sacarle provecho”, decía Gabe Meyers, vicepresidente para proveedores mundiales.⁶ No es de extrañar que los precios de Wal-mart sean un 14% más bajos que los de la competencia.⁷
- **Están divididas en dos niveles: la de beneficios altos y el de escaso beneficio.** Los minoristas y marcas defienden a capa y espada las etapas de beneficio alto (innovación,

“Existen graves desequilibrios de poder que nacen de la concentración del poder económico en manos de unos pocos.”

Informe del Panel de Expertos Eminentes en Ética en la Agricultura y la Alimentación, FAO 2000

* **Nota del traductor:** En este contexto, nos referimos como “Empresa Globalizada” a aquella que ha deslocalizado su proceso de producción en distintos proveedores y países del mundo.

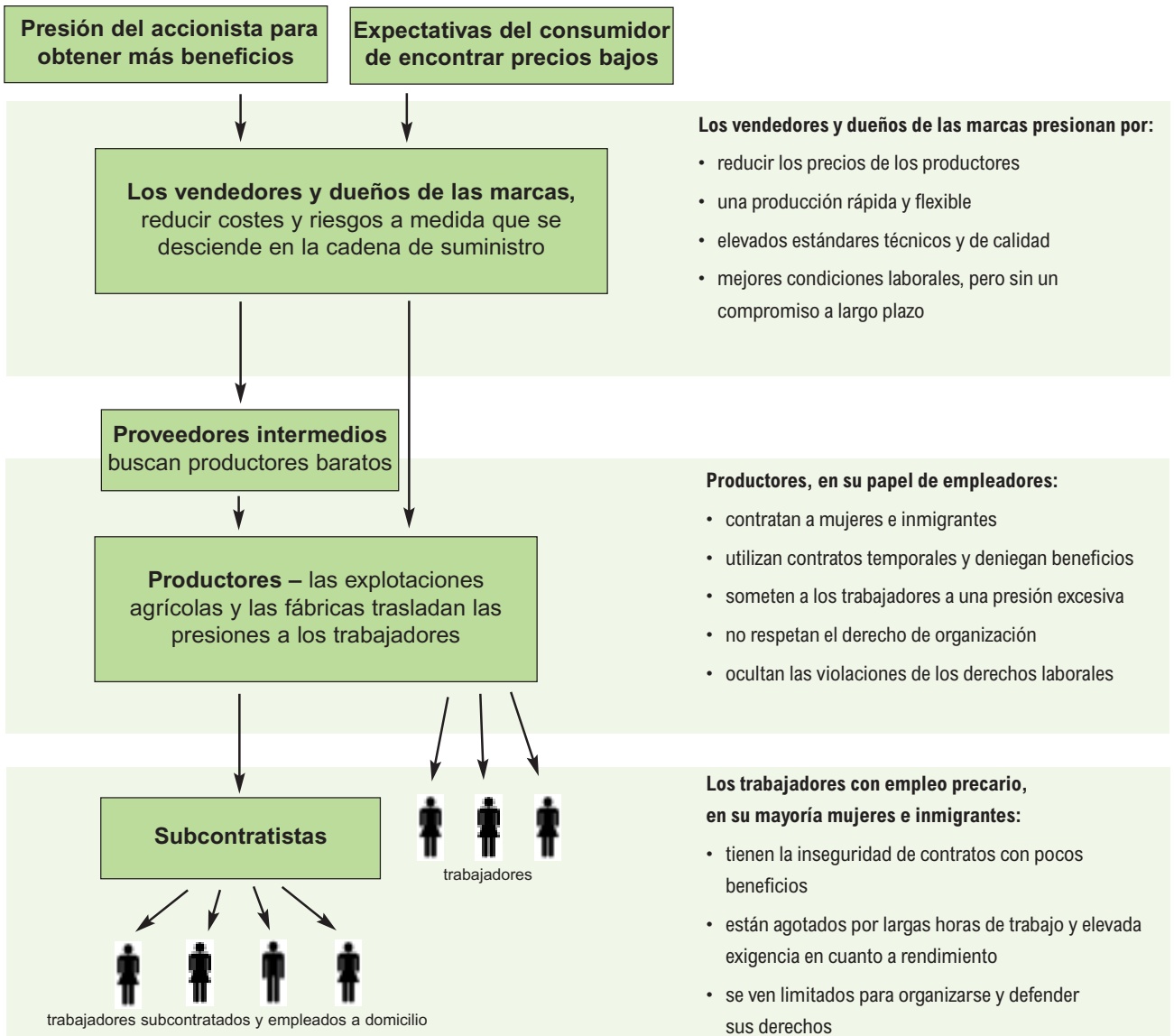
marketing y venta al detalle). Lo explica así, Charlie Denson, presidente de Nike: *“Tenemos que renovar y reformular lo que Nike representa. La marca es lo único que poseemos realmente, así que tenemos que protegerla”*.⁸ Por el contrario, los niveles de escaso beneficio –compra de materias primas, producción y montaje, acabados y empaquetado– se subcontratan a proveedores y a productores de bajo coste en todo el mundo.

- **Muy diseminadas, pero estrechamente integradas:** Una cadena de abastecimiento, que se extiende por todos los continentes, puede embarcar a docenas de empresas en el proceso de fabricación y entrega de un solo producto. Se controla y se coordina rigurosamente la calidad, la normas técnicas, y la logística. Li&Fung es uno de los principales proveedores de prendas de vestir a minoristas y marcas europeos y norteamericanos con base en Hong-Kong, factura 4.800 millones de dólares USA y tiene oficinas en casi 40 países, y ocupa un eslabón intermedio en la cadena de abastecimiento⁹. En la confección de las prendas, la empresa puede, por ejemplo, comprar el hilo en Corea, teñirlo y tejerlo en Taiwán, comprar cremalleras en China y enviarlo a coser a Tailandia. *“Es otro tipo de valor añadido, un producto verdaderamente global que nunca se había visto antes”*, explica Victor Fung, presidente de la compañía. *“La etiqueta de la marca dice ‘Made in Thailand’, pero no son productos tailandeses. Diseccionamos el proceso de fabricación y buscamos la mejor solución para cada etapa de la misma... y lo hacemos a escala mundial”*.¹⁰

Las cadenas de producción globales han creado nuevas oportunidades para la exportación de productos que requieren mucha mano de obra, ubicándolos donde ésta es más barata. El resultado es un crecimiento espectacular del número de productores, que atiza la competencia entre las fábricas y explotaciones agrícolas de todo el mundo que intentan hacerse un sitio en los eslabones bajos de la cadena. En lo alto de la cadena, sin embargo, la cuota de mercado ha tendido a consolidarse entre un puñado de principales minoristas y grandes marcas.

Este descomunal desequilibrio entre productores en feroz competencia y relativamente pocos compradores en el mercado global otorga a minoristas y marcas el dominio de las cadenas de producción. A través de los contratos que negocian y de las condiciones que exigen, pueden hacerse con gran parte de los beneficios que genera el comercio. El Banco Mundial reconoce este peligro, y advierte que *“las empresas locales pueden no beneficiarse de la transferencia de tecnología y del incremento de productividad que les otorgan las redes, si las multinacionales tienen tantas posibilidades de elegir la ubicación de su producción y una posición monopolista en la compra de suministros [un comprador elige entre muchos productores]. En esta situación, la competencia entre los proveedores puede bajar los precios y los beneficios derivados del aumento de la productividad de las empresas locales irán a parar a la multinacional”*.¹¹ Así lo resumía el propietario de una fábrica brasileña de calzado que se enfrentaba a una fuerte competencia internacional para vender a los principales minoristas de calzado en Europa: *“No vendemos, nos compran”*.¹²

Las presiones en las cadenas de producción generan empleo precario



La presión que reciben minoristas y marcas, que incide en sus estrategias dentro de la cadena de compras, tiene tres orígenes principales:

- **Las expectativas de los accionistas:** las empresas que cotizan en Bolsa reciben mucha presión por parte de los accionistas –especialmente de los principales inversores institucionales como los fondos de pensiones y las compañías de seguros– para repartir dividendos a largo plazo superiores al 10% del capital empleado. Muchas compañías obtienen estos resultados regateando al máximo en las actividades de bajo beneficio y reduciendo al mínimo el efectivo utilizado en llevar adelante el negocio.
- **La fidelidad de los clientes:** los consumidores se han acostumbrado a tener calidad y disponibilidad todo el año a precios “ventajosos”. Muchos comerciantes y marcas compiten para captar su fidelidad mediante nuevos productos, ciclos de moda breves y guerras de precios y aumentar así sus cuotas de mercado.
- **Presión ética:** los sindicatos, ONG, consumidores conscientes e inversores socialmente responsables presionan a las empresas de elevado perfil para que mejoren las normas del trabajo que imperan en sus cadenas de producción utilizando la denuncia en los medios de comunicación, campañas, los acuerdos de los accionistas y la presión de los consumidores.

En sus intentos por contentar a los tres, muchas empresas minoristas y grandes marcas combinan una logística vanguardista con un poder de negociación imponente que desplaza los costes y los riesgos hacia los eslabones más vulnerables de las cadenas de producción.¹³ Muchos han firmado códigos de conducta que exigen el cumplimiento de las normas laborales a lo largo de toda la cadena, pero cuando unos y otros intereses entran en conflicto, alguien tiene que ceder.

Entrega “al momento”:

La tecnología electrónica del punto de venta –es decir, el código de barras– ha aumentado el dominio de las tiendas sobre los proveedores desde los años 80. Los comerciantes ya no tienen que comprar los artículos por adelantado y asumir el riesgo de venderlos o no. Ahora, cuando las compras del consumidor quedan registradas por los códigos de barras, las tiendas pueden pedir la cantidad de productos justa que necesitan, en el momento en que necesitan reponer sus estanterías. Optimizan sus ventas por metro cuadrado de espacio de tienda y desplazan los riesgos del pedido a los proveedores y productores.¹⁴ Como tienen que responder al momento, los productores sufren la presión de entregar pedidos más pequeños, en menos tiempo y según calendarios de envío rigurosamente previstos... o pagar multas en caso de retraso.

Requisitos técnicos elevados y alta calidad:

Los responsables de compras de minoristas y marcas exigen una calidad y unos requisitos técnicos y de seguridad fiables a sus proveedores, que a su vez lo exigen a los productores. Dada la competencia existente entre los proveedores, estos criterios se han hecho todavía más estrictos. Para conservar el puesto en la cadena, los productores deben cumplir niveles más altos de control de calidad, de trazabilidad, de control de los elementos peligrosos y del mantenimiento de registros.... todo a su cargo.

El juego de la compra

Los responsables de compras de minoristas y marcas operan en una cultura empresarial de objetivos de rendimiento y de incentivos que los animan a exprimir a los proveedores en el precio y en los plazos de entrega, sin apenas prestar atención a las repercusiones éticas de estas conductas en los eslabones más débiles de la cadena de abastecimiento.

Mucha presión para demostrar que valen

Los responsables de compras tienen a menudo sólo de 12 a 18 meses para demostrar que valen antes de que les destinen a otro producto. *“Intentas negociar, pero no quieres contrariarlos”,* decía un viticultor sudafricano que vende a varios supermercados británicos. *“Cambian de comprador cada dos años, y cada uno tiene que demostrar que funciona, tiene que conseguir márgenes y aumentar la facturación, y ellos tienen sus modos de conseguirlo”.*¹⁵ En estas condiciones, apenas hay espacio para construir relaciones a largo plazo y entendimiento con los productores.

Normas éticas: no encajan

Puede que los responsables de compras reciban alguna formación para “mentalizarse” de las cuestiones éticas, pero éstas raramente se integran en los objetivos respecto de los cuales se evalúa su rendimiento profesional. En palabras de un antiguo responsable de compras de productos frescos de un importante supermercado británico, *“los responsables de compras son prisioneros de una cultura que les exige informar semanalmente de las ventas y el margen de beneficios. El comercio ético sencillamente no encaja en los números y queda fuera del planteamiento”.*¹⁶

Doble personalidad

El equipo de compras y el que vela por el cumplimiento de los códigos éticos suelen ocupar departamentos distintos de la empresa y sus objetivos de rendimiento entran en conflicto y plantean exigencias contradictorias a los productores. Los productores conocen bien este enfoque distorsionado: *“Gracias a mis años de experiencia, sé cómo tratar a los que se ocupan del código ético”,* dice un director de fábrica de Shenzhen (China). *“Para saber quién manda de verdad, miro cuál es el equilibrio de poderes entre los departamentos de compra y los responsables de los códigos de conducta”.*¹⁷

Rebajar los precios:

Los responsables de compras de muchos comercios y de grandes marcas reciben fuertes incentivos para rebajar los precios que pagan. Algunos utilizan subastas de Internet, lanzando a los proveedores a una intensa competencia. Otros exigen “costes abiertos”, es decir, exigen a proveedores y productores que revelen sus costes de producción y de entrega para que los vendedores finales puedan recortar las fases de poco valor y hacerse con el ahorro en los precios más bajos. Algunos incrementan sus beneficios cargando a los proveedores el coste de las promociones de productos, de los expositores de las tiendas, de los descuentos de los artículos que se venden mal, de los descuentos en los artículos que se venden bien y simplemente del hecho de figurar en la lista de proveedores.

Compromisos a corto plazo

En busca de costes cada vez más bajos, de mejor calidad y entregas más rápidas, muchos minoristas y grandes marcas o sus proveedores, están dispuestos a cambiar de fabricante si consiguen mejores condiciones. Este “picoteo” en la cadena de abastecimiento eleva la competencia y mantiene los precios bajos, pero condena a los productores a una situación de permanente incertidumbre. A veces, los contratos con ellos son verbales y se incumplen fácilmente si se consigue un acuerdo más favorable con otro: los compromisos de compra a veces no duran más de una temporada o de unos pocos meses.

Cumplimiento de las normas del trabajo

Presionados por los sindicatos y por las ONG para mejorar las condiciones laborales de su cadena de compra, muchos de los principales minoristas y marcas aprobaron “códigos de conducta” en los años 90, los mejores se basaban en las normas internacionales del trabajo. Algunas de estas iniciativas han contribuido a lograr mejoras importantes, especialmente en las condiciones de salud y seguridad. El enfoque de estos códigos se centra a menudo en asegurar el cumplimiento de las normas en la fábrica o en la explotación agrícola, pero no llega a determinar si las prácticas de compra de los comerciantes y de las grandes marcas –que exigen facturación más rápida, mayor calidad y precios más bajos, pero no aseguran pedidos a largo plazo– reducen la capacidad de las fábricas y explotaciones agrícolas para cumplir con las normas del trabajo al mismo tiempo que con las exigencias de sus clientes.

Normas laborales internacionales y códigos de conducta

En 1998, la Organización Internacional del Trabajo promulgó la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo. En ella, los estados miembros de la OIT se comprometen a respetar, promover y hacer realidad, independientemente de su nivel de desarrollo:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil;
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos principios se consideran normas fundamentales del trabajo.¹⁸ Si los códigos de conducta de las empresas pretenden ser

herramientas útiles al servicio de los derechos de los trabajadores, deberán basarse al menos en éstas y otras normas laborales internacionales establecidas por la OIT. Un buen código de conducta debe contemplar:¹⁹

- el respeto a la libertad de asociación y al derecho de negociación colectiva
- la libertad de elección del empleo;
- la ausencia de trabajo infantil;
- la no discriminación;
- unas condiciones laborales seguras e higiénicas;
- el pago de salarios dignos;
- una jornada laboral no excesiva;
- el ofrecimiento de empleo regular;
- la prohibición de trato duro o inhumano.

Estrategias de los empresarios en el eslabón final de la cadena

Frente a la presión que comporta la exigencia de bajar costes, trabajar con rapidez y con calidad, pero sin la seguridad que les daría una relación comercial de una cierta continuidad, muchos productores de los eslabones finales de la cadena carecen de la formación en gestión y de las herramientas necesarias para manejar las presiones con eficacia –y pocas veces reciben el apoyo de los clientes en este aspecto. Por el contrario, les pasan la presión a sus trabajadores mediante una mezcla de las siguientes estrategias de empleo:

- **Contratación de mujeres y emigrantes:** normalmente se considera a las mujeres más cumplidoras, más cuidadosas y más baratas que los hombres. Las trabajadoras emigrantes, con pocas alternativas a las que recurrir, suelen proceder de zonas rurales empobrecidas y se les puede pagar menos todavía.
- **Contratos de corta duración:** ofrecen trabajos eventuales o a través de subcontratación. Así el empresario recorta el coste de los beneficios, crea una mano de obra que responde según los pedidos y la disuade de sindicarse.
- **Presionar:** el ajuste de los salarios, el trabajo a destajo, los objetivos de producción desmesurados que obligan a los trabajadores a trabajar muchas horas a un ritmo frenético para ganar lo suficiente para vivir... permitiendo que los productores se comprometan a plazos de entrega muy breves a bajo coste.
- **Debilitar la organización:** Intimidar a los sindicatos, despedir a los organizadores o acosar y maltratar a los trabajadores puede debilitar sus esfuerzos por organizarse y por reclamar sus derechos legítimos, y reducir así el coste que pagarían los empresarios si los respetaran.
- **Cuidar la imagen:** cuando se les presiona para que cumplan las normas del trabajo, muchos productores respetan sólo las más visibles. Algunos simulan que las cumplen falsificando los documentos, ocultando la subcontratación e intimidando a los trabajadores para que den respuestas adecuadas a las inspecciones y auditorías, aunque esas respuestas no coincidan con la realidad.

Como se verá en los capítulos 3 y 4, estas estrategias laborales son de uso habitual en explotaciones agrícolas y fábricas, en talleres y hogares que se hallan al final de muchas cadenas mundiales de producción de las que se surten muchos minoristas y marcas.

Estrategias gubernamentales en materia de legislación y prácticas laborales

Los gobiernos pueden elegir una gama de alternativas para asegurar las ganancias que genera el comercio en su país. Pueden aumentar la competitividad incrementando la productividad, la calidad y la entrega. Para conseguirlo, se necesitan políticas que promuevan la educación, la formación en gestión y en habilidades técnicas, y la mejora del transporte, las comunicaciones y los procedimientos de envío. Pero todo ello cuesta dinero al Estado, y este dinero no entra si se ofrece a los inversores externos una serie de exenciones y moratorias fiscales. Una estrategia aparentemente más fácil, especialmente en los sectores de mano de obra intensiva, es aumentar la competitividad recortando los costes: haciendo que la mano de obra sea más barata y flexible. Los inversores no tienen ninguna necesidad de pagar, ni tampoco los esta-

dos, al menos a corto plazo. El coste de la precariedad del empleo que deriva de esta política recae sobre los hombros de las mujeres trabajadoras y sus familias y crea una responsabilidad potencial a largo plazo para la sociedad.

Según los acuerdos internacionales, todos los estados miembros de la OIT están obligados a respetar las normas fundamentales del trabajo que incluyen el derecho de los trabajadores a sindicarse y a la negociación colectiva con los patronos. Y muchos países contemplan en su legislación los subsidios y la protección de los trabajadores. Pero en la práctica, muchos gobiernos del Norte y del Sur incumplen o dejan de aplicar los acuerdos internacionales sobre normas fundamentales del trabajo y sus propias leyes nacionales. Las presiones contrarias que sufren –de los acuerdos comerciales, de los inversores locales y externos, y de las condiciones y recomendaciones del FMI y del Banco Mundial– han llevado a muchos gobiernos a formular leyes y realizar prácticas en el terreno laboral que satisfacen más las necesidades de las empresas en lugar de los derechos de los trabajadores.

Acuerdos comerciales y legislación laboral

La Organización Internacional del Trabajo es el hogar natural de los derechos laborales y ofrece una original estructura tripartita que reúne a gobiernos, sindicatos y empresarios. Pero de los 177 países miembros de la OIT, 43 no han ratificado todavía las Convenciones 87 y 98, que garantizan a los trabajadores la libertad de asociación y el derecho a organizarse y a pactar convenios colectivos. Y muchos de los que sí las han ratificado, en la práctica menoscaban sistemáticamente a las organizaciones de trabajadores. La Declaración de la OIT de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, obliga a todos sus miembros a respetar y promover estos derechos. Pero sus herramientas más usadas son las de señalar con el dedo y ofrecer asistencia técnica.

Una de las cuestiones más disputadas en los debates sobre la globalización ha sido cómo evitar que se erosionen los derechos de los trabajadores debido a las presiones de la liberalización del comercio. Algunas personas han propuesto añadir “cláusulas sociales” a los acuerdos de la Organización Internacional del Comercio que obliguen a los gobiernos miembros a garantizar el respeto a las normas fundamentales del trabajo, o exponerse a afrontar la denuncia de un interlocutor comercial que podía desembocar en una sanción comercial aprobada por la OMC. Pero otros –especialmente los gobiernos de los países en vías de desarrollo– se han opuesto a esta idea, en parte por temor a que pudiese hacerse un mal uso de estas cláusulas a favor de un mayor proteccionismo, dado el actual desequilibrio de poder en la OMC. En ausencia de una institución de alcance mundial que genere confianza para todos y que tenga la autoridad suficiente para defender los derechos de los trabajadores, el debate ha quedado estancado.

En los últimos años, se han formulado muchos acuerdos comerciales regionales y bilaterales entre países desarrollados y países en vías de desarrollo, y actualmente se están negociando. La proliferación de este tipo de acuerdos constituye un gran motivo de preocupación porque, en temas como la agricultura, la propiedad intelectual y la inversión, no tienen suficientemente en cuenta las necesidades de desarrollo. Es más, estos acuerdos pueden incrementar la presión de la competencia sobre los derechos ya debilitados de los trabajadores, especialmente cuando el rigor de las normas laborales difiere mucho entre los diferentes países signatarios.

Muchos acuerdos regionales contienen cláusulas que obligan a los gobiernos a respetar las normas laborales, pero estas varían en su fuerza y eficacia. Por ejemplo, el acuerdo entre EE.UU., México y Canadá (NAFTA) contiene una cláusula sobre el trabajo, pero en un acuerdo lateral, y sólo exige que los gobiernos apliquen la legislación laboral nacional, en lugar de cumplir las normas internacionales acordadas. El texto propuesto para el Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA) contempla una protección todavía más deficiente, pues apenas exige que los países “se esfuercen por garantizar” que su legislación laboral no se relaje para atraer la inversión externa. Del mismo modo, existen cláusulas de contenido laboral y de diverso peso en los acuerdos comerciales bilaterales, como los que USA ha establecido con Chile y Jordania. Y los EE.UU. y la UE a veces condicionan la concesión de preferencia comercial a los países en desarrollo a la existencia de condiciones laborales dignas: EE.UU. por ejemplo, aumentó la cuota de entrada de prendas de vestir y textiles de Camboya en 2000, en parte por los avances del país en la aplicación de la legislación laboral nacional y por el cumplimiento de las normas básicas internacionales del trabajo.

Estas cláusulas de los acuerdos regionales, bilaterales o de acceso podrían desempeñar un valioso papel en la protección de los derechos laborales. Pero, igual que ocurre con el debate más amplio sobre la cláusula social, hay que ser prudente si el poder negociador de las partes es muy desigual, y si la posición que ocupa una de las partes le permite dictar las condiciones a las otras y exigirles concesiones. Todas las estipulaciones sobre normas laborales en dichos acuerdos deberán juzgarse teniendo en cuenta si constituyen un serio intento de mejorar las condiciones laborales y la vida de los trabajadores o si, por el contrario, sus objetivos son proteccionistas.

Presión de los inversores: externos y locales

La movilidad de los inversores externos lleva a algunos gobiernos a atraerlos mediante la mano de obra cuyos costes y flexibilidad se adaptan a las exigencias de los compradores globales. En ocasiones, tales exigencias son explícitas. La Cámara de Comercio Norteamericana en China denunciaba, en su libro blanco de 2002, que los costes de la mano de obra estaban subiendo demasiado en relación con el resto de Asia y que las exigencias gubernamentales de que los inversores pagasen la protección social no eran razonables, y se lamentaba de que “la legislación reciente que exige un salario mínimo y subsidios para los trabajadores a tiempo parcial han sobrecargado los costes que tienen que pagar los empresarios”.²⁰

Los inversores nacionales tienen que mantenerse baratos y flexibles para mantener su puesto en las cadenas de producción. Cuando la mano de obra entra en conflicto con el mercado global, muchos echan la culpa a la “rigidez” de las leyes nacionales, no a la excesiva “flexibilidad” que exigen las estrategias de subcontratación de comerciantes y grandes marcas. En palabras del propietario de una fábrica de prendas de vestir marroquí, “*Nuestra lucha con el gobierno es ser competitivos respecto de países más orientales donde los salarios son mucho más bajos. Para mí es muy importante lo que los clientes me dicen: acepto todas sus presiones*”.²¹ Otras personas en su situación pueden utilizar su influencia política a través de las asociaciones patronales o en calidad de miembros de las élites nacionales o provinciales para que suceda. En Sri Lanka, por ejemplo, el gobierno y la muy influyente Federación de Fabricantes de Ropa han establecido una estrategia –sin la participación de los sindicatos– para flexibilizar la legislación laboral y ajustarse a la eliminación progresiva del Acuerdo Multifibras.

Consejos del Banco Mundial y del FMI

A lo largo de los años 80 y 90, el FMI y el Banco Mundial recomendaban y exigían, a través de las condiciones de los préstamos, que los gobiernos flexibilizaran su legislación laboral. No insistían al mismo tiempo en que se facultase a los trabajadores a representar sus intereses en este proceso mediante los sindicatos y la negociación colectiva. Ambas instituciones impulsaron políticas que incrementaron el uso de contratos eventuales, redujeron los subsidios de maternidad y las ayudas de la seguridad social, aumentaron las horas extraordinarias y recortaron los salarios mínimos en muchos países. En contraste flagrante con todo ello, se dejó de lado el derecho a sindicarse y la negociación colectiva. En 1999 James Wolfensohn, Presidente del Banco Mundial, dijo que la institución no apoyaba este tipo de derechos por que no *“entraba en las políticas nacionales”*.²²

Más recientemente, el Banco Mundial ha declarado su apoyo a las normas fundamentales del trabajo, al menos desde su sede. Aun más, un estudio realizado en 2002 por el Banco Mundial sobre los efectos de los sindicatos y de los convenios colectivos en la economía mundial desveló que los trabajadores que pertenecen a algún sindicato en general ganan salarios más altos, trabajan menos horas, reciben más formación y duran más en sus puestos de trabajo. También descubrió que los mercados de trabajo están mejor protegidos ante las conmociones económicas relacionadas con la globalización y la liberalización cuando existen convenios colectivos.²³ Pero según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOILS), *“En contraste con las declaraciones a favor de los trabajadores que se hacen a nivel mundial, el personal del Banco en cada país aconseja todavía rutinariamente a los gobiernos que infrinjan las normas fundamentales del trabajo dificultando el acceso a los sindicatos y a la negociación colectiva”*.²⁴

En 2003, la rama de préstamos al sector privado del Banco Mundial, The International Finance Corporation, se comprometió a que una de sus condiciones de préstamo fuera la exigencia de respeto por la organización de los sindicatos y por la negociación colectiva. Este mismo año, la IFC aprobó más de 5.00 millones de dólares USA en proyectos destinados a países en desarrollo, pero ésta es sólo una pequeña parte de toda la cartera de préstamos del Banco Mundial en la que esta política podría introducirse.²⁵

Sobredosis ideológica

Cuando el FMI y el Banco Mundial recomiendan “flexibilidad en el mercado laboral”, con demasiada frecuencia es un eufemismo que quiere decir relajar la legislación laboral. Los ejemplos que figuran a continuación ilustran su consejos sistemático a los gobiernos en materia de política laboral:

Facilitar contratos “flexibles”

En 2002, el Banco Mundial exigió en México la “eliminación de la rigidez laboral”, refiriéndose al actual sistema de indemnizaciones por despido; la negociación colectiva y los contratos vinculantes para la industria... restricciones a los contratos temporales, de duración limitada y de aprendizaje.”²⁶

Limitar la negociación colectiva

El FMI “consideró favorablemente determinados aspectos de la propuesta (del gobierno) de Chile (que reducía las restricciones en los calendarios laborales y permitía los contratos a tiempo parcial). No obstante, expresó su preocupación respecto de otros elementos (permitir las negociaciones colectivas y el nivel interempresarial) que reduciría la flexibilidad del mercado laboral”.²⁷

Aumentar las horas extras, pagarlas peor

En Colombia, el Acuerdo de Crédito del FMI, firmado por el gobierno en 2002, condiciona los nuevos préstamos a las reformas, incluidas las laborales que “deberán reducir los costes de la mano de obra ampliando la jornada laboral diurna y reduciendo el precio de las horas extraordinarias y de las indemnizaciones por despido”.²⁸

Reducir los subsidios que tienen en cuenta el género

El Banco Mundial aconsejó en 1996 al gobierno de Bangladesh que “evitase introducir nuevas disposiciones que incrementasen el coste de las trabajadoras de sexo femenino y por lo tanto desaconsejan su contratación, como las políticas a favor de la baja por maternidad y las disposiciones que estipulan que la mujer no puede trabajar de noche. Las mujeres gozan de un buen acceso a trabajos formales del sector de la confección, donde la legislación ha sido mínima”.²⁹

Puede que estos consejos de las instituciones financieras internacionales parezcan necesarios para que cualquier país se mantenga competitivo frente a otros países baratos y “flexibles”. Pero el consejo de flexibilizar se ha dado sistemáticamente a muchos países en vías de desarrollo. La consecuencia es que los países siguen manteniendo una feroz competencia por los costes de mano de obra, pero a costa de niveles ínfimos de protección laboral. Sencillamente, se está comerciando con los derechos de los trabajadores.

“Las normas de trabajo cada vez más laxas continuarán su trayectoria en espiral descendente, mientras que los gobiernos sigan compitiendo entre sí por captar la inversión externa mediante la oferta de mano de obra barata, moratorias fiscales y otras concesiones.”

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

La reacción de los gobiernos: comerciar con los derechos de los trabajadores

Frente a las presiones, muchos gobiernos atraen a los inversores con oportunidades financieras y con bajos costes y mano de obra flexible. Ambos planteamientos regalan demasiadas cosas.

Las zonas francas para la exportación o maquilas –parques industriales que ofrecen moratorias fiscales, exenciones y reducciones a los inversores– han sido grandes incentivos para atraer inversores extranjeros. En 1975 había 80 en 25 países. En 2002 superaban las 3.000 en 116 países.³⁰ Pero según el Banco Mundial y McKinsey, una de las consultorías de líderes, estos incentivos pocas veces funcionan. Por el contrario, sitúan a los gobiernos provinciales y nacionales en una puja frente a frente, reduciendo las ganancias para todos derivadas de la inversión.³¹ Otra medida que se ofrece como incentivo a los inversores es la ausencia de subsidios, de sindicatos y mano de obra flexible. Los gobiernos pueden acabar pujando unos contra otros, regalando gran parte de las ganancias del comercio que corresponderían a los trabajadores y redundarían a la larga en el desarrollo de país.

Promover la flexibilidad

En los años 90 muchos gobiernos aprobaron leyes que fomentaban la flexibilidad del empleo: uso más fácil de contratos temporales y subcontratación, jornadas más flexibles, reducción de las indemnizaciones por despido, horas extra peor pagadas y más facilidad para rescindir los contratos. En China, desde los 80, la mayor parte de los trabajadores

Demasiada prodigalidad

El Banco Mundial ha criticado a los gobiernos en dos frentes por ofrecer incentivos económicos a los inversores externos, pero ignora que ambas críticas son también aplicables a la oferta de mano de obra flexible y carente de subsidios.

Ignoran los costes ocultos

Según el Banco Mundial, los incentivos económicos para atraer la inversión son a menudo excesivos “las ventajas (una nueva planta de fabricación, creación de puestos de trabajo) son visibles, mientras los costes quedan ocultos (se renuncia a los ingresos tributarios), los gobiernos ofrecen demasiado”.³² Pero, del mismo modo, los gobiernos que ofrecen puestos de trabajo sin posibilidad de sindicarse y contratos sin subsidios, pasan por alto los costes que tiene la precariedad laboral para las trabajadoras y sus familias, y los costes a largo plazo de la salud deficiente y

la inseguridad de las comunidades que deberá asumir el Estado.

Guerras de ofertas en las que todos los trabajadores salen perdiendo

El Banco Mundial dice “que la oferta de incentivos a la inversión por parte de los países en vías de desarrollo plantea un posible problema de coordinación internacional... La posibilidad de una excesiva “competencia” entre esos países puede incrementar las probabilidades de que el país “ganador” haya regalado mucho más de lo que recibe”.³³ Pero al mismo tiempo, una competencia excesiva debida a la flexibilidad del mercado laboral aumenta las probabilidades de que los países “ganadores” –y sus trabajadores– salgan perdiendo respecto a la cuota que legítimamente les correspondería de las ganancias derivadas del comercio.

inmigrantes sólo consigue contratos de un año y los que emigran de una provincia a otra pierden su derecho a residencia si se quedan sin trabajo. Funciona bien para los empresarios, pero los trabajadores emigrantes quedan en situación de extrema vulnerabilidad.

Según la Oficina de Empleo de Shenzhen, *“El elemento más importante del mercado de servicios son los trabajadores eventuales. Su rasgo característico es que son activos y flexibles en el mercado. Son asiduos, trabajadores, fácilmente manejables y económicamente productivos... Si hay trabajo, vienen; si no, se van. Con ello alivian la carga de las empresas, resuelven el problema del empleo de mano de obra y no generan superpoblación urbana”*.³⁴

En otros países las reformas de la legislación laboral también han condenado a muchos trabajadores a la renovación continuada de contratos de corta duración con menos subsidios y con menos poder de negociación a la hora de defender sus derechos en el trabajo.

Menos derechos para los que trabajan para la exportación

A los trabajadores de las zonas francas para la exportación puede denegárseles la protección legal sobre salarios mínimos, restricciones a la contratación y al despido, derechos sindicales, negociación colectiva y huelga. El estudio de CIOLES en 2003 sobre derechos sindicales descubrió al menos 16 países –entre ellos, Bangladesh, Corea del Sur y Malasia³⁵– en los que los trabajadores de las zonas francas para la exportación tenían menos derechos por ley que los que trabajaban fuera de estas zonas. También en los países ricos se ha excluido durante décadas a los trabajadores poco cualificados de sectores que compiten con las importaciones: en EE UU y partes de Canadá, por ejemplo, los trabajadores agrícolas están excluidos de la protección laboral que da cobertura a casi todos los demás trabajadores de los respectivos países.

Pasan por alto las infracciones

Más que debilitar la legislación laboral, lo que hacen muchos gobiernos es no aplicarla. Hay un acuerdo tácito con los empresarios de que ciertas infracciones laborales no se denunciarán. La CIOLES ha documentado casos en al menos 32 países, durante 2002, donde los gobiernos no protegen los derechos de los trabajadores en las maquilas, desde Kenia y Filipinas a Vietnam y la República Dominicana.³⁶ La grave falta de recursos que padecen las inspecciones laborales de casi todos estos países atestigua la incapacidad de los gobiernos para saber lo que sucede en los lugares de trabajo. La falta de sensibilidad para las cuestiones de género en las inspecciones rutinarias hace que normalmente no se detecten muchos problemas que afectan a las mujeres.

¿Cuáles son las consecuencias? En lugar de asegurar unas ganancias justas y sostenibles para los trabajadores gracias al comercio, muchos gobiernos están comerciando con los derechos de los trabajadores, con la ilusión de hacerse un sitio en las cadenas de producción globales. La laxitud en la redacción o en la aplicación de las leyes es un guiño de confirmación a los productores para que mantengan sus estrategias de contratar a los trabajadores de manera precaria.

Cuando convergen estrategias de subcontratación de minoristas y marcas, y de promoción del comercio por los gobiernos, determinan las opciones de empleo y así el trabajo, que podía rescatar al pobre de la pobreza, lo condena a condiciones cada vez más precarias. En el capítulo 3 se muestra esta dinámica en la industria de prendas de vestir y en el 4, en la de productos frescos.



3

Vestir al mundo

En Camboya, una de cada cinco jóvenes trabaja en una fábrica de confección y produce básicamente para exportar a los Estados Unidos y a la Unión Europea. La industria genera ingresos valiosos, pero las trabajadoras de la confección no reciben la parte de las ganancias que les corresponde en justicia.



3 Vestir al mundo

“Me encantaría que la gente que compra esta ropa supiera su coste real, los sacrificios que hacemos para producirla.”

Marta, 34 años, ex trabajadora de la confección en Honduras

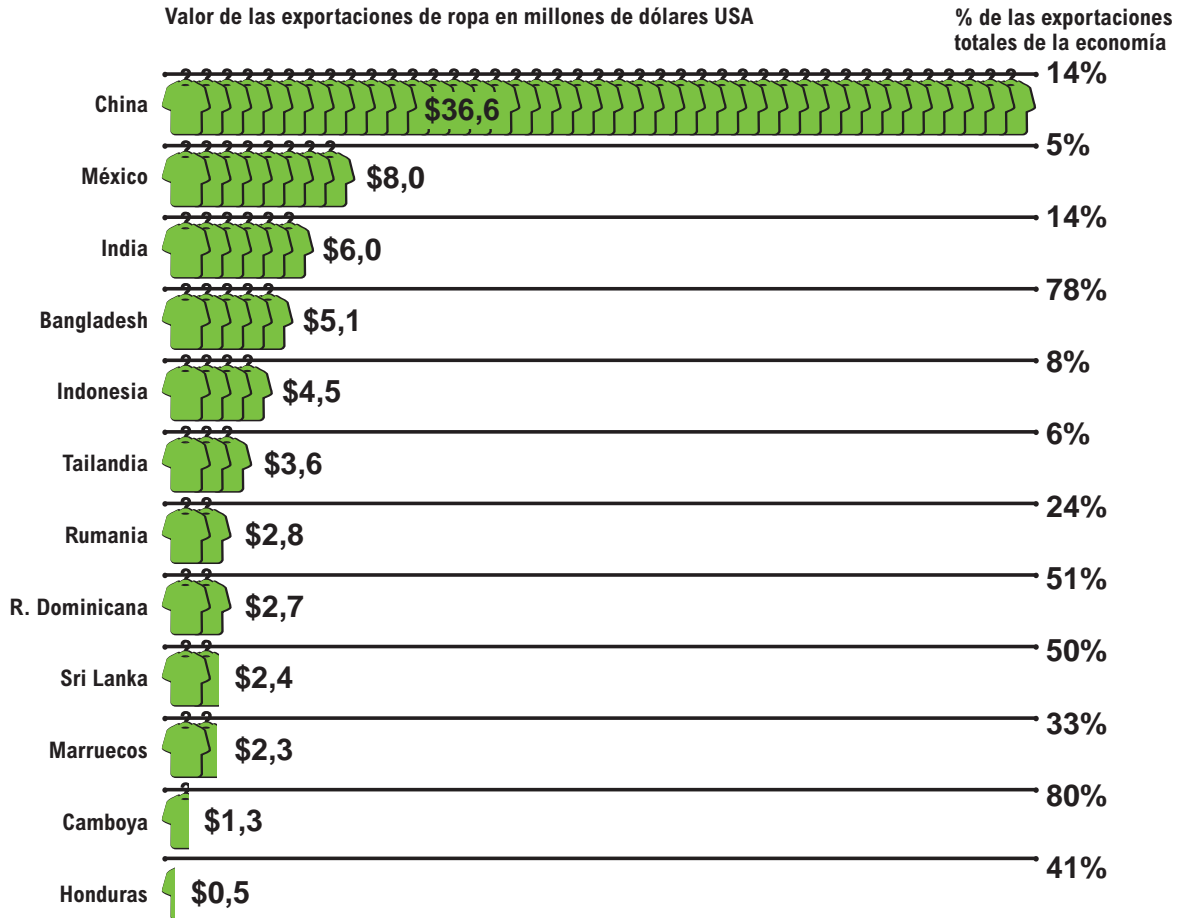
La fase de corte, confección y acabado de las prendas de vestir es la que convierte la tela en ropa, y es una actividad muy intensiva en mano de obra. Ningún invento puede competir todavía con la velocidad y la pericia de un trabajador, normalmente mujer, sentada a la máquina de coser. Y como las máquinas de coser son baratas y móviles, los inversores han ido cambiando de sitio sus fábricas por el mundo durante décadas en busca de emplazamientos de bajo coste y competitivos, seguros de que allá donde fueran encontrarían mano de obra.

Los fabricantes de todo el mundo se enfrentan al poder de las grandes marcas y cadenas de moda

Las fábricas de ropa, en otro tiempo situadas cerca de los diseñadores y cadenas de moda de los EE.UU. y de Europa, empezaron a instalarse en el Este Asiático en los años 60 y desde entonces se han expandido por todos los continentes. Actualmente ofrecen artículos de exportación de gran valor en una amplia gama de países. Al menos 50 países buscan en la actualidad aumentar sus exportaciones a través de la producción de prendas de vestir y miles de fabricantes –tanto empresarios locales como inversores externos– se disputan un puesto en la cadena de producción de las grandes marcas y cadenas de moda. ¿Por qué en ubicaciones tan diversas? El emplazamiento viene determinado por una mezcla de factores:

- **Bajo coste:** los inversores quieren calidad, rapidez y flexibilidad a bajo precio, razón por la cual buscan mano de obra barata, siempre que venga acompañada de una economía estable y un suministro eléctrico y telefónico fiable, servicios de transporte eficaces y acceso fácil a los tejidos.
- **Cerca de los clientes:** la rapidez desde la fábrica a la tienda es un plus en la ropa de última moda, lo que ha acercado la producción a los consumidores. En los años 90, los compradores norteamericanos se orientaron más a México y República Dominicana; los europeos empezaron a surtir en Marruecos y Rumania.¹
- **Prebendas de los gobiernos:** muchos gobiernos intentan atraer a los inversores extranjeros con moratorias fiscales, concesiones a la inversión e incluso asegurando la ausencia de sindicatos, mediante la creación de las denominadas Zonas Francas de Exportación.
- **Preferencias comerciales:** la continua modificación de las barreras comerciales de los países ricos mantiene a los inversores del sector del vestido al quite, para aprovecharse de los recortes arancelarios más recientes. La African Growth and Opportunity Act (AGO, Ley de crecimiento y oportunidades para África), que otorga a las exportaciones del África subsahariana el libre acceso a los EE.UU., ha empujado a muchos inversores asiáticos a establecer sus fábricas de ropa en Kenia, Lesotho y Swazilandia.² Durante 30 años, EE.UU., Canadá y gran parte de Europa utilizaron contingentes, al amparo del Acuerdo Multifibras, para limitar las importaciones procedentes de los países en vías de desarrollo. Si el acuerdo queda definitivamente eliminado en 2005, tal como está previsto, Bangladesh, Sri Lanka, Tailandia, Camboya y otros temen perder muchos puestos de trabajo en beneficio de China.

Exportación de prendas de vestir en una selección de países



Fuente:
Organización Mundial del Comercio

La industria del vestido es un gran negocio: los consumidores de todo el mundo gastaron un trillón de dólares USA en la compra de ropa en 2000, un tercio de ellos en Europa Occidental, otro tercio en Norteamérica y una cuarta parte en Asia.³ Los beneficios más elevados recaen en la marca y en la venta al público. Para las empresas de marca, la imagen y la reputación son activos intangibles, pero pueden estar valorados en miles de millones: en 2003 el valor de la marca Nike se estimaba en 8.200 millones de dólares USA, la de Gap, 7.700 millones y la de Levis, 3.300 millones.⁴ Las cadenas de tiendas más grandes dominan la venta de ropa en los países ricos: a finales de los años 90 habían captado el 70% del mercado de Europa Occidental y 85% del de Estados Unidos.⁵ En 2001, los cinco principales grandes almacenes de los EE.UU. –con Sears Roebuck y JC Penney en cabeza– controlaban el 56% de las ventas en grandes almacenes.⁶

“Cosidas” de pies y manos: presión en los últimos eslabones de la cadena de producción

Algunas marcas y cadenas de tiendas que venden moda utilizan a intermediarios para que gestionen el proceso de producción, desde la búsqueda de la tela y los componentes, el diseño y desarrollo de producto, hasta la identificación de fabricantes y las negociaciones con ellos, y la coordinación de producción, logística, empaquetado y servicios de transporte. Estos proveedores intermedios pueden convertirse en multinacionales que facturan miles de millones de dólares, pero cuyo nombre es apenas conocido. Otras grandes marcas y cadenas de tiendas eliminan el coste de intermediación, establecen sus propias oficinas regionales y se surten directamente de fábricas que asumen más fases de la producción, convirtiéndose en proveedores del “producto integral”. En ambos casos, el objetivo es acelerar la producción, recortar los precios y buscar emplazamientos cada vez más baratos. Los códigos laborales suelen quedar de los últimos en la lista de prioridades... y los trabajadores sufren las consecuencias más duras.

Los gigantes desconocidos de las cadenas de producción de prendas de vestir

Pocos consumidores han oído hablar de Makalot, Li & Fung, o de Esquel, pero millones de personas llevan las prendas que estos han confeccionado para marcas como Tommy Hilfiger, Abercrombie and Fitch y Gap. Éstas y otras empresas multinacionales asiáticas tienen un perfil público muy bajo, pero algunas son puntos neurálgicos de miles de millones de dólares en medio de las cadenas de producción de las prendas de vestir. Muchas empezaron como fabricantes en Taiwán, Hong Kong, Singapur, y Corea del Sur, y luego trasladaron la producción a ubicaciones más baratas. Ahora se especializan en coordinar la producción en sus fábricas y en otras subcontratadas desde Centroamérica a África. Presionadas por los precios y la rapidez, suelen pasar esta presión a las fábricas y trabajadores de los eslabones inferiores de la cadena. Como los consumidores ignoran su existencia y no captan la atención de los medios de comunicación, son objeto de muy poco control.

Las campañas pueden llegar a modificar sus prácticas. La empresa Nien Hsing Textile Company, con sede en Taiwán, que es el mayor fabricante mundial de pantalones vaqueros, tuvo unos beneficios de 6 millones de dólares en 2002. Algunos de estos beneficios procedían de sus dos fábricas en Lesotho, donde tenían 7.500 trabajadores produciendo vaqueros para clientes de EE.UU. y Canadá, como Kmart, Sears, Gap y Cherokee. Los trabajadores cuentan casos de contratación “eventual” y mal pagada renovada año tras año, impago de prestaciones, acoso verbal, maltrato físico y condiciones peligrosas. Los sindicatos y ONG de Europa, EE.UU y Canadá empezaron a llamar la atención sobre el caso a escala internacional. En Lesotho, los sindicatos regionales y locales iniciaron una campaña para crear un sindicato en las dos fábricas. La presión combinada de unos y otros llevó a que Nien Sing se comprometiese a la negociación colectiva en julio de 2002, una vez que se afiliaron la mayoría de los trabajadores.⁷

Acelerar el proceso

Los minoristas y marcas aumentan sus beneficios recortando sus costes y riesgos a base de pedidos “al momento” (política “Just in time”). Diseñan las prendas al acercarse la temporada de moda o durante la misma, hacen pedidos iniciales pequeños, repiten con más frecuencia y exigen que la entrega sea justo a tiempo para vender a las tiendas. Con ello, reducen los riesgos que conllevan las veleidosas tendencias de la moda, recortan los costes de almacenaje y reducen al mínimo la liquidez necesaria para funcionar.... todo en beneficio del aumento de valor de las acciones.

Hasta hace poco la norma en la industria del vestido era de dos a cuatro “temporadas” de moda al año: ahora es de seis a ocho. Pionera en esta tendencia, la marca española Zara puede organizar una gama de prendas en un plazo de 7 a 30 días y reponer en las estanterías las prendas que más se venden en sólo cinco días. Las cadenas de moda especializadas, como Zara y H&M, se especializan en la oferta de productos, a precios competitivos, que renuevan constantemente. *“La habilidad de estas cadenas de moda para organizar cadenas de producción más rápidas y flexibles, les está concediendo una auténtica ventaja competitiva –según la analista de minoristas Ira Kalish–. Estas empresas tienen un talento especial para percibir al momento lo que los consumidores compran –y lo que quieren comprar– y para responder rápidamente a las tendencias de ventas y al comportamiento del consumidor”*. Su modelo de rápida respuesta ejerce presión sobre las tiendas de moda tradicionales y los grandes almacenes para poder estar a su altura.⁸

Respuesta rápida significa plazos de producción más cortos: desde el día en que se recibe el pedido hasta el día en que las prendas se embarcan con destino al punto de venta. Desde Tailandia y China a Honduras y Marruecos, los directores de fábrica comentan el acortamiento de los plazos. Según decía el propietario de una fábrica de Sri Lanka: *“El año pasado, los plazos de entrega eran de unos 90 días ... [este año] han bajado a 60 días. A veces, incluso a 45... Los han reducido drásticamente”*. Las promociones que hace El Corte Inglés, la cadena de grandes almacenes más importante de España, se traducen en plazos de entrega más cortos para Marruecos. *“Hace 3 años, un pedido ordinario podría hacerse en un mes –explicaba un directivo–. Estos días, hay algunos pedidos para los que el camión llega un martes y el sábado ya sale de vuelta a España con los artículos acabados. Esto es porque en España organizan las ‘Semanas Fantásticas’... y los pedidos son muy urgentes”*. Esta urgencia se convierte en un aumento de la presión a los proveedores, tal y como se ve en el margen.

La mala planificación de las grandes marcas y cadenas de moda puede empeorar todavía más la situación. Algunas empresas se retrasan en el envío de muestras y hacen cambios de última hora, pero siguen exigiendo que la producción se entregue puntualmente, o envían pedidos urgentes cuando las estanterías empiezan a vaciarse. Las fábricas que no cumplen el plazo de envío han de hacer frente a cuantiosos gastos de transporte aéreo y se juegan su reputación; para evitarlo, harán lo imposible –y trabajarán interminablemente- con tal de hacer la entrega puntualmente.

“Los compradores presionan a las fábricas para que entreguen productos de calidad en plazos cada vez más cortos. Casi ninguna fábrica cuenta con las herramientas o la experiencia para afrontar esto con eficacia así que exprimen a los trabajadores. Es el único margen con el que pueden jugar.”

Rosey Hurst, directora de Impactt, asesora ética de las cadenas de abastecimiento

El Corte Inglés

Información sobre la empresa

El Corte Inglés controla más del 90% de los grandes almacenes españoles,⁹ posee 110 tiendas en España, otras en Portugal y las ventas totales en 2002 fueron por valor de 11.900 millones de euros (14.200 millones de dólares USA). Los beneficios brutos se han duplicado desde 1997, alcanzando la cifra de 640 millones de euros (762 millones de dólares USA) en 2002.¹⁰ La empresa es privada y su presidente es Isidoro Álvarez.

Estrategia de la cadena de producción

- Induyco, empresa del sector de la confección, trabaja en estrecha colaboración con el grupo El Corte Inglés. Le suministró más de 12.000 millones de artículos de vestir en 2001 producidos en todo el mundo.
- Cuando se provee en Marruecos, Induyco envía a las fábricas marroquíes situadas en Tánger tejidos y accesorios adquiridos en Asia, Turquía y otros países.
- Para la industria de la moda, rápidamente cambiante, las prioridades son rapidez y entrega al momento. Las prendas deben entregarse "listas para la tienda" cuando abandonan las fábricas marroquíes para reducir al mínimo los costes de almacenaje en España

Ética empresarial

No hay constancia de que El Corte Inglés tenga un código de conducta públicamente asumido aplicable a los estándares laborales de sus cadenas de abastecimiento



Fabricantes marroquíes

Al menos 11 fábricas independientes, de tamaño pequeño a mediano, de Tánger reciben pedidos de Induyco para el Corte Inglés o para otros minoristas españoles. En total, las fábricas dan trabajo a más de 6.500 mujeres que confeccionan faldas, pantalones, vestidos, camisetas y ropa infantil.

- **Precios cada vez más bajos** Todas las fábricas entrevistadas constataban que los precios habían bajado cerca de un 30% en tres años. "Los precios bajan cada año... un par de pantalones que valía 3,30€ (3,90 dólares USA) hace tres años vale ahora 2€ (2,40 dólares USA), decía un director de fábrica. "Quieren cada vez ropa de mejor calidad", decía otro "el precio baja debido a la competencia y no estás en situación de discutir. A veces los pedidos son extremadamente urgentes, pero los aceptamos de todos modos."
- **Planificación de la producción y plazos de entrega.** En los últimos tres años, el plazo de entrega han pasado de 14 días a 5 ó 7, uno de los más breves del sector.

Las tiendas tienen que estar siempre llenas de diseños nuevos. Ellos (los compradores) te hacen un pedido hoy que tendrá que estar listo en una semana porque lo necesitan de inmediato para unos grandes almacenes... Hacemos todo lo que está en nuestra mano para cumplir los plazos... Nos jugamos la imagen. (Jefe de planificación de la producción de una fábrica).

Empleo precario para las trabajadoras

Casi todas las trabajadoras son solteras, entre 20 y 30 años. Una de cada tres es analfabeta. Muchas no tienen contrato por escrito; a otras les renuevan repetidamente los contratos por tres meses.

Exceso de horas extraordinarias

En temporada alta, las trabajadoras realizan 12-13 horas diarias, hasta 16. Por ley, las horas extraordinarias deben pagarse un 25% más. No ocurre así. En una fábrica, las trabajadoras hicieron 89 horas extras en julio. Habrían ganado 300 € (375 dólares USA) cada una. Recibieron 150-180 € (179-214 dólares USA). *"Cada vez que preguntaba por qué no nos pagaban la prima del 25% de las horas extras... me buscaba problemas que acabaron con mi despido"*.

Malika, 24 años.

"Nuestra fuerza de trabajo es muy joven. Preferimos contratar a mujeres porque son más disciplinadas. A veces tienen que quedarse trabajando toda la noche y entienden perfectamente la necesidad de esa flexibilidad".

Gerente de empresa de la confección

Estrés y salud

Las mujeres sufren agotamiento, dolor de espalda, cansancio ocular, problemas respiratorios, quemaduras y lesiones con las agujas. En todas las fábricas está restringido y vigilado el uso de los lavabos con los consiguientes problemas renales y psicológicos.

"Hay una chica embarazada de siete meses que trabaja 10 horas al día y como tiene que hacer muchas piezas por día, el patrón no la deja ir al servicio. Para ella es una auténtica tortura, pero no se puede permitir el lujo de perder el trabajo".

Khadija

Escasa organización

Los sindicatos han sufrido veinte años de represión en Marruecos.

"Está prohibido hablar sobre los sindicatos en las fábricas. Si te oyen hablar sobre ellos te despiden".

Fatiha, 25 años.

Muy mal pagadas

En casi todas las fábricas, las jóvenes aprendizas de edades comprendidas entre 14 y 18 años constituyen hasta 10-20% de la mano de obra y se les paga sólo 55% del salario mínimo. *"Pagan tan poco como se proponen"*, decía Rekia. *"Aquí no hay legislación laboral, lo único que importa es que trabajemos un montón en muy poco tiempo. Los derechos no existen"*.

Se les niegan los subsidios que les corresponden legítimamente

En algunas fábricas, hasta la mitad de los trabajadores no están declarados a la seguridad social. Otros no pueden reclamar los subsidios a través de ella.

"Deducen las contribuciones a la seguridad social de nuestra nómina, pero no sabes si ese dinero llegará realmente al departamento de seguridad social. Si vas a comprobar si estás asegurado o no y te quejas, te despiden".

Saïda.

"Cuando caemos enfermas tenemos que pagar el médico. No tenemos derecho a estar enfermas. Un día que no me encontré bien le llevé la nota del médico a mi patrón, me dio una amonestación por escrito".

Zakia, 36

Queda embargado el futuro de sus hijos

Sin vigilancia ni apoyo, muchos hijos de las trabajadoras de la confección abandonan la escuela muy pronto. Niños de 10 años intentan pasar a España debajo de los camiones y autobuses turísticos. Las hijas empiezan a trabajar en la industria del vestido a los 13 años. Cuatro de cada cinco trabajadoras tiene una hija que abandonó la escuela antes de cumplir 14 años para cuidar de sus hermanos.¹¹



A toda marcha

La industria de la confección está siempre en movimiento, los proveedores que actúan como intermediarios y las compañías de aprovisionamiento están dispuestas a cambiar de fábrica o de país si con ello consiguen disminuir algo sus costes. Este funcionamiento tan a corto plazo se ha agudizado mucho por la inminente eliminación del Acuerdo Multifibras. *“En el sector textil se vive al día, así que no pensamos demasiado más allá de 2005”*, comentaba un director de fábrica de prendas de vestir en Camboya.¹² En Indonesia, los propietarios de las fábricas de vestido surcoreanos están también a la que salta. Según el Director del Centro Comercial Coreano en Yakarta *“Los inversores no dejan de decirme que las circunstancias han empeorado porque empiezan a ver movimientos obreros... Están pensando en China y Viet Nam como próximos emplazamientos”*.¹³ Pero incluso dentro de China, los inversores tienen como objetivo la rentabilidad a corto plazo. *“Soy un típico empresario de Hong Kong –decía un director de fábrica ubicado de momento en Shenzhen–. Los hombres de negocios de HongKong no realizan grandes inversiones para probar suerte en el futuro. No tiene sentido tener que esperar más de cinco años para obtener beneficios. Las cosas cambian rápidamente, especialmente en China, ¿sabe?”*¹⁴

Estrujan los márgenes de los productores

La creciente competencia entre los productores de todo el planeta está empujando los precios a la baja. Y también la competencia entre las cadenas de tiendas que venden moda, que seducen a los consumidores con “ventas perpetuas”. En los EE.UU., por ejemplo, los precios de venta al público de las prendas de vestir han crecido por debajo de la inflación desde 1992 y se han ido rebajando desde 1999.¹⁵ Lideran esta estrategia las cadenas y grandes almacenes e hipermercados que venden grandes cantidades a bajo precio, como Wal-mart y Target, con creciente cuota de mercado. En 2002, uno de cada cinco consumidores norteamericanos compraba casi toda su ropa en grandes cadenas como éstas y una de cada ocho prendas de vestir procedía de Wal-mart.¹⁶ Las cadenas y tiendas que venden ropa protegen sus beneficios exigiendo precios más bajos a los proveedores y añadiéndoles costes. Se puede exigir, por ejemplo, que el proveedor contribuya a pagar el espacio de exposición en la tienda o su mención en un catálogo, bajo el epígrafe, “contribución por marketing”; cuando los beneficios caen, algunas de estas empresas envían a sus responsables de compras a recaudar “contribuciones al beneficio” con el fin de aumentarlos de nuevo.

El efecto combinado se desplaza a los productores en forma de disminución de precios, al tiempo que se elevan para muchos los costes de producción. Según explicaba un director de fábrica de Sri Lanka cuyas prácticas laborales son correctas: *“Nuestros gastos de electricidad y de mano de obra han aumentado un 20% en los últimos cinco años, pero los precios que nos pagan han bajado, sólo en los últimos 18 meses, un 35%. Tengo la sensación de que los precios están tocando fondo en Sri Lanka y no tengo idea de cómo vamos a sobrevivir”*.¹⁷ En Honduras, dos fábricas que producían camisetas para la exportación explicaban que el precio pagado por la docena había pasado de 3,70 dólares USA en el año 2000 a 2,85 en el 2003, lo que supone una caída de 23% en tres años.¹⁸ También en China, el promedio de precios de la exportación de prendas de vestir cayó un 30% entre 1997 y 2002, mientras que los costes de producción aumentaron un 10% de 1999 a 2002, en parte debido al tipo de pedidos: más pequeños y más variados.¹⁹

Wal-mart en todo el mundo: ¿quién paga los recortes de precios?

“Siempre precios bajos” promete el hipermercado más grande del mundo. Con unas ventas de 245.000 millones de dólares USA en 2002, Wal-mart es número uno en EE.UU., Canadá y México, y está haciendo incursiones en China, Brasil, y Corea del Sur. A los inversores les gusta la compañía: el precio de las acciones se ha cuadruplicado desde 1994.²⁰ A los consumidores también les gusta: en 2002, cuatro de cada cinco hogares norteamericanos compraban en sus tiendas, y la compañía rebajó los precios al consumidor norteamericano en 20.000 millones de dólares USA. Pero los productores y sus empleados de todo el mundo soportaron el coste de este recorte.

Una fábrica de propiedad norteamericana en Kenia que fabrica vaqueros para Wal-mart conoce esta presión. Wal-mart compra directamente a la fábrica, pero les va acogotando con el precio presentándole los precios de otros proveedores de todo el mundo y desafiando a la fábrica a igualar el precio más bajo. Además, la exigencia por parte de los responsables de compras de Wal-mart de saber el precio de todos y cada uno de los componentes y de las fases de producción elimina cualquier margen de beneficio sobre los insumos.

Sólo queda el coste de la mano de obra para hacer frente a los recortes. Los objetivos de producción por hora son tan excesivos que resultan casi imposibles de cumplir. Pocos se atreven a quejarse. El código de conducta de Wal-mart no dice nada sobre los derechos sindicales, pero esta fábrica tiene su propio código: Regla Número Cuatro: “Todo trabajador tiene derecho a libertad de asociación. Usted es libre de afiliarse a un sindicato si lo desea.” En abril de 2003, cuando hicieron huelga para exigir un salario digno, casi todos los miembros del sindicato fueron despedidos. Julia,

una administrativa, fue readmitida. “A mí me devolvieron mi puesto de trabajo. Tuve mucha suerte”. “Cuando fui allí, los de dirección me dijeron: ‘La próxima vez no lo hagas, Julia. Has hecho mal en afiliarte a un sindicato’... Todos queremos el sindicato, pero no podemos decirlo... Así que nos callamos”.²¹

Ante la escasez de beneficios y la brevedad de los plazos de envío, el director de fábrica subcontrata los pedidos a otra fábrica de Nairobi y le paga todavía menos. No es de extrañar que los trabajadores de ésta última sufran condiciones aún peores. “Hay personas trabajando día, noche, día, noche; sin dormir —explicaba Miriam, una cosedora de 33 años—, porque les dicen, ‘No estáis cumpliendo los objetivos y el envío está cerca. Y si el barco se va, enviaremos estas prendas por vía aérea y es muy caro’”. Las horas extras se multiplican y se pagan mal, el acoso sexual es muy común y el temor a ser despedido ahoga las quejas.

La Comisión de Derechos Humanos de Kenia, junto con Workers Rights Watch (una red de sindicatos y ONG), está haciendo una campaña para que las trabajadoras de este tipo tengan baja de maternidad, un salario digno y la libertad de afiliarse a un sindicato. Pero si los destinatarios de la campaña son únicamente los propietarios de la fábrica y sus directivos, no se resolverá el problema. “Dicen que la sociedad civil considera que las compañías suministradoras como Wal-mart son aliados —comentaba el director de una importante fábrica en una Zona Franca de Exportación—. Ustedes creen que pueden presionarnos para que mejoremos las condiciones de trabajo aquí. Deberíamos presionarlos nosotros a ellos, porque lo único que les importa es tener el producto puntualmente y al precio adecuado.”²²

¿Se vela por el cumplimiento de los estándares laborales?

La calidad, la entrega y el precio son los criterios claves de la negociación del producto. ¿Y qué pasa con el cumplimiento de las normas laborales? Después de diez años de iniciativas en el sector de la confección, podemos hallar códigos de conducta colgados en las paredes de las fábricas de medio mundo. Pero las denuncias de los trabajadores por la existencia de contratos precarios, salarios bajos y jornadas excesivamente largas, presión extrema, boicoteo a los sindicatos, acoso y subcontratación masiva son aún el pan de cada día. ¿Por qué?

Muy pocas cadenas y marcas del sector se toman en serio los estándares laborales. Algunas no tienen un código de conducta conocido, otras formulan sus propios códigos, pero con normas laxas y poca voluntad de hacerlas cumplir. Una encuesta reciente de la OCDE sobre los códigos de conducta de 37 empresas de la confección de ropa desveló que la libertad de asociación figuraba en menos de la mitad, y dos terceras partes de los códigos no hacían referencia alguna a los sistemas de supervisión.²³

“Cada semana tenía que enviar a varios trabajadores al hospital: sufrían agotamiento, se desmayaban, perdían la cabeza... A veces me cruzo con ex empleados míos por la calle y no me atrevo a preguntarles por su salud.”³¹

Ex propietario de una fábrica de confección en Tailandia

Empresas, sindicatos y ONG han elaborado modelos de códigos basados en las normas laborales internacionales fundamentales, participando en la creación de iniciativas internacionales como a la Ethical Trade Initiative²⁴ (Iniciativa de comercio ético) en Reino Unido, la Fair Wear Foundation²⁵ (Fundación para una ropa justa) en los Países Bajos, el Workers' Rights Consortium²⁶ (Consortio para los derechos de los trabajadores) y la Fair Labour Association²⁷ (Asociación para el trabajo justo) y Social Accountability International en los Estados Unidos²⁸. Muchas de las principales marcas y cadenas de moda son miembros de alguna de ellas y algunas han contratado especialistas en responsabilidad social y han llevado a cabo muchas inspecciones. Como consecuencia de ello, se han producido importantes mejoras, especialmente en las grandes fábricas que reciben pedidos directamente. Por lo general, los cambios clave consisten en: llevar los libros más sistemáticamente, pagar los salarios mínimos, reducir las horas de trabajo, aplicar mejores políticas medioambientales, de salud y seguridad en el trabajo. *“Después de un tiempo vinieron los auditores norteamericanos –contaba un directivo de fábrica hondureño– diciéndonos que pagásemos mejor a nuestros trabajadores, que mejorásemos las condiciones de trabajo, y que no hubiese discriminación en los salarios. Los inversores son una pieza clave en todos estos procesos.”²⁹* Es evidente que la presión de las principales marcas y cadenas de moda puede jugar un importante papel en la mejora de las condiciones de trabajo, pero sigue habiendo muchas barreras para ello.

En primer lugar, la inspecciones que realizan muchas empresas son demasiado expeditivas, sin participación de los trabajadores y de organizaciones locales fiables, y se centran en una lista de control de las normas de salud y seguridad en el trabajo. Un directivo de Sri Lanka describía así las prioridades de los inspectores que los visitaron: *“Son muy maniáticos con los lavabos. Hace poco querían que tuviésemos un punto de reunión en caso de incendio y que se señalase claramente y aumentásemos la iluminación. Luego querían que las puertas se abriesen hacia afuera y no hacia adentro. La empresa tuvo que renovar el edificio de conformidad con estas recomendaciones y cargar con los gastos.”³⁰* Con un planteamiento de este tipo, se pasan por alto los problemas menos visibles como las restricciones a la sindicación, la obligatoriedad de la prueba de embarazo, el impago de las

prestaciones sanitarias, y la existencia de trabajadores “fantasmas” que se llevan el trabajo a casa.

En segundo lugar, incluso una buena inspección puede no impedir la violación de los derechos laborales, porque sólo capta una parte de la historia. Al centrarse en los problemas en el punto de producción, las inspecciones de fábrica ignoran el papel que desempeñan las prácticas de compra de las grandes marcas y cadenas de moda a la hora de crear estos problemas. El exceso de horas de trabajo resulta de la exigencia por parte del comprador de cumplimiento de unos plazos de entrega poco realistas, a los que se añaden retrasos y cambios de muestras con muy poca antelación. Si las cadenas de moda no se comprometen a mantener una relación comercial estable con los proveedores, se menosca- ba la motivación del directivo para aplicar su código. “Me costó tres años adaptarme y cumplir con la norma SA8000 –explicaba el propietario de una fábrica de Tailandia–, y cuando acabé, el cliente que me lo había exigido me dejó plantado y se fue a China.”³² Si el objetivo de los responsables de compras de las empresas que venden ropa es mejorar el rendimiento sólo para aumentar sus márgenes y mantener bien provistas las estanterías de sus tiendas, es poco probable que se preocupen por saber cómo se consigue una producción tan barata y flexible. “*Los responsables de compras no se preocupan mucho de que las fábricas que subcontratan respeten la legalidad* –decía un agente de Sri Lanka que gestiona los pedidos de Versace–. *Nosotros también miramos para otro lado a veces. No tenemos más remedio; de lo contrario, no podemos responder a los plazos ni ofrecer los bajos costes que nos exigen*”.³³

¡Acabemos con el doble rasero!

Cinco prácticas de compra que erosionan el cumplimiento de los estándares laborales en las cadenas de producción de prendas de vestir:

- modificar las muestras y entregarlas con retraso sin ampliar los plazos de envío, lo que provoca exceso de horas de trabajo y subcontratación;
- cortar las relaciones comerciales con el proveedor cuando se descubren infracciones de los estándares laborales, en lugar de trabajar con el fabricante para ayudarle a cumplirlas;
- cambiar de fabricante con mucha frecuencia desanimando su compromiso de avanzar en el largo plazo en el cumplimiento de los estándares laborales;
- abastecerse en agentes y proveedores intermedios de la cadena que no ofrecen información sobre los fabricantes y trabajadores que les suministran;
- exigir a los fabricantes mejoras en las condiciones de trabajo sin realizar los ajustes de precios o de plazos necesarios para posibilitarlos.

Directores de fábrica: pasar el muerto a los trabajadores

“En casi todas los sitios que voy por todo el mundo, el proveedor no incumple porque quiera o porque desee deliberadamente ahorrar. Los problemas de las horas extras, de los salarios mínimos o del trabajo a destajo, los problemas del acoso y del maltrato, radican en la crudeza extrema con que funcionan estas fábricas. Las grandes marcas y las que venden ropa exigen niveles muy, muy altos de prestación y no paran de subir el listón en cuanto a rapidez, costes y calidad. Y lo que hacen estos proveedores cuando les plantean estos retos es trabajar más duro, pero no mejor.”³⁴

Auret van Heerden, director ejecutivo de Fair Labour Association

Las mejores fábricas de ropa del mundo intentan responder a estos retos de la manera más correcta: mejor dirección y planificación, y respeto de los derechos de los trabajadores. En Sri Lanka y Bangladesh, por ejemplo, las principales fábricas pagan salarios por encima de la media y establecen contratos dignos, consiguen una productividad elevada y por lo tanto requieren menos horas extras o ninguna.³⁵ Pero estos ejemplos constituyen la excepción, no la regla. Casi ningún directivo tiene posibilidad de acceder a las herramientas de gestión o a la formación profesional que necesitan... y muy pocas marcas y cadenas que venden moda les ayudan a conseguirlo. Las respuestas alternativas a estos retos más comunes son: la contratación de mujeres y emigrantes en condiciones precarias, la subcontratación externa, la presión a los empleados, el boicoteo a las organizaciones de los trabajadores y la simulación de cumplimiento de los códigos de conducta. Para exacerbar todavía más la situación, muchos gobiernos refuerzan estas duras estrategias, de manera implícita o explícita, debilitando la normativa laboral y pasando por alto las infracciones de la misma.

Contratación de mujeres y emigrantes en condiciones precarias

En la fase de corte, confección y acabado de las prendas de vestir predominan las mujeres, por lo general jóvenes y a menudo emigrantes. En Kenia, las mujeres representan el 75% de la mano de obra de las fábricas, en Sri Lanka, el 85%. Alcanzan el 90% en Camboya donde se da la asombrosa proporción de que una de cada cinco mujeres de entre 18 y 25 años del país trabaja en la industria de la confección.³⁶ Muchas han emigrado de las zonas rurales dejando atrás a sus comunidades. La provincia de Guandong, el centro neurálgico de la economía China, es hogar temporal de 26 millones de trabajadores inmigrantes. Cuatro de cada cinco trabajadores del sector de la confección son mujeres menores de 25 años. Puesto que las personas que emigran de una a otra provincia pierden su derecho de residencia si se quedan sin trabajo, pierden también poder a la hora de negociar: el 60% de las trabajadoras entrevistadas no tenía contrato escrito y el 90% carecía de seguridad social.³⁷ En Honduras, la tendencia creciente entre los empresarios que no reciben pedidos regularmente a lo largo del año es despedir a los empleados sin paga durante periodos de tiempo que oscilan entre los 15 días y los 6 meses, lo que arruina la seguridad de sus ingresos.³⁸



El 85 por ciento de los trabajadores del textil en Bangladesh son mujeres

Para ampliar temporalmente la mano de obra se emplea de forma eventual a los trabajadores. *“Para Speedo utilizamos subcontratistas”* –explicaba un director de fábrica de Sri Lanka–. *“El bordado del logo lo realizan trabajadoras subcontratadas... Las máquinas son nuestras. Las trabajadoras vienen a las órdenes de otro empleador que vela por su bienestar. No les pagamos nosotros. Nosotros sólo negociamos con el subcontratista”*.³⁹ Los trabajadores subcontratados sufren condiciones más precarias y tienen menos probabilidades de afiliarse a un sindicato. *“Se puede distinguir quiénes son –explicaba Nok, un miembro del sindicato– porque llevan un uniforme diferente y trabajan en otra cadena. Si tratan de afiliarse a un sindicato y el director de la fábrica se entera, llama al subcontratista y éste las cambia de fábrica”*.⁴⁰ No es de sorprender que estos trabajadores raramente estén presentes cuando llega la inspección laboral.

Paga y productividad bajo presión

A falta de la formación profesional y de la tecnología necesarias para aumentar la productividad mediante mejores métodos de gestión y de producción, muchos directores de fábrica se limitan a pagar salarios bajos, establecer objetivos excesivos y exigir muchas horas.

Por regla general, los trabajadores de las Zonas Francas de Exportación reciben al menos el salario mínimo, pero normalmente éste no es suficiente para mantener a una familia. Los empresarios lo saben y podrían aumentar la productividad aumentando los salarios, pero pueden recibir presiones del sector para que no lo hagan. En Marruecos, las trabajadoras ganan de ordinario 8,5 dirhams (0,93 \$ USA) por hora: exactamente el salario mínimo. *“Uno de los jefes, que era extranjero, quería pagar 10 dirhams [1,10 \$ USA] por hora y el inspector [del gobierno] le dijo que no lo hiciese –explicaba un funcionario de la Cámara de Comercio española en Tánger–. Le dijo que les pagase 8,5 dirhams y que cualquier otra cosa sería peligrosa porque no sentaría bien a las demás empresas”*.⁴¹

Atrapados en la contradicción entre las exigencias de rapidez y bajos costes por parte del comprador y sus códigos, que exigen limitación de las horas extraordinarias, algunos directivos se limitan a aumentar sus objetivos de producción por hora. ¿Consecuencia para los trabajadores? Más trabajo, peor pagado. *“Desde que no permiten el trabajo nocturno... los objetivos por hora han aumentado espectacularmente y tenemos que trabajar mucho más duro –decía una joven de Sri Lanka–. Si permitieran el trabajo nocturno, nos pagarían las horas extraordinarias y además reducirían los objetivos por hora. Eso sería mucho mejor que esta manera de exprimirnos”*. Los problemas derivados del exceso de horas extraordinarias llevaron al gobierno de Sri Lanka a aumentar drásticamente el límite legal hasta 60 horas extras por mes, cifra muy por encima de la norma de la OIT de 12 horas semanales, es decir, modificaron la legislación laboral para adaptarse a la presión de los plazos de entrega impuestos por los compradores. Sigue sin resolverse el problema de fondo porque las presiones de los compradores no han cambiado. *“Intentamos limitar a 60 las horas extraordinarias al mes –confesaba el director de una gran fábrica–, pero a veces nos vemos obligados a hacer muchas más”*.⁴²

“¡El equipo 16 ha llegado a las 200 prendas! ¡Se han ganado la prima”!, vocifera una supervisora por un micrófono en una fábrica marroquí. *“¡Vamos, equipo 12, os estáis quedando atrás!”*⁴³ Muchas fábricas organizan a los trabajadores en equipos con objeti-

“Cuando mi hija estuvo enferma tuve que dejarla sola e ir a trabajar, porque si no haces horas extraordinarias, te despiden, no importa si es durante el día o por la noche.”

Sophal, trabajadora de la confección en Camboya

vos. Las trabajadoras confiesan que trabajan con una presión insoportable que lleva al agotamiento y provoca accidentes laborales. Otras fábricas recurren a métodos sumamente sórdidos para aumentar la producción, como restringir el uso de los lavabos. Lo explicaba una joven de una gran empresa de la Zona Franca de Exportación en Sri Lanka: *“Tenemos un sistema de fichas. En toda la cadena hay unas 40 mujeres y sólo dos fichas. Las trabajadoras tienen que competir por la ficha. Si nos pillan en el lavabo sin la ficha, nos dan una amonestación y nos reducen la prima”*.⁴⁴ Para adaptarse a estas restricciones, muchas mujeres se saltan las comidas y beben muy poca agua, lo que provoca muchos casos de infección de orina y renales.

Subcontratar los problemas

Los responsables de compras de las grandes empresas que buscan calidad, fiabilidad y condiciones de trabajo dignas, a menudo hacen sus pedidos a grandes fábricas que cumplen con la normativa. Pero con frecuencia estas fábricas subcontratan externamente el trabajo. Algunas, al no estar seguras de la continuidad de los pedidos, aceptan demasiado trabajo y no pueden hacer frente a los plazos de entrega; otras subcontratan para recortar costes; las hay que se reservan los grandes pedidos de diseños básicos como camisetas, y subcontratan los pedidos menores de artículos de temporada y variados, porque reducen la productividad.⁴⁵

*“Las TNC (compañías trasnacionales, en sus siglas en inglés) [grandes marcas y cadenas que venden ropa] no nos permiten hacerlo –reconocía un directivo de Sri Lanka–. Pero a veces nos vemos obligados para cumplir con los plazos. Si tenemos que entregar un envío de 10.000 piezas, hacemos unas 6.000 en la fábrica y damos el resto a otras fábricas que nos lo quitan de las manos.”*⁴⁶ La subcontratación va más allá de esto: los carteles anunciando *“Se necesitan planchadoras”* en las ventanas de las viviendas cercanas delatan la red de trabajadoras domésticas, todavía más baratas, alrededor de la fábrica. Se ahorra tiempo y dinero: en Sri Lanka, los trabajadores de las unidades subcontratadas ganan 40% menos, sin subsidios, que los de las fábricas formales. Las trabajadoras domésticas incluso menos.⁴⁷

En Marruecos también se subcontrata para recortar costes: confeccionar una falda cuesta 3 dólares USA en una gran fábrica y 1,80 dólares USA si se subcontrata. *“Estos talleres nos dan flexibilidad y también un buen nivel del precios”* –explicaba el director de fábrica–. *“Producen con unos costes de mano de obra 30% inferiores”*.⁴⁸ En Kenia, los grandes pedidos que hace Wal-mart a una gran empresa ubicada en la Zona Franca de Exportación se subcontratan a otras tantas. *“Nunca sabemos con certeza si vendrá otro pedido –comentaba un subcontratista–. Por ese motivo no puedes contratar la mano de obra regularmente cuando no estás seguro de que llegará trabajo.”* Así pues, contrata a los trabajadores a diario durante meses y meses.⁴⁹

Fuera del alcance de los compradores e inspectores, las trabajadoras de las unidades subcontratadas y las domésticas se ven atrapados en empleos muy precarios y en condiciones de trabajo indignas. Además de la paga insuficiente, son raros los contratos escritos, pocas trabajadoras gozan de algún tipo de cobertura social y trabajan apiñadas y en condiciones peligrosas. En 2002, el cierre forzoso de una gran compañía tailandesa que fabricaba para marcas internacio-

nales reveló la existencia de una extensa red de subcontratación en condiciones extremadamente duras para los trabajadores (ver cuadro al final de la página).

Impedir la sindicación

Los directores de fábrica de muchos países se sienten amenazados por la perspectiva de una mano de obra consciente de sus derechos y dispuesta a defenderlos. “No fomentamos en absoluto la creación de sindicatos” –explicaba un empresario de Sri Lanka que fabrica para Gap y Wal-mart–. “Más bien nos oponemos a ellos. Aun cuando en una época determinada nuestros compradores exigieron que permitiésemos la organización de sindicatos, nos negamos. No vemos la necesidad de los sindicatos. Si hay algún problema, los trabajadores pueden informar a la dirección”.⁵⁰ Las tácticas para debilitar el poder de los sindicatos son variadas y los gobiernos pueden agudizar el problema. En algunos países, como China, existen barreras legales para establecer sindicatos representativos y democráticos. Y muchas fábricas se aprovechan. “En el instante en que se organiza un sindicato en una fábrica, la dirección amenaza con irse a China o a Vietnam” –explicaba Reynaldo, un organizador sindical en las Zonas Francas de Exportación de Filipinas–.⁵¹

Subcontratación oculta en Tailandia

En agosto de 2002, Bed and Bath Prestige, una empresa fabricante de prendas de vestir, recibía pedidos de Levis, Nike, Adidas, Harley Davidson y de muchas universidades norteamericanas. De la noche a la mañana cerró y dejó a 900 trabajadores en la calle, sin pagarles indemnización por despido ni millones de baht en salarios atrasados que les debía. Muchos de los trabajadores se organizaron para luchar por sus derechos y, al hacerlo, reunieron toda la información que pudieron acerca de las operaciones de la compañía, lo que puso en evidencia una extensa red de subcontratación.

Habían aceptado pedidos muy por encima de la capacidad de producción de la fábrica y habían subcontratado talleres externos que empleaban cerca de 1.100 trabajadores. Ocho de estos talleres estaban ubicados en Mae Sod, en la frontera con Burma, donde cuatro de cada tra-

bajadores son inmigrantes procedentes de Burma, muchos ilegales. “Les pagaban entre 40 y 50 baht por día” –recordaba una antigua trabajadora de la fábrica oficial de Bed and Bath (lo que equivale a 1-1,25 dólares USA, es decir, el 30% del salario mínimo)–. “Y como los talleres de los subcontratistas están ocultos en el interior o en pisos altos, desde afuera apenas se percibe su actividad.”

Fuera de la vista y al margen de la ley, estas trabajadoras soportan jornadas de 12 horas y un fuerte acoso por parte de la policía. El HIV y el SIDA, además de los abortos, son problemas relacionados con la promiscuidad sexual de los dormitorios y con la falta de educación sexual de las trabajadoras. A las mujeres embarazadas se las despide y los hijos de inmigrantes, sin acceso a la educación, caen en las bandas de delincuentes.⁵²

Algunos empresarios se niegan a reconocer a los sindicatos o a negociar con ellos, de modo que conculcan el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva. Los miembros del comité de diversos sindicatos de fábricas de confección tailandesas explicaban que serían los primeros en ser despedidos cuando se redujeran los pedidos, o serían permanentemente excluidos de los turnos de horas extras, condenados a vivir de un salario básico insuficiente. Las trabajadoras de la confección hondureñas nos aseguraban que la fama de estar metidas en sindicatos las perseguiría. *“Si solicitas trabajo en otra fábrica –explicaba la mujer–, la dirección se pone en contacto con el patrón anterior para averiguar por qué te marchaste. Si fue porque estabas en el sindicato, no te dan el trabajo”.* ⁵³

Realidad oculta

Atrapadas entre la presión que ejerce una producción intensiva y las inspecciones laborales, algunas fábricas se especializan en engañar a los inspectores, cosa relativamente fácil cuando las visitas son rápidas, previamente anunciadas y llevadas a cabo por extranjeros. La doble contabilidad oculta la cantidad de horas extras. Gita, que trabaja en una de las principales fábricas de prendas de vestir de Sri Lanka, recibe cada mes un sobre en el que está impresa su nómina, pero sin alusión a sus horas extras. Dentro de la bolsa, con su paga, hay otro papel. Nos explicaba: *“Es la paga de las horas extraordinarias. La compañía no incluye el pago de horas extras en la hoja de salario porque cuando viene gente a la fábrica se enterarían de que hemos trabajado más horas extras de las permitidas. La compañía nos ha mandado que no enseñemos este papel cuando nos pregunten”.* ⁵⁴

Es habitual sobornar a los trabajadores y prepararles las respuestas que deben dar. Una trabajadora tailandesa embarazada explicaba así las instrucciones del director de personal en caso de inspección: *“Nos decía que el cliente nos preguntaría: ‘¿Hacéis horas extras?’ y teníamos que decir: “¡No!” Pero en realidad las trabajadoras embarazadas trabajan horas extras y los domingos también. A veces trabajamos hasta las dos de la mañana o hasta la madrugada, pero tenemos que decir que hacemos horas extras sólo hasta las ocho de la tarde... Si mentimos, nos pagan 400 baht [el salario de dos días]”.* En China, varios directores de fábrica reconocieron utilizar una serie de trucos para pasar el test de cumplimiento de las normas, a pesar de la existencia de infracciones flagrantes de las normas del código.

Los gobiernos podrían contribuir a que las fábricas acabasen con el incumplimiento de las normas del trabajo. En Kenia, los inspectores laborales no tenían derecho a entrar en las Zonas Francas de Exportación hasta mediados del 2003. El gobierno de Bangladesh, cediendo a las presiones de cambio para retener las preferencias comerciales de EE.UU y con el objetivo de lavar su imagen respecto del cumplimiento de las normas internacionales, se ha comprometido a levantar la prohibición de las actividades sindicales en las Zonas Francas de Exportación en enero 2004. Pero la feroz competencia de China respecto de la inversión extranjera puede hacer que la aplicación de la ley no sea una prioridad principal. *“Sencillamente, aquí no funciona la normativa laboral; a nadie le importa que se aplique, ni siquiera al sindicato o a la oficina de empleo”*, decía un director de empresa en Shenzhen (China). ⁵⁵

En muchos países, los inspectores de trabajo son pocos o mal pagados, por lo que resulta imposible que velen por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. En 2002, había en Tailandia sólo 600 inspectores para 300.000 fábricas, es decir, un inspector por cada 500 fábricas.⁵⁶ En Bangladesh hay 10.000 casos atrasados esperando su turno en los tribunales laborales y cada uno puede tardar cuatro o cinco años en resolverse.⁵⁷

En Marruecos, los inspectores ganan 238 dólares USA al mes, cantidad algo superior al salario mínimo, de modo que resultan blanco fácil para la corrupción. “*La inspección de trabajo no significa nada*” –decía una enlace sindical– “*Cuando el inspector visita la empresa, se reúne con la dirección. Se toma un café con el jefe de personal, va a la sala de control, elige un traje, se lo prueba y se va.*” Y en Bangalore, epicentro de la moda en la India, un inspector de trabajo admitía: “*Hemos recibido instrucciones de arriba de ser condescendientes en las inspecciones, pues estas fábricas contribuyen al crecimiento económico del Estado*”.⁵⁸

Engaño: como pasar las inspecciones en la provincia de Guandong (China)

Marcas que se surten de la fábrica	Horas extras por mes (límite legal 36)	Experiencias de los trabajadores	% que no reciben salarios mínimos según horas trabajadas	Situación laboral y derechos	Formas de engañar a inspectores y visitantes
Fábrica A: Wal-Mart Explorer No Boundaries	150–200	Horas extras hasta pasada la medianoche y sólo un día libre cada mes	35%	Sin baja de maternidad Sin cobertura de seguridad social 60% sin contrato A destajo sin prima por horas extras	Documentos falsos sobre salarios y horas Instrucciones sobre lo que deben responder
Fábrica B: Toys R Us First Impressions Wal-Mart	180–250	Despidos por llegar tarde, responder a los jefes o no hacerse la cama	50%	Sin contrato escrito Sin baja de maternidad Sin cobertura de seguridad social A destajo sin prima por horas extras	Dos juegos de fichas (real y ficticio) para cada trabajadora Instrucciones sobre lo que deben responder Despido de los trabajadores que no cooperan
Fábrica C: Target Sears Tommy Hilfiger	80–180	Dos o tres trabajadoras se hieren en la cabeza cada semana al desmayarse por agotamiento	40%	Trabajo nocturno dos o tres veces al mes. No hay horas extras, sólo trabajo a destajo	Documentos falsos sobre salarios y horas Instrucciones difundidas por radio sobre lo que tienen que responder a las preguntas Amenazas a los trabajadores

Fuente: Liu, K.M. (2003)

Paul Weinberg/OXFAM

4

Injusticia en los campos de cultivo

En las explotaciones frutícolas de Sudáfrica, las mujeres hacen año tras año los trabajos estacionales y temporales. En la época de la cosecha trabajan hasta 11 horas diarias, la gran mayoría ganan sólo el salario mínimo, no tienen derecho a baja, ni siquiera por maternidad, y carecen de seguridad en el empleo.



4 Injusticia en los campos de cultivo

Judías verdes y maíz tierno de Zambia y Kenia; flores de Colombia, Holanda o Ecuador; manzanas, uvas y vino de Sudáfrica, Nueva Zelanda o Chile. Los clientes de los supermercados nunca han tenido tantas posibilidades de elegir entre una gama de productos tan variada, procedentes de todas las partes del mundo, a precios tan bajos. Pero la investigación realizada por Oxfam junto con colaboradores de Sudáfrica, Chile, Estados Unidos, y Colombia ha descubierto que, independientemente del contexto nacional, los supermercados y los compradores del sector de la alimentación se están quedando con los grandes beneficios de este comercio, y están desplazando los riesgos y los grandes costes a los propietarios de las explotaciones agrícolas. Y esto, al final, se traduce en empleos precarios para las mujeres que recolectan y envasan sus flores y frutas.

Productores de todo el mundo frente al superpoder de los supermercados

En busca de una salida a la caída de precios de las materias primas, muchos países han sustituido la producción de maíz, azúcar y café, por exportaciones de mayor valor como fruta, flores y vino. Este cambio se ha visto muy favorecido por la reducción de las barreras arancelarias, el aumento de la demanda de alimentos frescos durante todo el año y la mejora de la tecnología, que permite el transporte a larga distancia y el almacenaje a precios accesibles.

El resultado de todo ello es que, actualmente, los alimentos procesados de alto coste representan dos terceras partes del comercio agrícola y aportan pingües ingresos por exportación a muchos países además de generar empleo.¹

- Las ganancias por exportación de flor cortada de Colombia han superado a las del café y ocupan el segundo lugar en el volumen facturado, después de Holanda. En 2000 las exportaciones de este sector generaron 580 millones de dólares USA de los beneficios por exportación y emplearon a 80.000 trabajadores.²
- Las exportaciones de fruta de Chile se han más que duplicado de 1982 a 1992, alcanzando los 1.000 millones de dólares USA en 2000, lo que representa el 6% de los beneficios totales por exportación de este país.³
- En Sudáfrica (Western Cape), se exporta entre el 50 y el 85% de la fruta de árbol de hoja caduca (como manzanas, peras, ciruelas), lo que representa el 20% de la producción agrícola de la provincia y el sector emplea a más de 75.000 trabajadores.⁴
- La exportación norteamericana de frutas, verduras, flores, vino y otros productos hortícolas de mano de obra intensiva pasó de 4.500 a 11.300 millones de dólares USA de 1989 a 2002, dando trabajo a 1.600.000 trabajadores agrícolas.⁵

Productores en ñeida competencia

En el ámbito de la exportación de productos frescos, la competencia ha aumentado espectacularmente en los últimos veinte años. Colombia fue pionera en exportaciones de flor cortada en el Sur en los años 70; la siguieron Ecuador, Kenia y otros, y en 1999 las exportaciones del hemisferio Sur representaban el 30% del mercado mundial.⁶ Se espera que la producción mundial de manzana crezca más de un 20% entre 1998 y 2005, y que las exporta-

ciones de China, Europa y América del Sur experimenten grandes incrementos. ⁷ Desde 1994, el NAFTA ha intensificado todavía más la competencia; por ejemplo, entre los productores de tomates de México y de Florida, ⁸ y entre los cultivadores de fresas de EE.UU. y de Canadá. ⁹

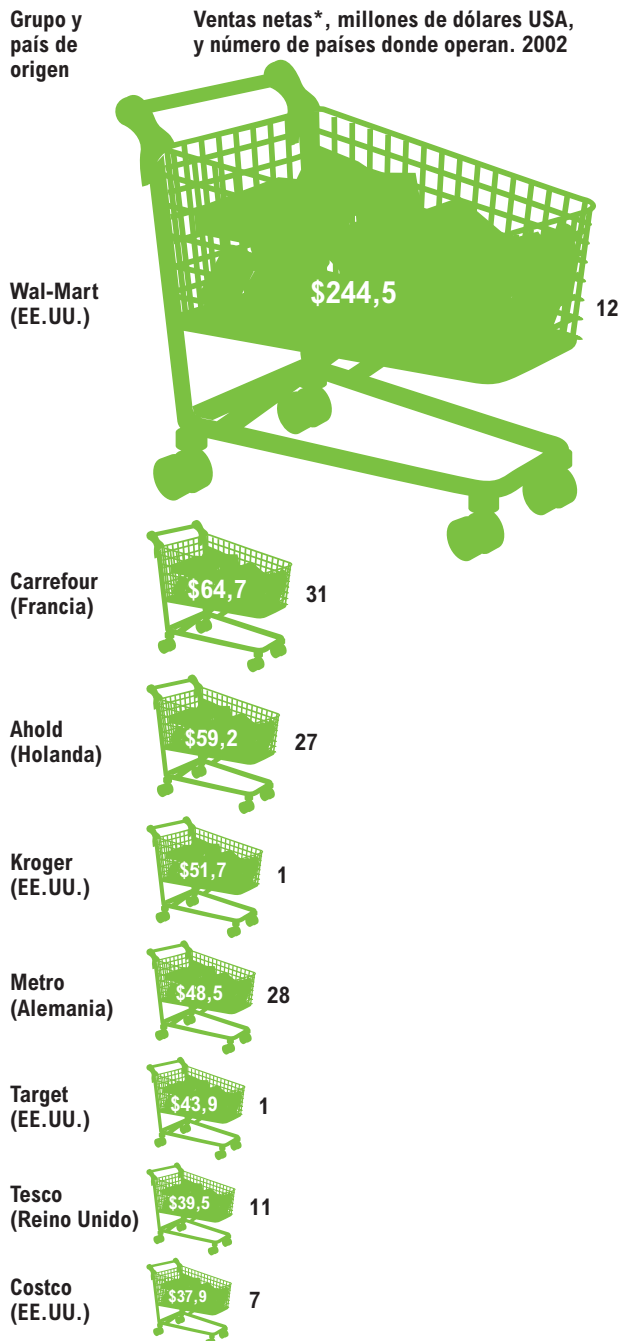
Los países compiten fuertemente entre sí y las empresas también. Desde finales de los años 80, en muchos países las juntas de comercialización han sido sustituidas por muchos exportadores individuales. Un cambio de este tipo normalmente aumenta la eficacia y la calidad del producto, pero también puede erosionar el poder de los empresarios agrícolas respecto a los compradores de fuera del país. Cuando en 1994 se disolvió Unifruco, la junta de comercialización de fruta de árbol de hoja caduca de Sudáfrica, el grupo de productores de fruta perdió gran parte de su poder de negociación. Los importadores y los comerciantes internacionales ya no negociaban con un puñado de grandes exportadores nacionales, sino con una multitud de pequeñas y medianas empresas locales de escasos recursos. ¹⁰

Grandes superficies comerciales: superpotencias mundiales

Durante los últimos veinte años, la producción de alimentos frescos en las grandes cadenas comerciales de alimentación se ha movido en la dirección contraria: la consolidación mundial. En el sector de la restauración, Yum Brands, con sede en EE.UU., posee 33.000 restaurantes, entre los que figuran Taco Bell, Pizza Hut y KFC, en más de 100 países y está ampliando su expansión hacia China, México y Corea del Sur. ¹¹ Los supermercados –cadenas comerciales con infinidad de tiendas– dominan las ventas de alimentación en los países ricos y están ampliando rápidamente su presencia a escala mundial.

- En los EE.UU., los supermercados e incluso los "supercentros" más grandes, propiedad de compañías como Wal-mart y Kroger, controlaban el 92% de la venta al detalle de los productos frescos en 1997. ¹² En el Reino Unido, sólo 5 cadenas de supermercados controlaban el 70% del mercado en 2003. ¹³
- Actualmente los supermercados controlan el 55% de toda la venta al detalle en Sudáfrica ¹⁴, el 50% de la venta al detalle de productos frescos en Brasil, y el 30% en Argentina y México. ¹⁵

Los ocho principales minoristas de la alimentación



- En Europa, la cadena francesa Carrefour y la alemana Metro obtienen casi la mitad de sus ingresos de las ventas en el extranjero; en el caso de la holandesa Ahold la cifra es del 85%.¹⁶
- En China, Wal-mart tenía 22 establecimientos en 2001; Metro tenía 15 y Carrefour, 28 hipermercados. En Tailandia, en 2003, Tesco tenía 48 establecimientos; Carrefour tenía 19 en empresas conjuntas y Ahold 55 en el mismo régimen.¹⁷

Exprimidas a diario: presión sobre los eslabones más bajos de la cadena de producción

Los productos frescos son prioritarios para los minoristas del sector. Colocadas a la entrada del establecimiento, las frutas y las verduras se exhiben para atraer a nuevos clientes y son símbolo de calidad y valor. También dejan importantes beneficios, puesto que representan el 30-40% de los márgenes de beneficios brutos de los minoristas, es decir, uno de los márgenes más altos del negocio.

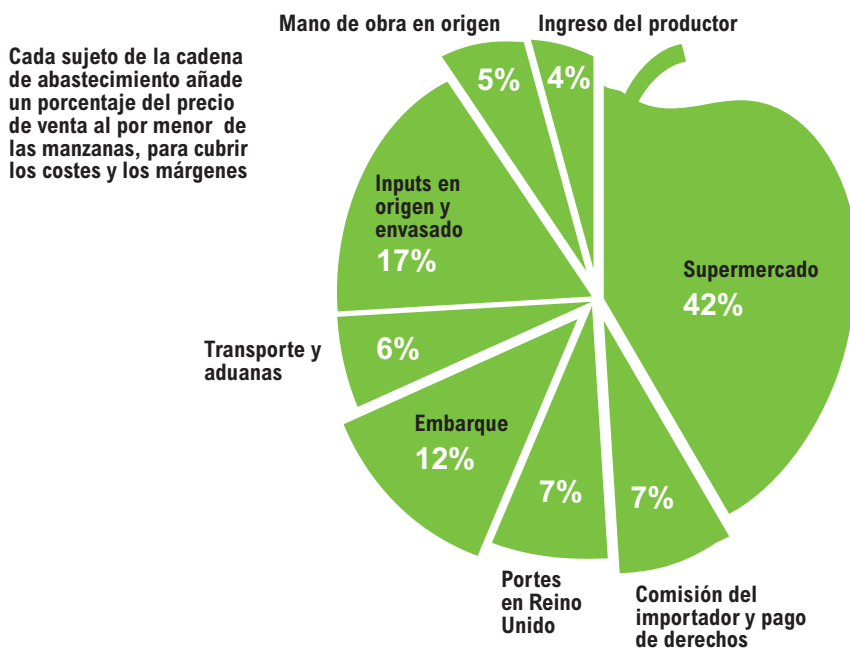
Algunos acortan las cadenas de abastecimiento de productos frescos estableciendo vínculos más directos con las granjas y plantaciones. Muchos han creado un primer nivel básico de proveedores responsables de abastecer, hacer pedidos, importar y entregar, por ejemplo, las manzanas, zanahorias o mangos que necesita el supermercado. El máximo exponente es Wal-mart (Asda en Reino Unido) que tiene sólo un proveedor para cada categoría, en un acuerdo exclusivo para ambos. Casi todos los demás dividen cada categoría entre dos y cuatro proveedores, asignando a cada uno un 30-40% del negocio. Estos proveedores de primera línea elaboran entonces “programas” con los productores nacionales y extranjeros a través de los exportadores, especificando la cantidad y calidad (pero a menudo no el precio) de los productos que necesitan a lo largo del año. Trabajan con una presión enorme para entregar fruta barata y de buena calidad, semana tras semana, para colocarla a tiempo en los establecimientos de venta al público.

Puesto que los supermercados están copando cada vez más la venta al detalle de productos de alimentación, los granjeros de todo el mundo se disputan un lugar en sus cadenas de abastecimiento. Puede resultar un negocio redondo, especialmente para los productores que venden artículos de máxima calidad y fuera de temporada. Si pueden cumplir el elevado nivel de exigencia (cosa nada fácil, dada la inseguridad que conlleva la meteorología, las plagas y el transporte a larga distancia), entonces consiguen la enorme ventaja de asegurarse la venta en la temporada siguiente. Pero los productos frescos son un negocio arriesgado. Y el gran desequilibrio a la hora de negociar entre un puñado de supermercados y los granjeros de todo el mundo, se traduce en que la mayoría de las ganancias derivadas del comercio se quedan en las alturas. Los supermercados están desplazando los riesgos de los precios y del pago hacia los granjeros y campesinos, pues son estos supermercados los que controlan los requisitos del envasado y de la entrega, los que exprimen los márgenes de los productores y los que exigen prioritariamente el cumplimiento de las normas técnicas sobre las de carácter ético.

“Damos trabajo a las personas en la medida en que las necesitamos, pero tienes que desmontar sus esperanzas de tener un puesto fijo, así que los contratas por dos o tres semanas y luego los despides por otras tantas y más adelante los vuelves a contratar.”¹⁸

Productor de manzanas
sudafricano

Exportación de manzanas de Sudáfrica a los supermercados británicos



Datos de 2003 basados en información del Deciduous Fruit Producers Trust y diversos exportadores e importadores ¹⁹

Riesgo creciente

Algunos supermercados fuerzan a productores y exportadores a llegar a acuerdos en exclusiva. “Los ingleses son muy pesados –decía un exportador de fruta chileno proveedor de Asda y de Tesco–; sólo les interesa su negocio, no quieren que yo venda a otros supermercados... Si quiero hacerlo, me dicen, ‘Pues muy bien, quédate con ellos’”. ²⁰ Lo que ofrecen los supermercados es la garantía de ventas a través de “programas”, pero estos no son vinculantes. Con frecuencia, los acuerdos son verbales, así que no hay contrato escrito que incumplir. “Sólo una porción muy pequeña de la fruta se comercia sobre la base de un contrato firmado y jurídicamente vinculante –explicaba otro–; puede parecer increíble pero la cosa es así de informal..” ²¹ Esta informalidad ofrece a los compradores flexibilidad para retrasar los pagos, incumplir los programas o anular los pedidos, obligando a los proveedores a buscar alternativas de última hora. “Cambian de opinión constantemente –comentaba el jefe de una planta de envasado de manzanas en Sudáfrica–. A nosotros nos cuesta un mes llevar la fruta hasta allí, pero ellos en dos minutos cambian de parecer... y entonces nosotros lo único que podemos hacer es malvenderla en cualquier otro sitio”. Los productores de vino también pueden verse enfrentados a esta incertidumbre. “Nos penalizan si el producto no se entrega a tiempo, pero si el minorista decide que no lo quiere, es el productor quien se tiene que espabilar para venderlo en otro lado”. ²²

La exportación de flores es un negocio sofisticado en Colombia, pero también funciona con normas increíblemente informales. *“Hace años, cuando me hacían un pedido telefónico desde los EE.UU., yo decía: ‘primero envíeme el dinero, y entonces le enviaré las flores’ –explicaba un productor–. ‘Actualmente, tengo que enviar primero las flores y me pagan a 60 días. Si pido una carta de crédito, el comprador se limita a decirme, ‘oh, no nos preocupemos por eso... hay muchos que me mandarán las flores sin este requisito’”.*²³

Los granjeros también corren el riesgo de la volatilidad de los precios. El volumen de la fruta que se enviará al supermercado se acuerda en un programa, pero no el precio. Los supermercados fijan los márgenes que quieren y hacen que proveedores y productores asuman las fluctuaciones de precios. *“Los supermercados buscan un margen del 30% y dicen que quieren vender la uva a 99 peniques (1,70 dólares USA) –explicaba un viticultor sudafricano–. Así que le dicen al importador que debe asegurarles el trato: si no puede suministrarles uva a 66 peniques (1,13 dólares USA) durante la temporada, deberá extenderles un cheque por la diferencia”.*²⁴

Aunque exportadores e importadores se hallan en el medio, normalmente operan como agentes a comisión, dejando que el productor asuma el riesgo de los precios. Un exportador de uva chileno explicaba: *“Intento sacar el máximo beneficio de su fruta... Deduzco el 8% para mis honorarios, y también deduzco los costes de materiales y servicios de transporte... y lo que queda es para ellos”.*²⁵ Esto significa que los productores asumen el coste si la fruta es rechazada a su llegada, si los responsables de compras de los supermercados encuentran un proveedor más barato o si los compradores realizan promociones de bajo coste para captar cuota de mercado de otros. *“Hablando con mi director financiero el otro día –explicaba el propietario de una finca de manzanas en Sudáfrica– me preguntó: ‘Cuando envías la fruta ¿a quién facturas?’ Le dije que a nadie, y que esperaba que me dijeran ellos el precio. Me respondió: ‘Esto no es vivir del campo sino del juego.’”*²⁶

Control férreo

Los requisitos de los productos, como los establecidos por la Unión Europea, pueden ser muy específicos, aumentando el coste en fertilizantes y reduciendo el rendimiento. *“Ahora nos dicen que el tamaño ideal de una manzana Fuji es de 65 mm no de 63 mm –explicaba un productor de manzanas sudafricano–. Así que, cuando podas, tienes que decir a los trabajadores que corten más a fondo... Se necesita más habilidad, pero además se tarda más tiempo y se precisa más mano de obra”.*²⁷ En la planta de envasado, cada supermercado –especialmente los del Reino Unido–, exige que se envase la fruta utilizando sus bolsas, cajas y tamaños. Esto aumenta mucho la complejidad del trabajo de las plantas envasadoras. *“Lo peor para nosotros son los requisitos adicionales de los minoristas –decía el jefe de una planta envasadora sudafricana–. Ahora quieren que envasemos la fruta en una bandeja de plástico y eso encarece el producto... quieren otro tipo de palet, de madera conglomerada. Estas cosas nos cuestan dinero.”*²⁸

Los plazos de entrega de los productos frescos son sumamente cortos. La flor cortada y las verduras “baby” se transportan por vía aérea desde Kenia y Zambia al Reino Unido, donde los supermercados hacen los pedidos el mismo día que se ha de realizar el envío. Para los supermercados, eso conlleva tener un control férreo del aprovisionamiento permanente de las

estanterías, pero para las mujeres trabajadoras los pedidos del mismo día significan muchas y largas horas extraordinarias imprevistas. Asimismo, la fruta transportada por barco pueden pasarse dos semanas en el mar, pero las plantas de envasado tienen que cumplir igualmente los estrictos plazos para enviar los pedidos puntualmente. Si añadimos a esto un envasado cada vez más complejo y adaptado a los requisitos de cada supermercado, el resultado es que las mujeres trabajadoras de las plantas de envasado hacen jornadas muy largas a un ritmo frenético para hacer la entrega a tiempo.

Exprimen los márgenes de los productores

Al tiempo que los productores han ido afrontando el encarecimiento de los costes por las exigencias de la normativa y de la calidad del producto, los precios reales que se les han pagado por muchos productos se han quedado estancados o han bajado. Los precios reales de exportación pagados por las manzanas sudafricanas han bajado el 33% desde 1994 ²⁹. Los cultivadores de tomates de Florida han visto como el precio real que recibían por sus tomates caía un 25% desde 1992; no sorprende, pues, dada la creciente consolidación de estos productores y la creciente competencia con las importaciones mexicanas, que, al mismo tiempo, los supermercados de los EE.UU. hayan aumentado el precio real al consumidor un 46% . ³⁰

Por lo general, los supermercados ofrecen mejores precios marginales que los mercados mayoristas, pero tienen otras formas de recuperar los costes. *“Los compradores utilizan los productos frescos como plataforma de lanzamiento para algo más grande”*. –decía un productor de manzanas sudafricano–. *Presionan para construir mercados y extraerles márgenes más grandes. Los compradores tienen que crearse una reputación: el aumento de su cuota de mercado”*. ³¹ Normalmente, después de gestionar una categoría de productos entre 12 y 18 meses, los compradores del producto tienen que haber demostrado que son rápidos y se les juzga, se les recompensa y se les promociona de acuerdo con el beneficio general que han conseguido. ¿Cómo? Ampliando los márgenes de beneficio e imponiendo una serie de cuotas y recargos.

Las cuotas y recargos son un gran negocio para los responsables de compras de los supermercados. Una encuesta realizada a los supermercados por el gobierno británico en 2000 descubrió que al menos una tercera parte de sus proveedores británicos tenían que cumplir las siguientes exigencias: pagar una cuota sólo por figurar en la lista de proveedores; pagar otra cuota para tener espacio en las estanterías; cambio de pedidos con breve preaviso; cobro de sus facturas más tarde de lo acordado; realización de aportaciones a instituciones benéficas; entrega de una “contribución a los beneficios” para aumentar las ganancias del supermercado; y pago de las promociones. ³² En 2002, el gobierno introdujo un código de prácticas que regulaba las relaciones entre los supermercados y sus proveedores, que es vinculante para las cinco cadenas más importantes. Pero tras un año en vigor, muchos productores y proveedores británicos dudaban de la eficacia del código para modificar las prácticas de los supermercados y seguían reticentes a formular denuncias por miedo a ser excluidos de la lista de proveedores.³³

“Negocio los precios con las manos atadas a la espalda y una venda en los ojos. Realmente te atornillan hasta que no puedes moverte.”

Productor de vino sudafricano que vende a supermercados británicos

¿Normas? Exigencias técnicas, permisividad ética

Los códigos de conducta se han generalizado en el sector de los productos frescos. Pero se centran casi exclusivamente en normas técnicas, no éticas, destinadas a garantizar la seguridad sanitaria de los alimentos a los consumidores, pero no unos puestos de trabajo decentes y seguros para los trabajadores del sector.

Las cadenas de distribución europeas, entre ellas Ahold, Migros, Metro, Tesco y Asda, y sus proveedores, han creado conjuntamente el EUREPGAP, un riguroso código técnico y medioambiental que los productores agrícolas tienen que cumplir. Entre las exigencias “principales” están: la posibilidad de seguir la pista del producto hasta la granja (seguimiento), el uso de fertilizantes aprobados, el registro detallado de los pesticidas empleados, la demostración del test de residuos y la garantía del control de plagas en las plantas de envasado. Las condiciones del trabajador han quedado fuera del orden de prioridades, y se mencionan en sólo una línea como un requisito “secundario” para cumplir con la legislación laboral nacional.³⁴

Taco Bell, propiedad de Yum Brands, también estableció una normativa que los productores tenían que cumplir, pero se refería sólo al bienestar de los animales. *“Taco Bell tiene una política según la cual no comprará a los contratistas que maltraten a los animales. –dice Lucas Benítez, líder de la Coalición de Trabajadores Immokallee, que representa a los recolectores de tomate de Florida–. Nos gustaría saber si tienen la misma política para los seres humanos.”*³⁵

En Colombia, las plantaciones de flores reciben la visita de inspectores privados enviados por las compañías europeas titulares de las patentes sobre las variedades de plantas que cultivan para comprobar que no existen infracciones. En contraste con esta práctica, el gobierno colombiano ha propuesto varias veces reducir el número y la capacidad de los inspectores de trabajo responsables de garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Presionada por las ONG y los consumidores, la asociación de exportadores de flores, Asocolflores, creó su propio código de normas laborales y medioambientales en 1996, pero no llega a reconocer el derecho de los trabajadores a afiliarse a los sindicatos y a la negociación colectiva.³⁶

Incluso los códigos que se centran en las normas del trabajo no se refieren a aquellas personas que más necesitan de su protección. Existe al respecto una iniciativa avanzada en Reino Unido, donde muchos supermercados han aprobado un modelo de código denominado Iniciativa de Comercio Ético. Pero algunas inspecciones no van más allá de la planta de envasado, sin llegar a los trabajadores de las granjas. Ello contrasta enormemente con las normas exigidas para trazabilidad de los productos en la granja. *“Si alguien compra una loncha de jamón en un supermercado, se la lleva a casa y se pone enfermo –explicaba un exportador de fruta chileno–, los supermercados querrán saber de qué cerdo exactamente procedía aquel jamón, y casi exigirán saber el nombre del cerdo... Esto es lo que significa la ‘trazabilidad’”.*

Paradójicamente, los supermercados suelen decir que sus cadenas de abastecimiento son demasiado complicadas como para encontrar e inspeccionar todas las granjas. Y cuando efectivamente se realizan las inspecciones, demasiadas se limitan a comprobar rápidamente unas listas de control, en las que no participan los trabajadores y apenas se presta atención a las cuestiones de la mujer y de los trabajadores eventuales. *“Sí que visitan la*

finca—decía un viticultor sudafricano—, pero es una pérdida de tiempo. No se establece ningún tipo de objetivo, no comprueban si cumplimos las exigencias del ETI [Ethical Trade Initiative]”.³⁷ Otro comentaba “La auditoria social más profunda fue realizada por la Cooperativa; los auditores se pasaron aquí cuatro días. Pero las demás se han limitado a cuestionarios”. Más aún, sólo el 13% de los trabajadores de las explotaciones agrícolas sudafricanas encuestados recientemente había oído hablar de la existencia de códigos de conducta y sólo el 3% de ellos sabían que los códigos tenían que ver con los derechos de los trabajadores.³⁸ Se ha perdido una oportunidad de convertir los códigos en una herramienta de fortalecimiento de los trabajadores.

¡Acabemos con el doble rasero!

Cinco prácticas de compra que socavan los estándares laborales en las cadenas de abastecimiento de productos frescos:

- hacer pedidos para el mismo día – práctica habitual en el caso de productos que se transportan por vía aérea– que obligan a las mujeres que trabajan en las plantas de envasado a hacer horas extraordinarias imprevisibles y de forma irregular;
- exigir un envasado y etiquetado complejos sin reflejar en el precio el coste adicional de los mismos para los productores;
- utilizar un sistemas de subastas en línea que colocan a los proveedores en una situación de dura competencia de precios, pero sin garantizar que se cumplan también criterios éticos;
- anular los pedidos en el último momento, obligando a los productores a acudir a los mercados de mayoristas;
- participar en promociones con descuentos para conseguir los objetivos de ventas del supermercado, pero haciendo que los productores carguen con el coste de la rebaja de precios.

Tesco es el supermercado más grande y rentable del Reino Unido y promete a sus clientes que nadie vende más barato. Pero la investigación realizada por Oxfam y sus colaboradores en Sudáfrica reveló que las prácticas de compra de Tesco –y de otros– están aumentando los riesgos de los empresarios agrícolas, lo que repercute en la precariedad de los puestos de trabajo de las personas que trabajan para ellos.

Tesco

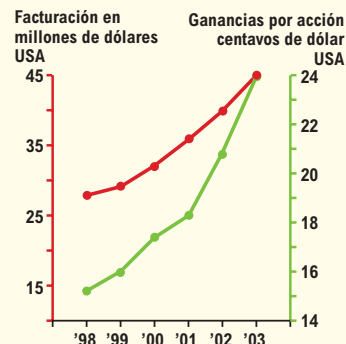


Tesco es el supermercado más grande y más rentable del Reino Unido y está expandiéndose rápidamente fuera del país. Pero como muestra la investigación realizada por Oxfam y sus colaboradores en Sudáfrica, incluida en las páginas 74 y 75, carga muchos de los costes y riesgos del negocio de los productos frescos sobre las espaldas de los productores, que los trasladan a su vez a los trabajadores —especialmente a las mujeres— en forma de empleo precario.

Información sobre la compañía

En 2003, Tesco poseía el 26% del mercado de los comestibles en Reino Unido. La compañía se abastece de productos a través de proveedores de más de 100 países y vende en 2.300 establecimientos de 11 países, lo que incluye 83 hipermercados en Europa Central, 42 en Tailandia y 21 en Corea del Sur. Las ventas internacionales en 2002-03 ascendieron a 49.000 millones de dólares USA y los beneficios antes de impuestos a 2.400 millones de dólares USA.³⁹ Los accionistas cosechan la recompensa.

Mantiene contentos a los accionistas: 40



Director ejecutivo: Terry Leahy

El valor de su contrato laboral en 2003⁴¹ incluye:

- Salario básico: 916.000 libras esterlinas (1,6 millones de \$ USA)
- Primas de productividad: 1,85 millones de libras esterlinas (3,2 millones de \$ USA)
- Beneficios incluido seguro de vida, de invalidez y seguro sanitario y jubilación: 65.000 libras esterlinas (111.000 \$ USA)
- Indemnización por despido: dos años de sueldo y el doble de la prima anual: 7,1 millones de libras esterlinas (12,2 millones de \$ USA)

Ética comercial

La Responsabilidad Social Corporativa refleja nuestros valores: tratar a las personas como nos gustaría que nos trataran a nosotros.⁴²

*Nuestro objetivo es garantizar que las condiciones de trabajo de los empleados de las empresas proveedoras de Tesco cumplan o superen las normas internacionales del trabajo. Como miembro fundador de la Iniciativa de Comercio Ético hemos aprobado el Código Base ETI sobre normas del trabajo que será nuestra referencia. Nos comprometemos a abastecernos sólo de productores que cumplan con nuestras normas y a garantizar que éstos, a su vez, promuevan estas normas en su cadena de producción para conseguir nuestro objetivo último.*⁴³

Para transmitir estos objetivos, Tesco tiene un programa de comercio ético que contempla: comunicación de su política a los proveedores; formación de los directivos técnicos, de los compradores y proveedores en materias de abastecimiento ético; evaluación y auditoria de los lugares de abastecimiento; y revisión e informe de los avances en el ámbito interno y externo.⁴⁴ Todos los proveedores deberán pagar 119 dólares USA por trimestre para costear este programa. "No queríamos suponer un coste extra para Tesco", dijo el director de comercio ético.⁴⁵

Presiones que sufren los productores de fruta y de vino sudafricanos

Se fija el precio al productor en función de los precios finales en punto de venta al minorista, no de los costes de producción

*Es importante que [Tesco] se dé cuenta de cuáles son los costes reales. Empiezan negociando precios que están por debajo de los precios de producción; esto no puede continuar así porque lo que conseguirán es reventar el negocio de los pequeños [productores].*⁴⁶
Importador británico de fruta de Sudáfrica

Se encarecen los costes de los productores sin aumentar sus precios

*Tesco quería que cambiásemos las bolsas abiertas en las que envasábamos la uva por bolsas cerradas. Las bolsas nuevas eran el triple de caras —de 2,8 rand [0,44 \$ USA] a 8 rand [1,1 \$ USA] por caja—. Y la productividad de la planta de envasado cayó por los suelos porque los trabajadores tardaban entre un 20 y 30% más en sellar las bolsas. Pero el precio se mantuvo igual... ni siquiera se habló de ello. Y luego otros exigieron lo mismo. Así es como funciona*⁴⁷.
Productor de uva de mesa

Lanzan promociones para hacerse con cuotas de mercado... pero se las cobran al productor

También cambian los precios. El precio es de 1,49 libras esterlinas [2,55 \$ USA), y de pronto lo ponen a la venta a 99 peniques [1,70 \$ USA]. Y lo venden a granel. Los códigos [éticos] de conducta no nos cuestan ni la mitad que este tipo de cosas⁴⁸. Productor de manzanas

Eliminan costes... y se quedan con el ahorro resultante

Tesco ahorró 200 millones de libras esterlinas (343 millones de \$ USA) en 2001/02 recortando las etapas de producción que generaban poco valor añadido en sus cadenas de abastecimiento. Cada vez más, la empresa exige "contabilidad abierta" –transparencia financiera– a sus proveedores.⁴⁹

Miran la cadena de costes y tenemos que declarar todos nuestros costes y entonces dicen: "este coste no es necesario" y lo eliminan. Aumentan el riesgo, pero el gazapo escondido es que se quedan el 80% de todo lo que se ahorra, y sólo una pequeña parte va a los productores... Si les recuerdas sus márgenes, corres el riesgo de caer en desgracia.⁵⁰ Director de planta envasadora

Cobran tarifas para aumentar los precios al detalle, por ejemplo de 5,49 \$ USA a 5,99 \$ USA

Con las cadenas de supermercados / hipermercados es realmente difícil. Para que te lleven el vino de una estantería a otra tienes que pagarles 100.000 libras esterlinas [170.000 \$ USA]. Este valor escalonado puede reducirse a 50 peniques [0,86 \$ USA]. Los de Tesco son así: básicamente tenemos que subvencionar nuestro propio vino para que nos lo vendan⁵¹. Productor de vino

Se centran en las normas técnicas, no en las éticas

A los productores se les obliga a cumplir la normativa técnica de la compañía, pero apenas se les presiona para cumplir las normas éticas o se les recompensa por hacerlo.

Tesco nunca se ha interesado por la cantidad que pagamos a nuestra mano de obra o por el aspecto de los barracones [viviendas de los trabajadores]. Depende de nuestra conciencia la forma en que tratamos a la mano de obra.⁵² Productor de uva para la fabricación de vino

Respetamos todas las normas técnicas y sociales del código de Tesco, pero en lugar de comprarnos más fruta, van a otras fincas que no las cumplen. Y aún nos preguntan que por qué suministramos a su competencia. ¿Qué pretenden que hagamos?⁵³ Productor de uva de mesa

Repercusiones en las mujeres que trabajan en las fincas

Uso creciente de mano de obra eventual o temporal

"Hay menos trabajo fijo y menos incentivos y menos aumentos para los que se quedan. Es consecuencia de la superproducción y de la eliminación de los precios fijos de compra a los proveedores", decía un productor de manzanas. Joana, de 40 años, ha sido trabajadora fija en esta finca durante 18 años y teme el futuro. "Muchos productores están reduciendo su plantilla fija porque dicen que no pueden permitírselo... ¿Hasta dónde vamos a llegar?"

Los trabajadores eventuales pagan los costes y los riesgos sociales

Las mujeres con contratos de temporada trabajan de 8 a 11 meses al año, un año tras otro. "Dicen que somos 'temporeras permanentes'", dice Analien, de 42 años. Como les pagan exactamente el salario mínimo no llegan a fin de mes, porque tienen que alimentar a sus hijos y pagar la educación. En calidad de trabajadoras temporeras, casi ninguna goza de baja por enfermedad o por maternidad y no tienen cobertura médica. Cuando los hijos se ponen enfermos y tienen que dejar de ir al trabajo, no cobran. Una visita al médico puede costar el 75% de las ganancias de una semana. A pocas se les da ropa protectora y menos aún reciben algún tipo de formación.

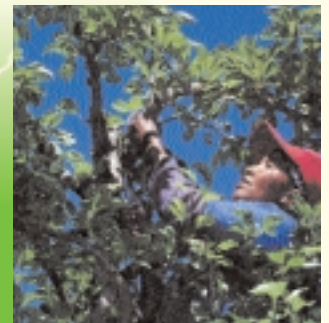
"Hemos pedido ropa protectora, pero dicen que es muy cara y que tendríamos que pagarla nosotras". Katrin, 35 años.

Durante la temporada, las mujeres trabajan 11 horas al día. Las horas extras se deciden a diario, lo que hace que apenas se puedan organizar para el cuidado de los hijos. "Durante la temporada, nos presionan mucho para cumplir los plazos de las plantas de envasado, y nos pasamos el día doblando el espinazo a pleno sol", decía Linkie, de 50 años. "Trabajamos cuando llueve... y la gente se enferma" –dice Joana–. En invierno trabajamos en plena helada... pero tenemos que hacerlo, porque hay que cumplir los objetivos diarios."

Se mantienen las apariencias si los técnicos de Tesco los visitan "Cuando los de Tesco anuncian que vienen mañana, todo se paraliza y pasamos todo el día limpiando..."

Luego trasladamos todos los lavabos portátiles cerca de la carretera que ellos tomarán. Los lavabos nunca están tan limpios". Saartije, 30 años⁵⁴

Sudáfrica



Paul Weinberg/OXFAM

Directores de las explotaciones agrícolas: pasar el muerto a los trabajadores

Algunos productores agrícolas y ganaderos han demostrado que el respeto de los derechos de los trabajadores y la motivación de estos últimos a través de la formación, la igualdad de oportunidades y la seguridad de sus puestos de trabajo pueden aumentar la calidad y la productividad de las explotaciones, y consiguen funcionar de este modo. Pero las presiones comerciales de los supermercados y de otros compradores del ramo llevan a muchos a emplear estrategias alternativas, en especial si los gobiernos las fomentan mediante una aplicación laxa de la legislación. Como reciben presiones en todas las cuestiones, menos en su modo de tratar a los trabajadores, muchos empresarios agrícolas y ganaderos –en países ricos y pobres– contratan a mujeres e inmigrantes en condiciones precarias, exigen jornadas laborales muy largas y mal pagadas e intimidan a los trabajadores para que no hablen de ello.

Contratación de mujeres e inmigrantes en condiciones precarias

En los invernaderos de flores y de verduras –en Ecuador, Guatemala, Kenia, México y Zimbawe– las mujeres constituyen el grueso de la mano de obra, pero suelen trabajar con contratos de corta duración que se renuevan una y otra vez. En los sectores de temporada, como la producción de fruta, las mujeres son contratadas para los puestos de trabajo estacionales.⁵⁵ En Chile, el empleo de mujeres en el sector frutícola se cuadruplicó entre 1982 y 1992,⁵⁶ pero está muy concentrado en trabajos temporales, y en 2001 una de cada dos trabajadoras no tenía contrato escrito.⁵⁷



Trabajadores del campo en Immokalee, Florida, suben a los autobuses a las 4.30 am para comenzar un largo día de trabajo recogiendo tomates.

En los países ricos, también las mujeres e inmigrantes ocupan los puestos de trabajo más precarios del sector agrícola. Fraser Valley, en la provincia canadiense de British Columbia, es conocida por sus fincas frutícolas, pero no por la protección de los trabajadores agrícolas, que carecen de importantes derechos laborales en dicha provincia. El 80% de los recolectores de fruta del valle proceden del Punjab, tres cuartas partes de ellos son mujeres, casi todas inmigradas recientemente. Las emplean los contratistas –normalmente hombres punjabies– y trabajan durante jornadas interminables a destajo, mal pagadas, y las engañan respecto al pago de las horas extraordinarias.⁵⁸ También la industria floricultora holandesa –la más grande del mundo– emplea cerca de 30 000 trabajadores, dos terceras partes de ellos con contratos eventuales, con una proporción elevada de inmigrantes ilegales que carecen de poder para reclamar sus derechos.⁵⁹

Los inmigrantes constituyen actualmente más de la mitad de todos los trabajadores agrícolas de EE.UU.: tres de cada cuatro son inmigrantes mexicanos, a menudo ilegales, la mayoría jóvenes, solteros y varones. La ley permite el acceso de algunos de ellos como “trabajadores invitados”, pero les ofrece escasa protección a su llegada. Florida es uno de los Estados que más mano de obra agrícola utiliza y, como casi todos los demás, tampoco les ofrece la protección básica que les es negada por la ley federal.⁶⁰ Durante los seis últimos años, se han producido cinco juicios por esclavitud ante los tribunales federales en el sector agrícola de Florida, por denuncias presentadas contra contratistas que obligan a los inmigrantes ilegales a trabajar en los campos bajo la amenaza de utilizar la violencia.⁶¹

Cada vez se utilizan más los contratistas de mano de obra y los jefes de cuadrillas. Un contratista chileno nos explicaba los ahorros que suponían para los propietarios de las explotaciones agrícolas: “La contratación externa ayuda a las empresas a optimizar la utilización de los recursos humanos, puesto que “elimina los pesos muertos”, como los pagos a trabajadores parados por retrasos del trabajo, o por la interrupción del trabajo provocada por las condiciones climáticas, y cualquier otra paga que no sea la remuneración propiamente dicha.”⁶² Algunos contratistas operan legalmente y están registrados; muchos otros, no. En algunas partes de Chile, los contratistas emplean a mujeres inmigrantes peruanas en lugar de población local. “Con los subcontratistas no hay trabajo para nosotras –dice Jimena, de 35 años, que ha vendimiado durante tres meses al año desde que tenía 17–. Traen gente de fuera porque a ellos los pueden engañar”.⁶³

En Sudáfrica, una legislación laboral más estricta combinada con la presión de los minoristas está empujando a los propietarios de las explotaciones frutícolas de hoja caduca a recortar los puestos de trabajo fijos y contratar mano de obra eventual o subcontratada. Todos los empresarios del sector frutícola y más de la mitad de los viticultores encuestados en un estudio de 2001 utilizaban contratistas para cubrir algunas de sus necesidades de mano de obra.⁶⁴ “El empeoramiento de la situación del mercado provocó despidos, y la reestructuración de la mano de obra hacia una contratación eventual” –explicaba un productor de manzanas que había reducido su mano de obra fija a la mitad en los últimos cinco años, sustituyéndola por trabajadores eventuales–. *Lo que ha ocurrido con la mano de obra es que ahora puedes reducirla avisando con poca antelación si disminuye la rentabilidad de la empresa*.⁶⁵ Las repercusiones de estos cambios en los hogares pueden ser muy graves. Un estudio realizado en 2003 descubrió que más de un tercio de las familias de una zona frutícola había perdido un puesto de trabajo fijo en los últimos cinco años, y una cuarta parte de las familias dependían por completo de las ganancias de los trabajos eventuales y de temporada.⁶⁶ Este cambio de mano de obra fija a externa comporta riesgos para la salud: la tasa de infección por el VIH en las familias con puesto de trabajo fijo en 2002 era del 8%, pero los trabajadores están siendo destinados a lugares donde la tasa es del 21%.⁶⁷

En Reino Unido, una investigación gubernamental realizada en 2003 reveló la práctica ilegal de los contratistas que cobraban elevadas cuotas a los inmigrantes chinos, ucranianos y portugueses para contratarlos en la recolección de frutas y flores durante jornadas larguísima y en trabajo a destajo pagado por debajo del salario mínimo. La conclusión fue que *“la posición dominante de los supermercados en relación con sus proveedores es un factor determinante a la hora de crear un terreno abonado en el que puede arraigar la actividad ilegal de las mafias. La fuerte competencia de precios y la brevedad de los plazos entre uno y otro pedido de los supermercados... presiona a los proveedores, quienes no tienen oportunidades ni tiempo de verificar la legalidad de la mano de obra que les ayuda a satisfacer estos pedidos”*.⁶⁸

Si el puesto de trabajo no ofrece garantías, los derechos se quedan sin garantías. En casi todos los países, los trabajadores agrícolas temporales, estacionales y eventuales disfrutaban de menos subsidios y protección: derechos muy reducidos a la baja por maternidad o por enfermedad, exclusión frecuente de las prestaciones sanitarias o de jubilación, inexistencia de beneficios en especie, como la vivienda, el transporte o los alimentos. *“Las trabajadoras fijas están mejor porque trabajan hasta que dan a luz y luego vuelven a trabajar –comenta-*

“Los márgenes son tan estrechos que para sobrevivir tenemos que reducir y reestructurar la mano de obra. La planta de envasado, los tractores, los árboles están ahí, y no puedes decir ahora sí, ahora no, pero a las personas sí puedes decirles hoy sí mañana no.”

Agente de comercialización de fruta sudafricano

ba una inmigrante en Sudáfrica— *mientras que a las eventuales las envían a casa y ponen a otra trabajadora en su lugar*”.⁶⁹

Con frecuencia, los trabajadores eventuales no pueden cotizar lo suficiente como para tener derecho a subsidios. En Chile, el gobierno abordó el problema del acceso a los servicios de salud en 2002 introduciendo un programa para trabajadores eventuales que exigía solo 60 días de cotización para poder acceder durante todo el año a la atención sanitaria básica.⁷⁰ Pero el sistema de seguridad social sigue exigiendo 20 años de cotización plena para tener derecho a jubilación. Los temporeros de la fruta, contratados sólo cuatro meses al año, no pueden permitirse el lujo de cotizar fuera de temporada. A sus 47 años, Rosa ha vendimiado durante veinte, para alimentar y satisfacer las necesidades de los tres hijos. *“Es imposible, nos decía, con tantos hijos siempre quedan agujeros. Necesitaría tener dinero cada mes y no lo tengo.”*⁷¹ Para disfrutar de la jubilación tendría que realizar este tipo de trabajo durante 60 años.

*“Nuestra empresa cobra más caro las flores cuando se acerca San Valentín y el Día de la Madre. A nosotras también deberían darnos una prima porque es gracias a nuestro duro trabajo que obtienen beneficios.”*⁷⁹

Trabajadora colombiana en la producción de flores

Productividad, presión y paga

Los salarios de los trabajadores agrícolas no dan para alimentar a una familia. En Colombia, las mujeres que trabajan en el ramo de la floricultura ganan por lo general el salario mínimo, pero éste cubre únicamente el 45% de las necesidades básicas de una familia.⁷² En 2003, por primera vez el gobierno sudafricano introdujo un salario mínimo diario para los trabajadores agrícolas, después de que sindicatos y ONG organizaran campañas al respecto, ampliando la protección salarial básica a algunos de los trabajadores más vulnerables, incluidos los trabajadores eventuales e inmigrantes. Pero, de acuerdo con los responsables de la campaña, el mínimo se estableció de acuerdo con lo que el sector estaba dispuesto a pagar, no en función de lo que necesitan los trabajadores.⁷³ En los EE.UU., los precios del trabajo a destajo de los recolectores de tomate apenas han subido en veinte años; por efecto de la inflación, los trabajadores cobran en realidad un 30% menos que en 1980.⁷⁴ También hay diferencias abismales en razón del género: en Chile, las mujeres que recogen fruta ganan normalmente un 25% menos por el mismo trabajo que los hombres. María, de 55 años, ha reclamado por estas diferencias durante casi treinta años en los que ha recogido uva: *“Hay muchos jefes que dicen: ‘No puedes ganar más porque eres una mujer. ¿Para qué quieres más dinero? Es el hombre quien tiene que ganar más’”*.⁷⁵

El trabajo a destajo mal pagado hace que los trabajadores tengan que hacer esfuerzos sobrehumanos para poder ganar lo suficiente. Nos lo cuenta Ana, de 46 años, que envasa fruta en Chile: *“Depende de la rapidez con que puedas trabajar, te apuras todo lo que puedes y corres e intentas no perder ni un solo minuto para ganar más. Trabajamos contra reloj, porque depende de ti lo que ganes. Si eres lenta, vale más que no trabajes en una planta de envasado”*.⁷⁶ Algunas trabajadoras informan de que sus patrones amañan la contabilidad y el recuento de piezas trabajadas para no salirse del pago de salarios mínimos. *“Te dicen que ganarás tanto por caja —explicaba Ana—, así que vas a trabajar a aquella granja muy satisfecha, pero una vez allí, no te pagan lo que te corresponde”*.⁷⁷ En Colombia, han aumentado espectacularmente los objetivos de producción de los trabajadores del sector de la flor —pasando de 24 parterres en los años 80 a 42 en la actualidad—, pero a cambio de la misma paga.⁷⁸

Las jornadas laborales excesivas pasan factura a las familias. Luisa, recolectora de tomate en Florida, trabaja a destajo siete días a la semana, 11 horas al día en los días más duros de la temporada alta: tendría derecho al pago de 148 horas extras al mes, pero la legislación federal y estatal norteamericana excluye a los trabajadores agrícolas de ese derecho. Los trabajadores como Luisa temen que sus prolongadas ausencias repercutan negativamente en la educación de sus hijos. Las tasas de matriculación de los hijos de trabajadores agrícolas son las más bajas de todos los grupos de EE.UU., y la tasa de abandono de la escuela secundaria es del 45%.⁸⁰ No sorprende que algunos de estos niños acaben trabajando junto a sus padres: el 6% de los cosechadores agrícolas tienen entre 14 y 17 años.⁸¹

Con frecuencia las horas extraordinarias no son en absoluto voluntarias: la exigencia de cumplir el plazo de envío o los pedidos en el mismo día para entrega al momento hacen que las trabajadoras tengan que quedarse a trabajar por la noche obligatoriamente y sin avisarlas con anticipación. Las trabajadoras del sector de la flor llegan a hacer hasta 6 horas extraordinarias al día –a pesar de que el límite legal es de dos– especialmente en temporadas altas como el día de San Valentín y el día de la Madre. Pero les pagarán menos por ellas: la reforma laboral de 2002 modificó la hora inicial a partir de la cual las horas se considerarán extraordinarias de 6 de la tarde a 10 de la noche, recortando en la práctica la paga de las mujeres por jornadas interminables.⁸² En las plantas de envasado, la complejidad del envasado y etiquetado que exigen los diferentes supermercados ralentiza el trabajo. Si a ello se le añaden los brevísimos plazos de envío, la consecuencia son jornadas con ocho horas extras diarias obligatorias, pero pagadas a tarifa normal. “A veces nos dicen el mismo día que esta noche tenemos que quedarnos a trabajar. Entonces, es cosa nuestra ponernos de acuerdo con los servicios (de transporte) que utilizamos” –explicaba una mujer trabajadora–. “Tenemos que pagar la llamada telefónica... Las mujeres con hijos tienen que montárselo como pueden... No nos lo dicen con suficiente antelación como para venir al trabajo preparadas.”⁸³

Boicotean a los sindicatos, intimidan a los trabajadores

La escasa afiliación sindical socaba los intentos de algunos trabajadores de exigir mejores condiciones. Algunos productores están decididos a dejar las cosas así. En Chile, los trabajadores temen figurar en una lista negra elaborada por los contratistas si dicen lo que piensan. Violeta, es una mujer de 47 años miembro del sindicato de trabajadores agrícolas. “Si pones una denuncia –decía–, tu contratista te despide y le pasa el dato a otro contratista: ‘Oye, esta mujer es una alborotadora’, y así se van pasando el dato unos a otros y nadie te da trabajo”.⁸⁴ Entre las trabajadoras del sector de la flor de Colombia, el 41% de las entrevistadas creían que las despedirían si se afiliaban a un sindicato y el 47% no quisieron ni hablar del tema.⁸⁵ No es extraño: Colombia es el sitio más peligroso del mundo para un sindicalista. Contabiliza 189 amenazas de muerte y 184 asesinatos de sindicalistas sólo en 2002.⁸⁶ Desde 1993, el gobierno de Sudáfrica ha fortalecido los derechos de los trabajadores ante la ley, pero estas reformas presuponen una estructura industrial de “gran negocio, gran sindicato” que no responde a la realidad. Sólo el 6% de los trabajadores en las fincas agrícolas están afiliados a un sindicato: muchos trabajadores a largo plazo cobran en especie, duermen y reciben los servicios básicos en la finca en la que trabajan, lo que hace que la organización independiente sea más difícil. Y con pocos inspectores de trabajo que garanticen el cumplimiento de la ley en este sector fragmentado, es muy posible que los empleados de fincas agrícolas sigan sin disponer de la protección adecuada a la hora de la verdad.⁸⁷

*“Una vez, empezamos a las diez de la mañana y acabamos a las seis de la madrugada del día siguiente...como está tan lejos y no hay transporte, no puedes decir, ‘Ya no puedo más, me voy a casa’”.*⁸⁸

María, 47 años, subcontratada para vendimiar para Dale en Chile.

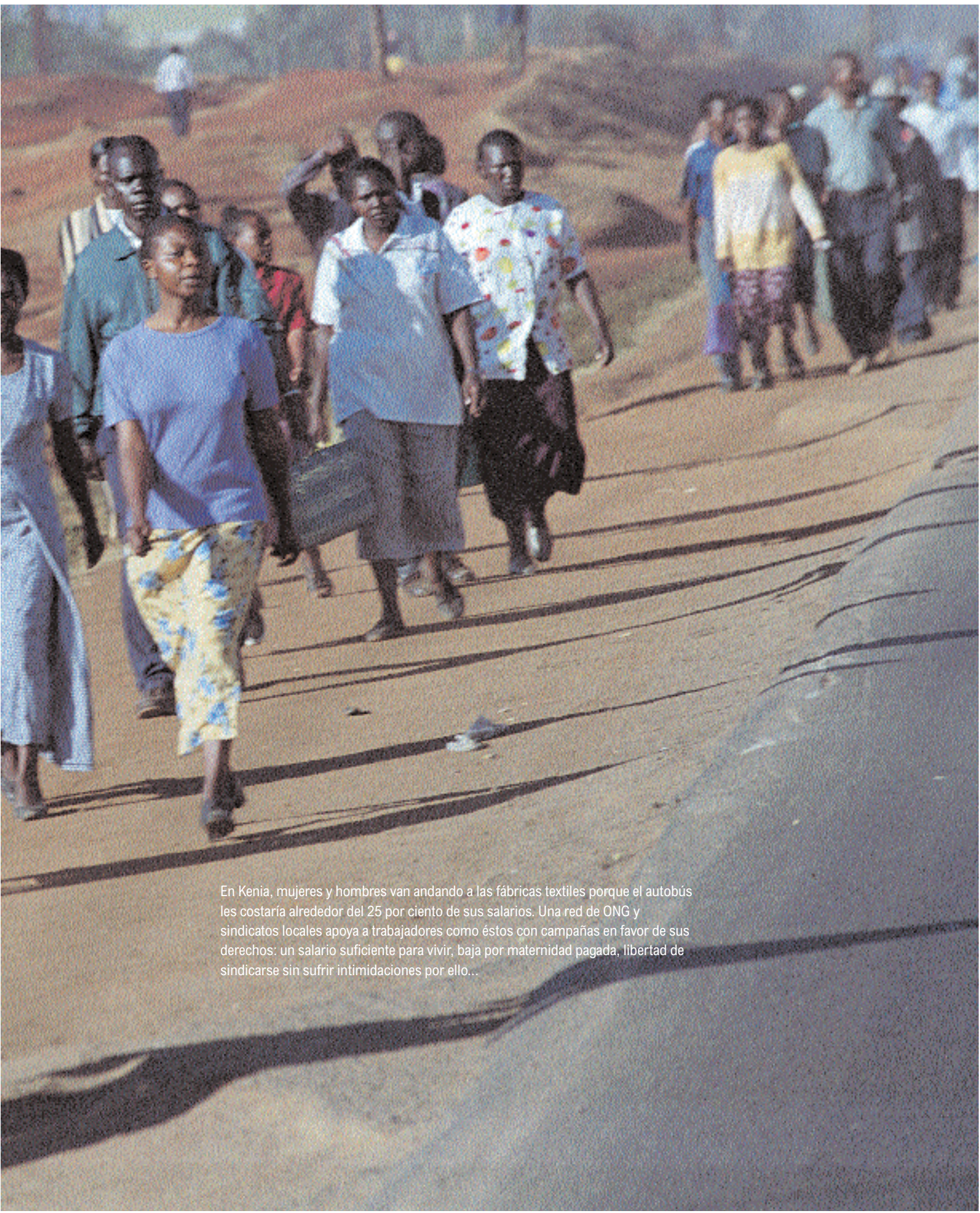
“Como mujeres y como trabajadoras, tenemos que luchar por nuestros derechos y contra la violencia tanto en los campos como en nuestros hogares.”

Julia Gabriel, de la Coalición de Trabajadores Immokalee, recolectores de tomate en Florida



15

**Cómo conseguir que
el comercio beneficie también
a las mujeres trabajadoras**



En Kenia, mujeres y hombres van andando a las fábricas textiles porque el autobús les costaría alrededor del 25 por ciento de sus salarios. Una red de ONG y sindicatos locales apoya a trabajadores como éstos con campañas en favor de sus derechos: un salario suficiente para vivir, baja por maternidad pagada, libertad de sindicarse sin sufrir intimidaciones por ello...

5 Cómo conseguir que el comercio beneficie también a las mujeres trabajadoras

“Es imposible mejorar la vida de los trabajadores a menos que estén en el centro del proceso y puedan implicarse en él sin miedo”.

Let Yimpraesert, educador laboral, Campaña en favor de los derechos laborales en Tailandia ¹

“Es fundamental que las mujeres tengan la posibilidad de renegociar el reparto del trabajo no remunerado que se dedica al cuidado de las necesidades familiares”

Organización Internacional del Trabajo ²

El comercio puede beneficiar a las mujeres que trabajan en él, y también a sus familias y a sus comunidades. Un puesto de trabajo en una fábrica de confección o en una plantación de fruta podría ofrecer a la mujer los ingresos, la seguridad y el apoyo que necesita para gozar plenamente de los derechos que le corresponden en su casa y en la comunidad y para asegurar un futuro mejor a sus hijos. ¿Qué habría que hacer para que esto sea así realmente? Tres prioridades:

Capacitar a los trabajadores para defender sus derechos e intereses

Los derechos de los trabajadores no serán una realidad hasta que ellos mismos los conozcan, los valoren y sepan cómo defenderlos. Son las únicas personas que conocen las realidades cotidianas de sus trabajos. Son las personas idóneas para negociar un salario justo y un límite decente de horas extraordinarias en su sector y en su país. Y su participación es fundamental para que los derechos de los trabajadores funcionen efectivamente mediante mecanismos voluntarios o legales. Por este motivo es esencial que se respeten en todo el mundo los derechos de asociación, de afiliación a los sindicatos y a la negociación colectiva.

Asegurar que las iniciativas voluntarias promuevan el cumplimiento de las normas laborales internacionales

Muchos acuerdos internacionales sobre derechos humanos y trabajo son de obligado cumplimiento para todos los países, y el mejor medio que tienen los gobiernos para hacerlos cumplir es la promulgación de leyes. Los mecanismos voluntarios, más que sustituir a las leyes, deben fortalecerlas. Las iniciativas de las grandes cadenas de producción -como los códigos de conducta- pueden ser valiosas herramientas, pero sólo si están basadas en las normas laborales internacionales, si implican y capacitan a los trabajadores en la defensa de sus derechos y si llevan a las empresas a considerar las repercusiones que tienen sus prácticas de compra en las normas laborales internacionales que imperan en todos los eslabones de la cadena de producción.

Repartir la carga del cuidado de la familia

Durante demasiado tiempo, las mujeres se han visto obligadas a pagar individualmente los costes sociales de los mercados de trabajo “flexibles”, y lo han hecho a costa de su propia salud, de la igualdad de género y del futuro de sus familias. Como estos costes no aparecen en las estadísticas oficiales, se acaban convirtiendo en un subsidio oculto a las cadenas y marcas para las que trabajan estas mujeres. Para los gobiernos, la flexibilidad puede aportar una ventaja competitiva a corto plazo, pero también, a largo plazo, puede generar graves problemas para el desarrollo humano y la igualdad de género. Se necesitan urgentemente políticas y prácticas que promuevan una distribución más equitativa entre las mujeres y los hombres, entre los empresarios y el Estado, del coste que supone cuidar de los miembros más débiles de las familias.

Recomendaciones

Ningún gobierno ni empresa, por sí solos, pueden realizar los cambios necesarios para asegurar que los más pobres, y especialmente las mujeres, se beneficien de sus puestos de trabajo en las cadenas de producción globales. Pero si se unen las iniciativas de las empresas, los gobiernos, las instituciones internacionales, los consumidores y los inversores, podrán provocar un gran cambio. Oxfam y sus colaboradores les convocan a adoptar medidas urgentes para que los actuales trabajos precarios de las mujeres se conviertan en trabajos que les permita ser realmente ciudadanas de pleno derecho en la sociedad en la que viven:

Las empresas globalizadas: grandes marcas y cadenas de tiendas

Mientras las empresas no reconozcan que sus prácticas de producción y sus políticas de compras son una de las principales causas del incumplimiento de las normas laborales fundamentales, no resolverán los problemas de sus cadenas de producción. Los mejores códigos de conducta reconocen explícitamente la necesidad de que las grandes cadenas de producción examinen sus prácticas de compra para asegurar que se cumplen las normas. La Fair Wear Foundation establece que “La política de compras/aprovisionamiento externos de la compañía miembro (de la fundación) deberá tener en cuenta explícitamente que las condiciones comerciales que se ofrecen a los proveedores no impidan la aplicación por parte de éstos de las Normas Laborales de la Fundación”.³ Asimismo, la Ethical Trade Initiative exige que “El código y el proceso de aplicación del mismo estén integrados en las relaciones comerciales y en la cultura básica de la empresa... Las negociaciones con los proveedores deberán tener en cuenta los costes que conllevará el cumplimiento del código.”⁴ Algunas compañías han empezado a abordar el problema, lo que demuestra que es posible cambiar las cosas. Es responsabilidad de cada compañía encontrar vías para:

- Fomentar la capacitación de los trabajadores a lo largo de toda la cadena de producción
- Integrar en la visión de la compañía el cumplimiento de los derechos de los trabajadores
- Integrar este compromiso en las prácticas de compra

Fomentar la capacitación de los trabajadores a lo largo de toda la cadena de producción

- Adoptar un compromiso claro, al más alto nivel directivo, para que se cumplan las normas laborales internacionales a lo largo de toda la cadena de producción.
- Llevar a cabo inspecciones en el lugar de trabajo en las que participen trabajadores, sindicatos y organizaciones locales fiables. Garantizar que las inspecciones incluyen el control de cuestiones como: la ausencia de restricciones a los sindicatos; la existencia de bajas por maternidad, por enfermedad y vacaciones anuales; unas condiciones de trabajo dignas para los trabajadores no permanentes, los trabajadores domésticos y los subcontratados; el pago de horas extraordinarias, el pago a destajo y los objetivos de producción.
- Entablar un diálogo constructivo con las federaciones sindicales mundiales para iniciar un debate permanente sobre los derechos de los trabajadores en las cadenas de producción de la compañía en todo el mundo.

Integrar en la visión de la compañía el cumplimiento de los derechos de los trabajadores

- Garantizar en la plantilla de la empresa la presencia de expertos en ética laboral y empresarial, con un nivel jerárquico equivalente al de los responsables de compras de la misma. Una parte esencial de su misión debería consistir en examinar las prácticas de compra de la compañía.
- Garantizar que los incentivos de los responsables de compras y de los otros directivos, y las evaluaciones de su rendimiento, se estructuren de forma que recompensen, en lugar de dificultar, unas prácticas de compra éticas. Y formar a los compradores para que sean conscientes de cómo pueden influir sus negociaciones en las normas laborales.
- Comprometerse a adoptar mecanismos de información sobre dónde y cómo se han fabricado los productos, para que haya transparencia sobre el funcionamiento de la empresa tanto ante los consumidores como ante los accionistas.

Integrar este compromiso en las prácticas de compras de las cuatro áreas siguientes:

1. Incorporar el cumplimiento de los estándares laborales como criterio básico de selección de los proveedores

- Hacer que el “cumplimiento o la mejora de las normas laborales” sea un criterio equiparable en importancia a la calidad y la puntualidad en la entrega, en la selección y evaluación de los proveedores.
- Otorgar a los productores seleccionados por estos criterios (normas laborales buenas o en proceso de mejora) el estatus de proveedor preferente.
- Esforzarse por comprar únicamente a los productores aprobados y apoyarles en el proceso de control y mejora de sus prácticas laborales.

2. Establecer plazos de entrega adecuados

- Velar por que los procedimientos internos de gestión de los pedidos no creen una presión temporal excesiva sobre los productores, o se salgan de lo acordado con ellos.
- Compartir información suficiente con el proveedor sobre el calendario de pedidos para permitirle una mejor planificación de su producción.
- Reembolsar al fabricante los costes derivados de los retrasos o de las modificaciones de los pedidos por parte de la compañía cuando estos costes sean significativos.

3. Negociar precios dignos

- Velar por que el precio sea compatible con el cumplimiento por parte del productor de las normas laborales internacionales, lo que incluye:
 - en los casos en los que el riesgo de las fluctuaciones de precios es asumido por el productor, pagarle un precio que refleje este riesgo adicional;
 - velar por que los métodos de negociación de los precios no reduzcan las posibilidades de que el productor cumpla las normas mencionadas.

4. Colaborar con los productores

- Construir relaciones estables a largo plazo con los productores de manera que tengan el incentivo de invertir en la mejora de las normas laborales... y si el cumplimiento de las mismas exige encarecer los precios, seguir manteniéndolos como proveedores.
- Apoyar a los productores en todo lo que necesiten para mejorar su capacidad de gestión y velar por que los trabajadores se beneficien de las mejoras en la productividad.
- Ofrecer a los productores cauces informativos para expresar las presiones a las que tienen que hacer frente sin amenazar la relación contractual con ellos.

Las empresas de la cadena de abastecimiento: productores y proveedores

La mejora de la gestión de las fábricas y explotaciones agrícolas será el primer paso hacia la mejora de las condiciones de contratación y de trabajo. Los propietarios y directivos deben:

- Comprometerse a ofrecer condiciones de contratación y de trabajo que cumplan con las normas aceptadas internacionalmente, y con las leyes nacionales, y aplicar las que ofrecen mayor protección a los trabajadores.
- Velar especialmente por la protección de los intereses de las mujeres trabajadoras, a través de las siguientes medidas:
 - promover la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y procurar que las trabajadoras tengan acceso a guarderías, que las mujeres embarazadas realicen trabajos menos pesados y que las madres que tienen niños pequeños disfruten de un horario de lactancia;
 - reconvertir a los trabajadores eventuales cuyos contratos son renovados una y otra vez en trabajadores con contratos a largo plazo para que tengan derecho a los subsidios que les corresponden;
 - ampliar los beneficios laborales a todas las categorías de trabajadores, especialmente la baja de maternidad, las vacaciones anuales y la baja por enfermedad, proporcionalmente al tiempo trabajado.

Gobiernos nacionales

Proteger los derechos de los trabajadores velando por que se aplique y se cumpla la legislación laboral de acuerdo con las normas laborales internacionales. Para que los puestos de trabajo de las mujeres en las cadenas de producción globales sean plataformas para su desarrollo personal y familiar, y no para su progresivo deterioro, se requiere especialmente:

- Velar por que todos los trabajadores puedan, en la práctica, afiliarse a los sindicatos y negociar colectivamente sin temor a represalias
- Ampliar la cobertura de la legislación laboral y las diversas prestaciones y ayudas a todas las categorías de trabajadores, de modo que no se haga uso de los contratos eventuales y del trabajo a domicilio y a destajo para eludir el pago de las prestaciones.
- Fortalecer las leyes y políticas relativas al acoso sexual, la salud y la seguridad en el trabajo, así como las disposiciones relativas a la maternidad y el cuidado de los hijos para que reflejen las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras.

- Fortalecer las inspecciones laborales y los mecanismos de denuncia de los trabajadores para que respondan más a los problemas de las mujeres trabajadoras.
- Velar por que las empresas con sede en el país, incluidos los proveedores intermedios de la cadena de producción, lleven a cabo sus operaciones internacionales de conformidad con los derechos de los trabajadores.

Iniciativas positivas en las prácticas de suministro y de compra

Determinadas empresas han reconocido que sus prácticas de compra habían generado problemas y han empezado a atajarlos. A escala más amplia, las iniciativas que exponemos a continuación podrían contribuir a mejorar significativamente las condiciones de contratación y de trabajo de muchas personas:

Revisión del proceso de formulación y gestión

de los pedidos: la cadena sueca de moda H&M, está revisando su política de pedidos después de que dos de sus fábricas de proveedores en China y Turquía tuvieron durante varios meses un exceso de horas extraordinarias. “En H&M trabajan tantas personas –técnicos, controladores de calidad, comerciales y responsables de velar por el cumplimiento de las normas– que ninguna persona de la empresa tiene el panorama completo de cómo funcionan los pedidos desde el principio hasta el fin –explicaba Ingrid Schullstrom, Directora de Responsabilidad Social Corporativa–. Así que estamos revisando qué ha ocurrido durante esos meses: si se retrasó la aproba-

ción de los pedidos, o la entrega de tejido o si fueron problemas de calidad. Y también si nosotros mismos fuimos parte del problema. Tenemos que hacernos una idea de todo el panorama y luego trabajar internamente y con nuestros proveedores hasta encontrar una solución sostenible.”⁵ Marks & Spencer, una importante cadena británica, tiene ya mucha experiencia en el sistema de entrega al momento (“critical path management”) en sus cadenas de producción de prendas de vestir. “Una de las principales razones del exceso de horas extras en las fábricas es una planificación deficiente de la producción... y la responsabilidad en esto se remonta hasta nosotros” –comentaba Muriel Johnson, Directora de Responsabilidad Social. A principios de 2003, la compañía mejoró su base de datos informática para poder saber en cada momento el estado de sus pedidos en todo el mundo, incluyendo las fechas y responsabilidades clave para la toma de decisiones internas, a fin de garantizar que no se acortarán de golpe los plazos de entrega.⁶

La OIT y la OMC

- Los gobiernos miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) deberían incrementar su financiación y el apoyo a la OIT, para reforzar su papel supervisor y de apoyo a las iniciativas nacionales dirigidas a cumplir con los acuerdos de dicha organización.
- La Organización Mundial del Comercio (OMC) tiene que reconocer que las normas del comercio no están por encima de las convenciones internacionales sobre derechos humanos y laborales y que las sanciones comerciales que tengan el respaldo de la OIT - como ha sido el caso de Burma-, no pueden ser cuestionadas con la excusa de que son barreras inaceptables para el comercio de conformidad con las normas de la OMC.

Priorizar a los productores aprobados:

Premier Brands vende a varios supermercados británicos el té que compra a más de 150 plantaciones en 12 países. A medida que ha ido construyendo relaciones a largo plazo con los productores y pagando las auditorías sociales, la compañía está comprando cada vez más sólo a los productores aprobados. “Hace cinco años, cerca del 60% de nuestros proveedores eran aprobados... hoy representan casi el 90%”, –explicaba Michael Pennant-Jones, Director de Aprovisionamiento Ético-. Y como los proveedores quieren entrar en la lista de nuestros proveedores aprobados, ésta funciona como incentivo para que mejoren sus normas del trabajo”.

Trabajar con los sindicatos mundiales: en 2001 la compañía bananera Chiquita firmó un acuerdo marco internacional con la UITA, (Unión internacional de los trabajadores de la alimentación y la agricultura). El acuerdo crea un foro en el que se abordan las violaciones de los derechos de los trabajadores en el funcionamiento de la compañía en todo el mundo y en sus cadenas de producción. “Las empresas multinacionales toman decisiones estratégicas que afectan a todo el

mundo, pero la mayoría se niega a aceptar la responsabilidad mundial por sus relaciones comerciales” –comentaba Peter Rossman, Director de Comunicaciones de la UITA-. Por eso, los acuerdos de este tipo son una valiosa herramienta para llevar las relaciones comerciales al nuevo terreno de la producción globalizada”.⁷

Transparencia de la cadena de producción:

en 2002, más de 20 importantes cadenas de moda de Australia, entre ellas Cole Myers Group (con Target y Kmart) y David Jones, suscribieron un código ético para minoristas y ahora ofrecen al sindicato australiano del vestido y calzado, el TCFUA, información sobre sus proveedores nacionales, los precios que se pagan y los plazos de entrega exigidos. Relacionando esta información con la de proveedores y productores que han suscrito códigos similares, el sindicato cuenta ahora con datos detallados y actualizados sobre las cadenas de producción. Aunque el acuerdo sólo cubre la ropa confeccionada en Australia, constituye un precedente importante en el camino hacia una mayor transparencia en las prácticas de compra.⁸

- Debería fortalecerse formalmente la coordinación entre la OIT y la OMC para abordar los problemas que surgen entre las normas del comercio y los derechos y las vidas de los trabajadores.
- Los Estudios de las Políticas Comerciales (Trade Policy Reviews) de la OMC deberían incluir informes, realizados por la OIT, sobre las repercusiones de las reglas y de las prácticas del comercio en las normas de contratación y en particular, en lo que afecta a las mujeres trabajadoras. En este sentido, Oxfam aplaude la iniciativa de la Confederación Internacional de Sindicatos CIOISL de presentar informes sobre dichas cuestiones.

El Banco Mundial, el FMI y los Bancos de Desarrollo regionales

- Apoyar activamente y fomentar el cumplimiento de las normas laborales fundamentales acordadas internacionalmente, como medio para reducir la pobreza, no sólo en la sede de estas instituciones, sino en los diferentes países donde operan y a través de todos los programas de préstamos.
- Tener en cuenta todas las repercusiones sociales, económicas y de género que tienen las recomendaciones y las condiciones impuestas respecto de las reformas laborales y consultar con la OIT para procurar que las condiciones de los préstamos no vulneren los derechos laborales ni la equidad entre los géneros.
- Apoyar el fortalecimiento de la capacidad de los ministerios y agencias gubernamentales responsables de garantizar la aplicación de dichas leyes.
- Exigir a la comunidad de empresarios, internacionales y locales, que asuma la responsabilidad por las repercusiones que tienen en las vidas de los trabajadores sus prácticas comerciales a lo largo de todas las cadenas de producción.

Inversores institucionales

El movimiento por una inversión socialmente responsable (ISR) está creciendo rápidamente y se dedica a investigar las cuestiones éticas de las empresas que cotizan oficialmente en Bolsa, y a conseguir su compromiso de respetar dichas cuestiones, lo que incluye la verificación del cumplimiento de las normas laborales en la cadena de producción. Desde 1995, el ISR se ha duplicado, y los fondos superan ya los 2 billones de dólares USA en 2003.⁹ En Canadá, los fondos del ISR superaban los 50.000 millones de dólares en 2002¹⁰ y en 2003, el mercado europeo del ISR estaba valorado en 390.000 millones de dólares USA.¹¹ También en Australia y Japón, los fondos del ISR ascendían a 14.000 y a 1.000 millones de dólares USA, respectivamente.¹² Una de las primeras cuestiones abordadas fueron las normas laborales, que siguen formando parte importante de la agenda. Pero casi todas las empresas del ISR investigan sólo si las compañías aplican buenos códigos de conducta y se ocupan de controlar que los productores los cumplan. En el momento actual, podrían asumir un papel decisivo para que las normativas laborales avancen positivamente, a través de varios mecanismos:

- Reforzar los criterios de referencia utilizados en las auditorías, de modo que incluyan la presentación por parte de las grandes empresas y marcas de los pasos –creíbles e identificables– realizados para hacer frente a las repercusiones negativas de sus prácticas de compra.
- Comprometerse con estas empresas en las iniciativas que lleven a cabo y en los resultados conseguidos en favor de los trabajadores de sus cadenas de abastecimiento.

Consumidores

El movimiento por un consumo ético empezó con el comercio justo: a finales de los años 90, las ventas de sólo cien productos en todo el mundo habían alcanzado los 400 millones de dólares USA .¹³ Ahora el movimiento ha dado un paso más, y presiona para que se cumplan las normas laborales en todas las cadenas de producción. Para las cadenas de tiendas y las grandes marcas, el consumidor es el rey, y los consumidores pueden hacer uso de esta posición para:

- Comprar productos de comercio justo, lo que enviará una señal potente a los comercios en el sentido de que al consumidor le importa que las condiciones de trabajo sean dignas y está dispuesto a pagar el precio.
- Exigir que las empresas que venden al público y las grandes marcas se comprometan claramente a aplicar las normas laborales internacionales en todas sus cadenas de producción, tal como queda reflejado en los modelos de códigos de conducta, y aseguren un seguimiento y una verificación independientes.
- Exigir que las empresas garanticen que sus prácticas de compra no incumplen estos compromisos.
- Exigir transparencia a las empresas sobre los lugares y las formas de producción de sus artículos, de sus políticas y prácticas comerciales y de las repercusiones que éstas tienen en las condiciones de contratación y de empleo que imperan en sus cadenas de producción.

Apéndice

Oxfam y sus colaboradores

Oxfam trabaja con más de 60 organizaciones asociadas en todo el mundo dedicadas a cuestiones relacionadas con los derechos laborales. Este informe se ha elaborado sobre la base de la investigación realizada en 12 países en los que Oxfam cuenta, entre otras, con las siguientes organizaciones asociadas:

Bangladesh. Make Trade Fair Alliance (Alianza por un comercio con justicia) está integrada por 12 organizaciones que trabajan unidas para luchar contra las reglas injustas del comercio global y sus consecuencias en Bangladesh. La Alianza se centra en la protección de los medios de subsistencia de los trabajadores de la confección y, dentro de ella, las organizaciones que se dedican directamente a las mujeres trabajadoras son INCIDIN Bangladesh, Karmojibi Nari y Garments Sramic Okkya Parishad.

Chile. Las organizaciones colaboradoras de Oxfam que luchan por los derechos de las mujeres trabajadoras son Hexagrama, dedicada a elaborar estudios y políticas; CEM, que realiza estudios y organiza campañas; ANAMURI, que organiza y representa a las mujeres indígenas y del mundo rural; La Morada, que se centra en los derechos sociales, económicos y culturales; CEDEM, que estudia el sector de la exportación de productos agrícolas; y Mujer y Trabajo, que se dedica a la concienciación de las trabajadoras temporales en cuestiones de seguridad social.

China. El Instituto de Observación Contemporánea, la Red de Trabajadoras Chinas, la Asociación de Trabajadoras de Hong Kong, y el Sindicato General de empleados de la confección, administrativos y minoristas (CCRGU en sus siglas en inglés) han realizado el trabajo de investigación en Hong Kong y Guandong (China). Las cuatro organizaciones ofrecen servicios jurídicos, dirigen la formación y la educación pública sobre derechos de los trabajadores, y elaboran estudios sobre cuestiones relacionadas con las mujeres trabajadoras incluidas las de la confección.

Colombia. Corporación Cactus es una ONG centrada principalmente en las repercusiones sociales, medioambientales y laborales de la exportación de flor cortada. Entre sus actividades destacan la investigación, la asesoría jurídica, y las campañas de concienciación en apoyo de los trabajadores del ramo de la floricultura y de otros residentes en municipios productores de flores.

Honduras. La Coalición para los Derechos Laborales de Honduras reúne a organizaciones que buscan vías alternativas para promover los derechos de las mujeres que trabajan en la industria de la confección. Entre ellas, CODEMUH, CDM y ERIC apoyan, organizan y ofrecen formación a las mujeres trabajadoras; CJP ofrece asesoría jurídica; y sindicatos de trabajadores como CGT y CUTH.

Kenia. La Comisión de Derechos Humanos de Kenia es una organización no gubernamental fundada en 1992 con la misión de promover, proteger y mejorar el disfrute de todos los derechos humanos en Kenia. Para ello ofrece educación e información sobre ayudas sociales; seguimiento y documentación de la violación de estos derechos y defensa pública de los mismos.

Marruecos. CDG es una organización de defensa de los derechos humanos que dirige un centro de apoyo a las mujeres trabajadoras de Fez. La Chabaka es una red de más de 55 ONG

del norte de Marruecos que trabaja con mujeres trabajadoras en Tánger. AMDF y LDDF son dos organizaciones dedicadas a la defensa de los derechos laborales desde la perspectiva de que los derechos de la mujer forman parte de los derechos humanos.

Sri Lanka. El Sri Lanka Labour Rights Core Group está integrado por tres sindicatos: Free Trade Zone Workers' Union (Sindicato de trabajadores de la zona de libre comercio), Progress Union (Sindicato para el progreso) y Eksath Kamkaru Sangamaya; cinco ONG laborales: Kalape Api, Women's Center (Centro de mujeres), Colectivo Dabindu, Young Christian Workers (Jóvenes trabajadores cristianos) y Shramabini Kendraya; actúan como observadores la Fredrich Ebert Stiftung y el American Solidarity Center. Desarrollan conjuntamente una campaña en torno a los problemas más candentes a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras en la industria de la confección amenazadas por la eliminación progresiva del Acuerdo Multifibras.

Sudáfrica. Women on Farms Project (Proyecto para trabajadoras agrícolas) se dedica a las mujeres trabajadoras del sector vinícola y de la fruta de árboles de hoja caduca en Western Cape, así como a sus familias, ayudándoles a organizarse y a desarrollar su capacidad de defender mejores condiciones de trabajo y de vida, especialmente para las trabajadoras temporales.

Tailandia. Thai Labour Working Group (Grupo de trabajo para la defensa de los derechos laborales en Tailandia) agrupa a organizaciones laborales dedicadas a promover los derechos de los trabajadores. Entre ellas: Thai Labour Campaign (Campaña pro derechos laborales en Tailandia), HomeNet Thailand, Lawyers Council of Thailand (Consejo de abogados de Tailandia), Center for Labour Information, Service and Training (Centro de información, servicios y formación laboral), Women Workers in Unity Group (Trabajadoras en el grupo de unidad), Thai Labour Solidarity Committee (Comité de solidaridad de los trabajadores tailandeses), Fundación Arom Pongpangan, Textile, Garment and Leather Workers' Federation of Thailand (Federación de trabajadores del sector textil, de la confección y del cuero de Tailandia), Labour Coordinating Centre (Centro de Coordinación Laboral), American Centre for International Labour Solidarity (ACILS) (Centro norteamericano de solidaridad internacional con los trabajadores) y Committee for Asian Women (Comité para las mujeres asiáticas).

Reino Unido. El National Group on Homeworking (Grupo nacional de trabajo en casa) es la única ONG nacional que trabaja únicamente en favor de las personas de Reino Unido que se llevan el trabajo a casa. NGH es una organización de miembros integrada por trabajadores domésticos, proyectos locales de trabajo en casa, sindicatos, autoridades locales y responsables de elaborar políticas.

Estados Unidos. El Farm Labour Organizing Committee (FLOC, Comité organizador de los trabajadores agrícolas) pretende mejorar las condiciones de trabajo de los inmigrantes que contratan las explotaciones agrícolas. Actualmente, el FLOC presiona a Mt. Olive Pickle para que aumente el precio que paga a sus trabajadores en EE.UU., en Sri Lanka y en India. La Coalición de Trabajadores Immokalee pretende mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas en Florida. Actualmente presiona a Taco Bell para que pague a los trabajadores un centavo más por libra de tomate recolectado.

Investigaciones de referencia

- Barkat, A., S. N. Ahmed, A.K.M. Maksud, y M. A. Ali. 2003. 'The Cost for Women Workers of Precarious Employment in Bangladesh', Human Development Research Centre, Dhaka: Oxfam GB.
- Belghazi, S. 2003. 'La cadena de valor de la industria de la ropa deportiva en Marruecos', Madrid, Intermón Oxfam.
- CEDEM. 2003. 'Consequences and Costs of Precarious Employment for Women Workers in the Chilean Agro-exports Sector', Santiago: Oxfam GB y Oxfam Canada.
- Centre for Policy Alternatives. 2003. 'Women Workers and the Garment Industry in Sri Lanka', Colombo: Oxfam Community Aid Abroad.
- Colectivo Al Jaima y La Chabaka. 2003. 'La cadena global de producción de INDUYCO y El Corte Inglés en Marruecos', coordinadora del estudio E. Maleno, Madrid, Intermón Oxfam.
- Cunliffe, L. 2003. 'The Garment Sector Business Model for Purchasing Practices Throughout the Supply Chain', Oxford: Oxfam GB.
- Diaz, E. 2003. 'Fruit Exporters' Purchasing Practices in Chile', Santiago: Oxfam GB y Oxfam Canada.
- Goldstein, B. y J.B. Leonard. 2003. 'Injustices in the fields, injustice in the law: farmworkers in the United States', Boston: Oxfam América.
- Herrera, B., con L. Puyo, O. Londoño, J. Vidal Castaño, y N. Soto. 2003. 'Study of Women Workers' Rights in the Colombian Flower Industry', Bogotá: Oxfam GB.
- Kamungi, P. y S. Ouma. 2003. 'The Manufacture of Poverty: the Untold Story of EPZs in Kenya', Kenya Human Rights Commission, Nairobi: NOVIB.
- Lee, R. y P. Wannaboriboon. 2003. 'Global Trade and Women Workers in Thailand', Homenet Thailand, Bangkok: Oxfam GB.
- Liu, K.M. 2003. 'Research Report on Global Purchasing Practices and Chinese Women Workers', Institute of Contemporary Observation, Hong Kong: Oxfam Hong Kong.
- López, D. 2003. 'Overview of Chilean Labour Law', Santiago: Oxfam GB y Oxfam Canada.
- Martinez, M.A. 2003. 'Labour Laws in Honduras', Tegucigalpa: Oxfam GB.
- Mather, C. y S. Greenberg. 2003. Transcripciones inéditas de entrevistas realizadas a productores agrícolas sudafricanos.
- Mattera, P. y M. Khan. 2003. 'Report on Supply Chain Dynamics for Fresh Tomatoes and Pickling Cucumbers in the United States', Boston: Oxfam America.
- Meesit, C. 2003. 'Legal Principles of the Labour Laws in Thailand', Bangkok: Oxfam GB.
- Mejjati Alami, R. 2003. 'Comercio Justo, género y derechos laborales en Marruecos', Madrid, Intermón Oxfam.
- Moher, G. 2003. 'Farmworkers in the Fraser Valley of British Colombia', Ottawa: Oxfam Canada.

- National Group on Homeworking. 2003. 'Homeworkers in the UK', Oxford: Oxfam GB.
- Ortez, O. 2003. 'Purchasing Practices in Global Value Chains that Result in Precarious Employment: the Case of Honduran Maquilas', Tegucigalpa: Oxfam GB.
- Pérez, T.B., V. Hernández, K. Lorena Altamirano, y O. Altamirano. 2003. 'Women in the Maquila – At What Price?', Tegucigalpa: Oxfam GB.
- Pun, N. 2003. 'The Precarious Employment and Hidden Costs of Women Workers in Shenzhen', The Chinese Working Women Network, Hong Kong: Oxfam Hong Kong.
- Rahman, M., M.R. Ullah, and A. Ali. 2003. 'Labour Law Research for Bangladesh', Human Development Research Centre, Dhaka: Oxfam GB.
- Sayer, G. 2003. 'Interviews with Garment Workers in Kenya's Export Processing Zones', Oxford: Oxfam GB.
- Women on Farms. 2003. 'Women Workers in Wine and Deciduous Fruit Global Value Chains', Stellenbosch: NOVIB.
- Yimprasert, L. y Thai Labour Campaign. 2003. 'Supply Chain in the Thai Garment Industry: the Impact on Workers', Bangkok: Oxfam GB.

Acrónimos

- AGOA Africa Growth and Opportunity Act
(Ley de crecimiento y oportunidades para África)
- COFESA Confederation of Employers of South Africa.
(Confederación de empresarios de Sudáfrica)
- EPZ Export Processing Zone (Zona Franca de Exportación)
- ETI Ethical Trading Initiative. (Iniciativa para un comercio ético)
- UE Unión Europea
- FAO Organización para la Agricultura y la Alimentación
- CIOSL Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
- OIT Organización Internacional del Trabajo
- FMI Fondo Monetario Internacional
- UITA Unión Internacional de los trabajadores de la ,
alimentación, agrícolas, de hoteles, restaurantes, tabaco y afines
- AMF Acuerdo Multifibras
- NAFTA Tratado de Libre Comercio de América
- ONG Organización No Gubernamental
- TCFUA Textile, Clothing and Footwear Union of Australia (Sindicato
australiano del sector textil, de la confección y del calzado)
- CTN Compañía transnacional
- OMC Organización Mundial del Comercio

Notas

- 1 Women on Farms (2003)
- 2 Entrevista de Oxfam, 3 de julio, 2003
- 3 Colectivo Al Jaima y La Chabaka (2003)
- 4 P. Krugman (1997) 'In praise of cheap labour', *Slate* 20 de marzo
- 5 D. Birnbaum (2001) 'The coming garment massacre', *Canadian Apparel Magazine* Noviembre-diciembre, 2001
www.apparel.ca/magazine/2001Dec/Garment%20Massacre.pdf
- 16 C. Skinner y I. Valodia (2002) 'Labour Market Policy, Flexibility, and the Future of Labour Relations: the Case of KwaZulu-Natal Clothing Industry', *Transformation* (50)
- 17 B. Herrera et al. (2003) y entrevista de Oxfam, 24 de noviembre, 2003
- 18 Entrevista de Oxfam, 24 de noviembre, 2003
- 19 B. Herrera et al. (2003)
- 20 Women on Farms (2003)
- 21 K.A. Ver Beek (2001) 'Maquiladoras: exploitation or emancipation? An overview of the situation of maquiladora workers in Honduras', *World Development* 29 (9)

Capítulo 1

- 1 Entrevista de Oxfam, 22 de octubre, 2003
- 2 B. Herrera et al. (2003)
- 3 J. Ramsey (2003) 'Improving Labour Rights for Women Maquila Workers', Oxford: Oxfam GB
- 4 Zohir and Paul-Majumder (1996) 'Garment Workers in Bangladesh: Economic, Social and Health Conditions', Research monograph no. 18, Dhaka: Bangladesh Institute of Development Studies
- 5 N. Kabeer (2000) *The Power to Choose*, Londres: Verso
- 6 A. Barkat et al. (2003)
- 7 Entrevista de Oxfam, 17 de noviembre, 2003
- 8 Basado en D. Elson (1999) 'Labour markets at gendered institutions: equality, efficiency and empowerment issues', *World Development* 27(3), and M. Williams (2003) *Gender Mainstreaming in the Multilateral Trading System*, The Commonwealth Secretariat: Londres
- 9 OIT (2003) *Working Out of Poverty*, Ginebra: OIT
- 10 Women on Farms (2003)
- 11 National Group on Homeworking (2003) y entrevista de Oxfam, 17 de noviembre, 2003
- 12 A. Barkat et al. (2003)
- 13 CEDEM (2003)
- 14 P. Kamungi y S. Ouma (2003)
- 15 Cisadane Labour Committee (2003) 'Initial Findings of Investigation by the Cisadane Labour Committee into the Contract Work System', informe no publicado, Indonesia
- 22 A. Barkat et al. (2003)
- 23 D. López (2003)
- 24 National Group on Homeworking (2003)
- 25 Entrevista de Oxfam, 10 de noviembre, 2003
- 26 Liu, K.M. (2003)
- 27 Pun, N. (2003)
- 28 Centre for Policy Alternatives (2003)
- 29 Colectivo Al Jaima (2003)
- 30 Cálculo realizado por Oxfam, en base a las entrevistas efectuadas
- 31 A. Barkat et al. (2003)
- 32 Entrevista de Oxfam, 2 de julio, 2003
- 33 T.B. Pérez et al. (2003)
- 34 S. Smith, D. Auret, S. Barrientos, C. Dolan, K. Kleinbooi, C. Njobvu, M. Opondo, y A. Tallontire (2003) 'Ethical Trade in African Horticulture: Gender, Rights and Participation', Institute of Development Studies, Sussex. Preliminary report for multi-stakeholder workshop, 26 de junio, 2003
- 35 Women on Farms (2003)
- 36 P. Kamungi y S. Ouma (2003)
- 37 International Confederation of Free Trade Unions (2003) 'Discussion Guide', 8th World Women's Conference, Melbourne, Australia, 18-21 de feb. 2003
- 38 OIT 'Promoting Gender Equality', Booklet 6: 'Alliances and Solidarity to Promote Women Workers' Rights', OIT: Ginebra

- 39 Womyn's Agenda for Change (2002) 'A Social Study of Women Workers in the Cambodian Garment Industry', www.womynsagenda.org
- 40 N. Pandey (2003) 'Case Study on Female Garment Workers in Bangalore', Hyderabad: Oxfam GB
- 41 P. Kamungi y S. Ouma (2003)
- 42 Womyn's Agenda for Change (2002) op.cit.
- 43 Entrevista de Oxfam, 9 de diciembre, 2002
- 44 G. Moher (2003)
- 45 V. Meier (1999) 'Cut-flower production in Colombia: a major development success story for women?' *Environment and Planning* 31: 273–89
- 46 Colectivo Al Jaima (2003)
- 47 National Group on Homeworking (2003)
- 48 P.K. Mills y S. Kwong (2001) 'Cancer incidence in the United Farm Workers of America (UFW) 1987–1997', *American Journal of Industrial Medicine* 40:596–603
- 49 Green (1995) citado en S. Barrientos, A. Bee, A. Matear, e I. Vogel (1999) *Women and Agribusiness: Working Miracles in the Chilean Fruit Export Sector*, Basingstoke: Macmillan
- 50 Riquelme (2000) citado en CEDEM (2003)
- 51 Centre for Policy Alternatives (2003)
- 52 Solomon (2000) citado en Goldstein y Leonard (2003)
- 53 Colectivo Al Jaima (2003)
- 54 B. Herrera et al. 2003
- 55 A. Barkat et al. 2003
- 56 D. Elson (1999) op. cit.
- 57 Womyn's Agenda for Change (2001) op. cit.
- 58 N. Folbre (1994) *Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*, Londres: Routledge
- 59 A. Barkat et al. (2003)
- 60 V. Meier (1999) op. cit.
- 61 A. Barkat et al. (2003)
- 62 Womyn's Agenda for Change (2002) op. cit.
- 63 Centre for Policy Alternatives (2003)
- 64 P. Kamungi y S. Ouma (2003)

Capítulo 2

- 1 Entrevista de Oxfam, 23 de octubre, 2003
- 2 Banco Mundial (2003) *Global Economic Prospects and the Developing Countries*, Washington D.C.: Banco Mundial
- 3 Ibid.
- 4 G. Gereffi (1999), 'International Trade and Industrial Upgrading in the Apparel Commodity Chain', *Journal of International Economics* 48: 37–70
- 5 Wal-Mart Investor information. www.walmart.com 10 de noviembre, 2003
- 6 P. Wonacott (2003) 'Wilting plants – behind China's export boom, heated battle among factories', *Wall Street Journal* 13 de noviembre, 2003
- 7 S. Greenhouse (2003) 'Wal-Mart, driving workers and supermarkets crazy', *New York Times* 19 de octubre, 2003
- 8 M. Garrahan (2003) 'How to keep doing it all over the world', *Financial Times* 5 de agosto, 2003
- 9 SOMO (2003) *Bulletin on Issues in Garments and Textiles* No. 2 julio, 2003
- 10 J. Magretta (1998) 'Fast, global and entrepreneurial: supply chain management Hong Kong style. An interview with Victor Fung', *Harvard Business Review* <http://harvardbusinessonline.hbsp.harvard.edu/>
- 11 Banco Mundial (2003) op. cit.
- 12 H. Schmitz y P. Knorrninga (2000) 'Learning from global buyers', *Journal of Development Studies* 37 (2)
- 13 The analytical framework is derived from P. Gibbon and S. Ponte (forthcoming) *Trading Down: Africa, Value Chains and the Global Economy*
- 14 E. Millstone y T. Lang (2003) *The Atlas of Food*, Londres: Earthscan
- 15 Entrevista de Oxfam, 23 de octubre, 2003
- 16 Entrevista de Oxfam, 7 de noviembre, 2003
- 17 Pun, N. (2003)
- 18 OIT (1998) 'Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work',

- www.ilo.org/public/english/standards/decl/declaration/text/tindex.htm
- 19 Estándares que constituyen el Código base de la Iniciativa de Comercio Ético del Reino Unido.
 - 20 The American Chamber of Commerce-PRC (2002) 'White Paper: American Business in China' www.amchamchina.org.cn/publications/white/2002/en-9.htm
 - 21 Colectivo Al Jaima (2003)
 - 22 Comentario de James Wolfensohn a ICFTU. Recogido en www.multinationalmonitor.org/mm2001/01september/sep01corp1.html
 - 23 A. Toke y Z. Tzannatos (2003) *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*, Washington D.C.: Banco Mundial
 - 24 Comunicado de prensa de ICFTU 'World Bank Highlights Positive Development Impact of Trade Unions', 12 de febrero, 2003
 - 25 Comunicado de prensa de ICFTU 'Trade Unions Welcome Breakthrough on Workers' Rights at World Bank', 23 de septiembre, 2003
 - 26 Banco Mundial (2002) 'Country Assistance Strategy – Mexico 2002'
 - 27 IMF (2002) 'Article IV Consultation, Chile', 2002 www.imf.org/external/pubs/cat/longres.cfm?sk=15243.0
 - 28 FMI (2002) 'Colombia – Letter of Intent, Memorandum of Economic Policy and Technical Memorandum of Understanding 2002', www.imf.org/external/np/loi/2002/col/01/index.htm
 - 29 Banco Mundial (1996) 'Bangladesh – Labour Market Policies for Higher Employment', World Bank Sector Report, Washington DC: Banco Mundial
 - 30 OIT (2002) 'Employment and Social Policy in Respect of Export Processing Zones' GB.285/ESP/5. Ginebra, noviembre, 2002
 - 31 A. Beattie (2003) 'Report casts doubt on FDI incentives', *Financial Times* 15 de octubre, 2003
 - 32 Banco Mundial (2003) op. cit.
 - 33 Banco Mundial (2003) op. cit.
 - 34 Shenzhen Labour Bureau (1992) 'Shenzhen Tequ Laodong Zhidu Shinian Gaige Licheng (Ten Years of Reform of the Labour System in the Shenzhen EPZ)', Shenzhen: Haitian Press, citado en Pun, (2003)
 - 35 ICFTU (2003) Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, Bruselas: ICFTU
 - 36 ICFTU (2003) op. cit.

Capítulo 3

- 1 P. Gibbon (2003) 'At the Cutting Edge? UK Clothing Retailers' Global Sourcing Patterns and Practices and Their Implications for Developing Countries', Copenhagen: Centre for Development Research
- 2 SOMO (2003) *Bulletin on Issues in Garments and Textiles*, no. 2, julio, 2003
- 3 Euromonitor, citado en C. Pope Murray (2001) Salomon Smith Barney Equity Research, 'Crossing the Pond: European Growth Strategies', 23 de octubre, 2001
- 4 The 100 top brands', *Business Week* 4 de agosto, 2003, www.businessweek.com/pdfs/2003/0331_globalbrands.pdf
- 5 UNCTAD (2002) 'World Investment Report: Transnational Corporations and Export Competitiveness', UNCTAD: Ginebra
- 6 Euromonitor (2001) *Retail Trade International 2001*
- 7 SOMO (2003) *Bulletin on Issues in Garments and Textiles* No. 2, julio, 2003
- 8 www.just-style.com (2003) 'European Apparel Retailers Face Rocky Road', 25 de marzo, 2003
- 9 Mintel International (2000) 'Department and Variety Store Retailing – Spain; Portugal' <http://www.marketresearch.com/researchindex/727525.html>
- 10 Bureau van Dijk (2003), 'Company Report for El Corte Inglés S.A.', base de datos AMADEUS, <http://www.bvdep.com>
- 11 Colectivo Al Jaima (2003)
- 12 Investigación de Sam Grumiau para ICFTU, octubre, 2003

- 13 E. Mariani (2003) 'Korean investors reluctant to enter RI', *Jakarta Post* 3 de junio, 2003
- 14 Pun, N. (2003)
- 15 Cotton Incorporated (2003) 'Spinning responds: the upstream effects of retail deflation and imports' *Textile Consumer* Vol. 29, primavera 2003
- 16 Ibid.
- 17 Entrevista de Oxfam, 18 de octubre, 2003
- 18 Entrevistas de Oxfam, octubre, 2003
- 19 Liu, K.M. (2003)
- 20 Wal-Mart Investor Information, 10 de noviembre, 2003, www.walmart.com.
- 21 G. Sayer (2003)
- 22 P. Kamungi y S. Ouma (2003)
- 23 Wick (2003) *Worker's Tool or PR Ploy? A Guide to Codes of International Labour Practice*, Germany: Friedrich Ebert Stiftung
- 24 www.eti.org.uk
- 25 www.fairwear.nl
- 26 www.workersrights.org
- 27 www.fairlabor.org
- 28 www.cepaa.org
- 29 O. Ortez (2003)
- 30 Centre for Policy Alternatives (2003)
- 31 Entrevista de Oxfam, 3 de julio, 2003
- 32 Entrevista de Oxfam, 3 de julio, 2003
- 33 Centre for Policy Alternatives (2003)
- 34 D. Drickhamer (2002) 'Under fire', *Industry Week* 1 de junio, 2002 www.iwvaluechain.com/features/articles.asp?ArticleId=1262
- 35 Centre for Policy Alternatives (2003), y A. Barkat et al. (2003)
- 36 Womyn's Agenda for Change (2002) op.cit.
- 37 Liu, K.M. (2003)
- 38 T.B. Pérez et al. (2003)
- 39 Centre for Policy Alternatives (2003)
- 40 Entrevista de Oxfam, 2 de julio, 2003
- 41 Colectivo Al Jaima (2003)
- 42 Centre for Policy Alternatives (2003)
- 43 Colectivo Al Jaima (2003)
- 44 Centre for Policy Alternatives (2003)
- 45 O.Ortez (2003)
- 46 Centre for Policy Alternatives (2003)
- 47 Centre for Policy Alternatives (2003)
- 48 S. Belghazi (2003)
- 49 P. Kamungi y S. Ouma (2003)
- 50 Centre for Policy Alternatives (2003)
- 51 ICFTU (2003) 'Philippines: a union awakening in the export processing zones', agosto, 2003 No. 5
- 52 R. Lee y P. Wannaboriboon (2003)
- 53 T.B. Pérez et al. (2003)
- 54 Centre for Policy Alternatives (2003)
- 55 Pun, N. (2003)
- 56 C. Meesit (2003)
- 57 A. Rahman et al. (2003)
- 58 N. Pandey (2003) 'Case Study on Female Garment Workers in Bangalore' Hyderabad: Oxfam GB

Capítulo 4

- 1 C. Dolan y K. Sorby (2003) 'Gender and Employment in High-value Agricultural and Rural Industries', Agriculture and Rural Development Working Paper Series No. 7, Washington, DC: Banco Mundial
- 2 B. Herrera et al. (2003)
- 3 C. Dolan y K. Sorby (2003) op.cit.
- 4 Women on Farms (2003), y correspondencia con Deciduous Fruit Producers Trust
- 5 B. Goldstein y J.B. Leonard (2003)
- 6 F. Brassel y C.E. Rangel (2001) 'Flowers for Justice: Implementing the International Code of Conduct', FIAN, Alemania
- 7 Women on Farms (2003)
- 8 P. Mattera y M. Khan (2003)
- 9 G. Moher (2003)

- 10 Women on Farms (2003)
- 11 J.A. Flint (2003) 'Yum Brands Inc.', University of Oregon Investment Group, www.uoig.uoregon.edu/~uoig/reports/03Spring/YUM.pdf
- 12 P. Kaufman, C.R. Handy, E.W. Mclaughlin, K. Park, y G.M. Green (2000) 'Understanding the Dynamics of Produce Markets: Consumption and Consolidation Grow', USDA Economic Research Service, Agricultural Information Bulletin, No. 758
- 13 *The Grocer* (2003) 'Redrawing the grocery map of Britain', 11 de enero, 2003
- 14 D. Weatherspoon y T. Reardon (2003) 'The rise of supermarkets in Africa: implications for agrifood systems and the rural poor', *Development Policy Review* 2003, mayo, 21 (3)
- 15 T. Reardon y J.A. Berdegué (2002) 'The rapid rise of supermarkets in Latin America: challenges and opportunities for development', *Development Policy Review* 2002, 20 (4): 371–88
- 16 M&M Planet Retail (2003) 'Top 30 grocery retailers worldwide 2002' www.planetretail.net
- 17 Citado en B. Vorley (2003) 'Food Inc. – Corporate Concentration from Farmer to Consumer', Londres: International Institute for Environment and Development
- 18 Women on Farms (2003)
- 19 Basado en datos de manzanas Granny Smith, a una tasa de cambio de 11 rand 1 £
- 20 Entrevista de Oxfam, octubre, 2003
- 21 Entrevista de Oxfam, octubre 2003
- 22 Women on Farms (2003)
- 23 B. Herrera et al. (2003)
- 24 Entrevista de Oxfam, 23 de octubre, 2003
- 25 E. Díaz (2003)
- 26 C. Mather y S. Greenberg (2003)
- 27 Ibid.
- 28 Ibid.
- 29 Correspondencia con South Africa Deciduous Fruit Producers Trust
- 30 P. Mattera y M. Khan (2003)
- 31 C. Mather y S. Greenberg (2003)
- 32 Competition Commission (2000) 'Supermarkets: a Report on the Supply of Groceries from Multiple Stores in the United Kingdom', Competition Commission Report 2000
- 33 Comunicado de prensa de Friends of the Earth: 'Supermarket Code Fails Farmers', 17 de marzo. 2003
- 34 EurepGap Protocol for Fresh Fruit and Vegetables 2001
- 35 D. Campbell (2003) 'Taco's tomato pickers on slave wages', *Guardian* 17 de marzo, 2003
- 36 B. Herrera et al. (2003)
- 37 C. Mather y S. Greenberg (2003)
- 38 S. Smith et al. (2003) op. cit.
- 39 Tesco (2003) Annual Report, www.tesco.com/r?from=HomepageCorp&url=/corporateinfo
- 40 Tesco Annual Reports 2002 and 2003. Data are: underlying diluted earnings per share, turnover excluding VAT, and underlying operating profit.
- 41 Tesco (2003) Annual Report
- 42 Tesco (2003) 'Every Little Helps: Corporate Social Responsibility Review', 2002–03
- 43 E-mail a Oxfam, 2 de diciembre, 2003
- 44 Ibid.
- 45 Entrevista con Oxfam, 13 de octubre, 2003
- 46 Entrevista con Oxfam, 25 de septiembre, 2003
- 47 Entrevista con Oxfam, 23 de octubre, 2003
- 48 Women on Farms (2003)
- 49 IGD (2003) Tesco Account Watch
- 50 Women on Farms (2003)
- 51 C. Mather, y S. Greenberg (2003)
- 52 Ibid.
- 53 Entrevista con Oxfam, 23 de octubre, 2003
- 54 S. Kruger (2003) 'Interviews with seasonal women farm workers in South Africa'
- 55 C. Dolan y K. Sorby (2003) op. cit.

- 56 Ibid.
- 57 CEDEM (2003)
- 58 G. Moher (2003)
- 59 F. Brassel y C.E. Rangel (2001) op.cit.
- 60 B. Goldstein y J.B. Leonard (2003)
- 61 Ibid.
- 62 E. Díaz (2000) citado en CEDEM (2003)
- 63 CEDEM (2003)
- 64 A. du Toit y F. Ally (2001) citado en Women on Farms (2003)
- 65 C. Mather y S. Greenberg (2003)
- 66 A. du Toit (2003) citado en Women on Farms (2003)
- 67 Human Sciences Research Council (2002) citado en Women on Farms (2003)
- 68 UK House of Commons Environment Food and Rural Affairs Committee, 'Gangmasters', Fourteenth Report of Session, 2002–2003
- 69 S. Smith et al. (2003) op. cit
- 70 S. Barrientos y A. Barrientos (2002) 'Extending Social Protection to Informal Workers in the Horticulture Global Value Chain', Social Protection Discussion Paper Series, Washington D.C.: Banco Mundial
- 71 CEDEM (2003)
- 72 B. Herrera et al. (2003)
- 73 Women on Farms (2003)
- 74 Coalition of Immokalee Workers, www.ciw-online.org
- 75 CEDEM (2003)
- 76 Ibid.
- 77 Ibid.
- 78 CACTUS (2001) citado en B. Herrera et al. (2003)
- 79 Entrevista de CACTUS 2001
- 80 Human Rights Watch (2000) 'Fingers to the Bone: United States Failure to Protect Child Farmworkers', www.hrw.org/reports/frmwkr
- 81 US Department of Labor (2000) 'Findings of the National Agricultural Workers Survey (NAWS) 1997–98: A Demographic and Employment Profile of United States Farmworkers', Research Report No. 8 de marzo, Washington, D.C.: US Department of Labor
- 82 B. Herrera et al. (2003)
- 83 S. Smith et al. (2003)
- 84 CEDEM (2003)
- 85 B. Herrera et al. (2003)
- 86 ICFTU (2003) op. cit
- 87 Women on Farms (2003)
- 88 CEDEM (2003)

Capítulo 5

- 1 Entrevista de Oxfam, 6 de noviembre, 2003
- 2 OIT (2003) *Working Out of Poverty*, Ginebra: OIT
- 3 Fair Wear Foundation (2002) 'Principles and Policies', Amsterdam: Fair Wear Foundation
- 4 Ethical Trading Initiative (2002) 'Principles of Implementation', www.eti.org.uk/pub/publications/purprinc/en/index.shtml
- 5 Entrevista de Oxfam, 18 de noviembre, 2003
- 6 Entrevista de Oxfam, 20 de noviembre, 2003
- 7 Entrevista de Oxfam, 20 de noviembre, 2003
- 8 Retailers Ethical Clothing Code of Practice, www.nosweatshoplabel.com
- 9 Social Investment Forum (2003) 'Report on Socially Responsible Investing Trends in the United States', www.socialinvest.org
- 10 Social Investment Organisation, www.socialinvestment.ca/AboutSIO.htm
- 11 EUROSIF (2003) 'Socially Responsible Investment Among European Investors', Informe 2003, www.eurosif.org
- 12 Social Investment Forum. op. cit.
- 13 www.fairtradefederation.com/ab_facts.html (mayo, 2003)

Este informe, así como más información sobre la campaña Por un Comercio por Justicia esta disponible en: www.comercioconjusticia.com

Oxfam Internacional es una confederación de 12 agencias de desarrollo que trabaja en 120 países en todo el mundo en desarrollo: Oxfam América, Oxfam Bélgica, Oxfam Canadá, Oxfam Community Aid Abroad (Australia), Oxfam Gran Bretaña, Oxfam Hong Kong, Intermón Oxfam (España), Oxfam Irlanda, Novib Oxfam Holanda, Oxfam Nueva Zelanda, Oxfam Quebec y Oxfam Alemania. Para más información, póngase en contacto telefónico o por escrito con cualquiera de las agencias siguientes:

Oxfam América

26 West St.
Boston, MA 02111-1206, USA
Tel: 1.617.482.1211
E-mail: info@oxfamamerica.org
www.oxfamamerica.org

Oxfam Canadá

Suite 300, 294 Albert St.
Ottawa, Ontario, Canadá K1P 6E6
Tel: 1.613.237.5236
E-mail: enquire@oxfam.ca
www.oxfam.ca

Oxfam Quebec

2330 rue Notre-Dame Ouest
Bureau 200, Montreal, Quebec
Canadá H3J 2Y2
Tel: 1.514.937.1614
E-mail: info@oxfam.qc.ca
www.oxfam.qc.ca

Oxfam Irlanda

Oficina de Dublín:
9 Burgh Quay, Dublín 2,
República de Irlanda
Tel: 353.1.672.7662
E-mail: oxireland@oxfam.ie
Oficina de Belfast:
52-54 Dublin Road,
Belfast, BT2 7HN,
Tel: 44.28.9023.0220
E-mail: oxfam@oxfamni.org.uk
www.oxfamireland.org

Oxfam Gran Bretaña

274 Banbury Road, Oxford,
OX2 7DZ, Reino Unido
Tel: 44.1865.311311
E-mail: oxfam@oxfam.org.uk
www.oxfam.org.uk

Oxfam Bélgica

Rue des Quatre Vents 60
1080 Bruselas, Bélgica
Tel: 32.2.501.6700
E-mail: oxfamsol@oxfamsol.be
www.oxfamsol.be

Novib Oxfam Holanda

Mauritskade 9
2514 HD La Haya,
Holanda
Postal address: P.O Box 30919,
2500 GX
La Haya, Holanda
Tel: 31.70.342.1621
E-mail: info@novib.nl
www.novib.nl

Intermón Oxfam

Roger de Llúria 15
08010 Barcelona, España
Tel: 34.93.482.0700
E-mail:
intermon@IntermonOxfam.org
www.IntermonOxfam.org

Oxfam Alemania

Greifswalder Str. 33a
10405 Berlín, Alemania
Tel: 49.30.428.50621
E-mail: info@oxfam.de
www.oxfam.de

Oxfam Hong Kong

17/F, China United Centre
28 Marble Road, North Point
Hong Kong
Tel: 852.2520.2525
E-mail: info@oxfam.org.hk
www.oxfam.org.hk

Oxfam Community Aid Abroad

156 George St.
(Corner Webb Street)
Fitzroy, Victoria, 3065 Australia
Tel: 61.3.9289.9444
E-mail: enquire@caa.org.au
www.caa.org.au

Oxfam Nueva Zelanda

Level 1, 62 Aitken Terrace
Kingsland, Auckland
Nueva Zelanda
Postal address: P.O. Box 68 357,
Auckland 1032, Nueva Zelanda
Tel: 64.9.355.6500
E-mail: oxfam@oxfam.org.nz
www.oxfam.org.nz

**Oxfam International
Advocacy Offices**

1112 16th Street, Suite 600,
Washington, DC 20036, USA
Tel: 1.202.496.1170
E-mail:
advocacy@oxfaminternational.org
www.oxfaminternational.org

Rue des Quatre Vents 60,
1080 Bruselas, Bélgica
Tel: 32.2.501.6761
E-mail: sonia.vila-hopkins@oxfaminternational.org

15 rue des Savoises
1205 Ginebra
Tel: 41.22.321.2371
E-mail: celine.charveriat@oxfaminternational.org

355 Lexington Avenue, 3rd Floor,
New York, NY10017, USA
Tel: 1.212.687.2091
E-mail: nicola.reindorp@oxfaminternational.org



Toby Adamson/Oxfam

La globalización y el comercio han atraído a millones de mujeres de los países en vías de desarrollo al trabajo remunerado. Su mano de obra contribuye al aumento de la prosperidad mundial y de los beneficios de algunas de las empresas más poderosas del mundo.

Pero a las trabajadoras se les niega sistemáticamente la parte que les corresponde legítimamente de los beneficios que genera su trabajo. Si no conseguimos resolver esta injusticia, perpetuaremos un modelo de globalización que está fallando a las personas más pobres.

El presente informe desvela el doble rasero de ciertas en las prácticas empresariales amparadas por la globalización. Las exigencias de las empresas de una producción más rápida, más flexible y más barata en las cadenas de producción menoscaban las mismas normas del trabajo que ellos dicen promover. Las trabajadoras –y sus familias– pagan el precio. Muchas trabajan con contratos sin ninguna garantía, bajo una fuerte presión para producir y sufren intimidación en el puesto de trabajo. Con demasiada frecuencia, los gobiernos en su carrera por atraer inversiones y disparar las exportaciones, han agudizado el problema. En lugar de aumentar la protección de los derechos laborales, simplemente han comerciado con ellos hasta vaciarlos de contenido.

Oxfam y sus organizaciones colaboradoras en todo el mundo han iniciado una campaña para poner fin a este doble rasero y hacer que el comercio beneficie también a las trabajadoras.

Para obtener copias del informe completo y el resumen del mismo, y más información sobre la campaña de Comercio con Justicia de Oxfam consulte en www.comerciojusticia.com

Oxfam Internacional es una confederación de 12 organizaciones que trabajan en 120 países en todo el mundo en desarrollo: Oxfam América, Oxfam Bélgica, Oxfam Canadá, Oxfam Community Aid Abroad (Australia), Oxfam GB, Oxfam Hong Kong, Internón Oxfam (España), Oxfam Irlanda, Novib Oxfam Holanda, Oxfam Nueva Zelanda, Oxfam Québec y Oxfam Alemania.

© Oxfam International 2004

www.comerciojusticia.com

