

Salvando obstáculos

Pasos para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo en la industria mundial de artículos deportivos

Resumen ejecutivo

“Ya estoy muerta del cansancio...ninguno tiene tiempo de ir al baño o tomar agua. Aun así, trabajamos sin descanso y siempre tenemos miedo de no ir lo suficientemente rápido para entregar las suelas a la próxima línea de producción. Los supervisores siempre están presionándonos y fastidiándonos. Terminamos todas cansadas y sucias. Trabajamos sin parar y todavía recibimos reproches de los supervisores”. -- Trabajadora de una línea de producción de zapatos New Balance, Dunhuang, China.

Las Olimpiadas de Pekín 2008 representan una oportunidad de oro para que la industria de artículos deportivos con conciencia de marca asocie sus productos a la preciada marca olímpica. Por una cuota elevada, pero manejable, para acceder a un acuerdo de patrocinio o tener derecho a tal licencia, una compañía de ropa o calzado deportivo can infundir en sus zapatos y ropas deportivos los nobles ideales olímpicos de juego limpio, perseverancia y, lo que es más importante, ganar.

Al establecer una conexión entre sus marcas y los Juegos Olímpicos, al igual que otros eventos deportivos como la Eurocopa 2008 de la Unión Europea de las Asociaciones de Fútbol (UEFA), las compañías de artículos deportivos esperan alcanzar la presea dorada en ventas, participación de mercado y reconocimiento para su marca. Y si el pasado sirve de guía, estos grandes eventos deportivos deberían demostrar ser extremadamente rentables para algunos de los principales actores en esta industria global.

Pero toda historia tiene su historia. Antes de las Olimpiadas de Verano del 2004 en Atenas, la Campaña Juega Limpio en las Olimpiadas —la mayor movilización internacional de su tipo que haya sido realizada en materia de derechos de los trabajadores— lanzó un llamado al resto del mundo a dirigir la atención al lado oscuro de la industria de artículos deportivos: las condiciones de trabajo abismales enfrentadas por los hombres y mujeres jóvenes, y hasta niños, que elaboran los zapatos, camisetas y otros artículos en fábricas contratistas y plantas subcontratistas en todo el mundo.

Han pasado cuatro años y, con las Olimpiadas de Pekín a la vuelta de la esquina, es momento de preguntar: “¿Qué ha mejorado, si acaso hubo algo que pudiera mejorar?”.

Lo que encontraron los investigadores de Juega Limpio

Sobre la base de entrevistas con más de 320 trabajadores de la industria de artículos deportivos en China, India, Indonesia y Tailandia, al igual perfiles de compañías y de la industria, informes ya publicados y no publicados, artículos de periódicos, sitios web y publicidad corporativa, los Investigadores de Juega Limpio identificaron que las

violaciones considerables de los derechos de los trabajadores todavía son la norma en la industria de la ropa y el calzado deportivos.

A pesar de más de 15 años de códigos de conducta adoptados por las principales marcas de artículos deportivos, tales como adidas, Nike, New Balance, Puma y Reebok, los trabajadores que elaboran los productos de estas marcas todavía hacen frente a una presión extrema para cumplir con las cuotas de producción; a horas de sobretiempo excesivas, no registradas y no remuneradas; a abusos verbales y amenazas a la salud y la seguridad como resultado de las altas cuotas o la exposición a químicos tóxicos; y a la inexistencia de los programas de salud y otras formas de seguros requeridas por la ley.

Los investigadores de Juega Limpio también identificaron que los salarios de los trabajadores de la industria deportiva están todavía muy por debajo del salario que es necesario para vivir en los contextos locales visitados. Incluso cuando los gobiernos han aumentado el salario mínimo o los compradores de marca intentan imponer límites sobre las horas extraordinarias, los investigadores de Juega Limpio hallaron evidencia de que los empleadores encontraban nuevas maneras de evadir sus responsabilidades.

Por ejemplo, cuando el gobierno chino aumentó el salario mínimo en la provincia de in Dunhuang con el fin compensar la alta tasa de inflación sobre los productos básicos como los alimentos, los empleadores de muchas las fábricas de artículos deportivos estudiadas por Juega Limpio encontraron modos de anular el aumento. Algunos empleadores incrementaron las metas de producción, lo que redujo a su vez o eliminó incluso los bonos por producción. Otros introdujeron nuevos cambios en las comidas, el alojamiento y otros servicios. Algunos de los trabajadores entrevistados perciben ahora un salario menor al que percibían antes del aumento del salario mínimo.

En algunos casos, los investigadores de Juega Limpio descubrieron que los trabajadores ni siquiera estaban recibiendo el salario mínimo legal, a pesar de tener que trabajar de 12 a 13 horas al día. Igualmente, en varias de las fábricas estudiadas, hay evidencia de que los empleadores falsifican los registros con el fin de enmascarar el hecho de que los trabajadores están siendo obligados a cumplir excesivas jornadas prolongadas e ilegales y que no están recibiendo un pago por horas de sobretiempo basado en una tarifa especial como lo determina la ley.

Los trabajadores que cosen balones de fútbol desde sus casas en Jalandhar, India, dijeron a los investigadores de Juega Limpio que los precios a destajo han sido los mismos desde hace cinco años, a pesar de que los índices locales de inflación fueron estimados el año pasado entre 6,7% y 10%. Dependiendo del tipo de balón, un trabajador a domicilio hace entre US\$ 0,35 y US\$ 0,88 por balón y logra completar dos a cuatro balones por día. Los trabajadores a domicilio también hacen frente a una carencia total de seguridad de ingresos. Durante los meses en que bajan las órdenes de compra, las familias a veces se ven agobiadas por las deudas contraídas con prestamistas.

“No tenemos ahorros, por lo que no contamos con nada en caso de emergencias”, dijo un costurero de balones de fútbol de 50 años. Hay pocas redes de seguridad —en caso de

que las haya— disponibles para los trabajadores a domicilio: una enfermedad o un accidente pueden llegar a ser una catástrofe. “Perdí unas joyas de mi esposa, que dejé en garantía a un prestamista y no pude recuperar”, dijo. “Una vez incluso tuve que alquilar la bombona de gas de la cocina para poder conseguir dinero para una emergencia médica que tuvo mi esposa. La situación es similar para todos nosotros. Uno de mis amigos hasta vendió su sangre para obtener dinero extra para cubrir una emergencia”.

Tres obstáculos que salvar

A todos los niveles de la industria de artículos deportivos, los trabajadores encargados de fabricar la ropa, los zapatos y los balones de fútbol describen los mismos tipos de problemas. Un modelo comercial particular, la falta de incentivos, los intereses por competir, la inercia institucional y otros factores han a menudo anulado incluso los mejores esfuerzos de resolver problemas que endémicos que continúan minando la industria.

En lugar de simplemente repetir una letanía de abusos, este informe busca identificar soluciones a estos problemas persistentes en los lugares de trabajo: tres obstáculos centrales que, de no ser atendidos, inhibirían la capacidad de la industria de lograr avances en torno a estos aspectos en el futuro.

Éstos incluyen:

- falta de respeto por la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- inseguridad de empleo causada por la reestructuración de la industria; y
- abuso de los contratos a corto plazo y otras formas de empleo precarizado.

Si la industria de artículos deportivos realmente está tomándose en serio lo relativo a cambiar la manera en que funcionan sus operaciones comerciales actualmente, existe una necesidad urgente de adoptar medidas inmediatas para resolver estos tres aspectos centrales.

Libertad sindical y negociación colectiva

La falta de respeto por el derecho que tienen los trabajadores a la libertad sindical y a negociar colectivamente, por ejemplo, impide los esfuerzos de los trabajadores de resolver los problemas en el lugar de trabajo a medida que éstos surgen y de negociar mejoras a largo plazo en términos de salarios y condiciones de trabajo.

Hay tanta predisposición en contra del desarrollo de los sindicatos en cuanto a las actitudes y las prácticas que dominan la industria de artículos deportivos, al igual que las industrias de la confección de ropa y el calzado como un todo, que se hace necesario un enfoque más proactivo con el fin de crear un clima positivo (en lugar de simplemente neutral) para los sindicatos. Creemos que las compañías deberían asumir una actitud positiva en relación con las actividades de los sindicatos y un enfoque abierto en relación con las actividades organizacionales de los trabajadores.

Este informe documenta considerables obstáculos a los que los trabajadores deben hacer frente cuando intentan ejercer el derecho que tienen de formar sindicatos o afiliarse a éstos en caso de que existan con los fines de emprender la negociación de un contrato colectivo. Tales obstáculos incluyen:

- el despido de líderes y simpatizantes del sindicato;
- la negativa de la gerencia de fábrica a reconocer a los sindicatos y a negociar con ellos;
- los cierres de fábricas y reducción de las órdenes enviadas a fábricas sindicalizadas;
- el envío de la producción a jurisdicciones en donde la libertad sindical es restringida; y
- la promoción de “comités de trabajadores” como sustitutos de los sindicatos por parte de la gerencia.

Cierres de fábricas

La ola de cierres de fábricas que ha acompañado la reestructuración de la industria durante los últimos años contribuye a fomentar un clima de miedo entre los trabajadores y los proveedores, por cuanto alimenta el mito de que cualquier esfuerzo por mejorar las condiciones sólo conducirá a más pérdidas de puestos de empleo. Cuando los trabajadores tienen que enfrentarse a la inseguridad de empleo, hay menos probabilidades de que tomen la iniciativa para cuestionar las prácticas abusivas.

Si bien algunas compañías de artículos deportivos con sensibilidad de marca están dispuestas a discutir cómo minimizar los impactos negativos de la reestructuración y la consolidación, la inmensa mayoría se niega incluso a considerar si tienen la obligación de justificar sus decisiones ante los trabajadores o las comunidades que se verán afectados de manera negativa.

Los cierres sólo deberían ocurrir cuando una fábrica ya no puede sustentarse a sí misma en términos económicos y cuando ya han sido agotadas todas las opciones para tratar de salvar la empresa. Sin embargo, no siempre es fácil aislar la responsabilidad sobre las decisiones económicas que afectan la viabilidad de una fábrica en particular.

Los proveedores y/o los agentes de compra que recurren a múltiples fábricas en uno o más países, a título de ejemplo, pueden escoger qué fábricas reciben qué órdenes, lo cual afecta a su vez la viabilidad de una o de otra planta. Los compradores también pueden, sea por decisión propia o simplemente por negligencia, dejar de prestar apoyo a instalaciones que han sido más responsables en términos de cumplimiento de normativas laborales, especialmente plantas con acuerdos de contratación colectiva, lo cual puede conducir al cierre de esas instalaciones. Debido a que nos encontramos frente a cadenas de suministros a nivel global, la estimación limitada de la viabilidad económica de una fábrica aislada no es suficiente para racionalizar un cierre. Una verdadera evaluación de la viabilidad económica de una empresa debe también tomar en cuenta el patrón de las órdenes enviadas por los compradores, tomar en cuenta si los precios pagados por los

compradores son suficientes como para permitir el cumplimiento de los derechos de los trabajadores de la planta y tomar en cuenta las finanzas de la compañía matriz.

Crecimiento del empleo precarizado

Si bien no hay disponibilidad de datos exhaustivos sobre toda la industria, en años recientes, los sindicatos y las organizaciones de los derechos laborales han registrado y hecho público un incremento en el uso de contratos de empleo a corto plazo y contratos a través de terceros o agencias de colocación. *Juega Limpio* documenta algunas de estas tendencias en este informe.

El crecimiento del uso de los contratos a corto plazo y otras formas de empleo precarizado niega al los trabajadores el acceso a la seguridad social y a otros beneficios establecidos por la ley, lo cual se traduce en una falta de motivación para organizarse en sindicatos y socava la aplicación de las regulaciones laborales, que a menudo no se aplican a los trabajadores no permanentes.

El problema es que la industria de ropa y zapatos deportivos es adicta a la flexibilidad. Dentro del modelo comercial actual de la industria deportiva, los minoristas, las marcas y los proveedores transnacionales buscan maximizar sus capacidades de cambiar no sólo los estilos y los productos que están siendo elaborados, sino también las fábricas y/o países en donde sus productos están siendo manufacturados. Y todo ello en búsqueda de una producción más rápida, más confiable, de mejor calidad y, por supuesto, a más bajo costo.

No es sorpresa, pues, que las fábricas de artículos deportivos intenten flexibilizar su mano de obra. Mientras el sistema mundial de producción de artículos deportivos siga siendo inestable, habrá siempre una tendencia a achacar la carga de los riesgos involucrados a la competencia por oportunidades de negocio y órdenes de compra. Los que no pueden deslastrarse de este riesgo —los trabajadores ubicados en el extremo inferior de la cadena de producción y abastecimiento— terminan llevando sobre sus hombros el peso de la inestabilidad del sistema.

El cuarto obstáculo: un salario digno

Nuestra investigación también ha indicado que, a pesar de la creciente presión sobre los trabajadores y el aumento excesivo de la jornada laboral, los ingresos que perciben los trabajadores permanecen, en líneas generales, por debajo del llamado salario digno. Si bien los líderes de la industria han estado dispuestos a emprender acciones en algunos casos para garantizar que los trabajadores reciban el salario mínimo legal o el salario que prevalece en la industria, ha habido pocas acciones en concreto hasta la fecha para asegurar que los salarios de los trabajadores sean suficientes para cubrir sus necesidades básicas.

Así como los trabajadores ubicados en el extremo inferior de la cadena de producción y abastecimiento no sólo se han visto forzados a cargar con la mayor cuota de riesgos

asociados a la exigencia de la industria de una mayor flexibilidad, también han sido obligados a arrastrar los costos asociados a las exigencias de los consumidores de precios más bajos.

Los costureros de balones de fútbol de Pakistán, por ejemplo, expresaron que reciben entre US\$ 0,57 y US\$ 0,65 por cada balón que cosen, una tarifa a destajo que no ha cambiado en seis años a pesar de que el índice de precios al consumidor ha aumentado en 40% durante el mismo período. Los trabajadores de la confección de Camboya ganan un promedio de US\$ 70 a US\$ 80 por mes, inclusive de sobretiempo y bonificaciones: esto no es suficiente para que el trabajador y su familia puedan aspirar a un nivel de vida decente. En Bangladesh, en donde tuvieron lugar protestas masivas de parte de los trabajadores de la confección de ropa en el año 2006, el salario mínimo fue aumentado 1.662,50 taka (US\$ 24,30) por mes, aunque el valor real (calculado después de la inflación) de este salario es incluso menor que el salario mínimo de 1995. En Turquía, se estima que el salario industrial que prevalece en el sector de la confección y el vestuario es menos de la mitad de lo que sería considerado un salario digno.

La responsabilidad de lograr ganancias en materia de salarios en las cadenas de suministros mundiales de la industria de artículos deportivos está más ampliamente distribuida de lo que lo está en una industria nacional que produce para consumo interno, debido a que la producción mundial de artículos deportivos se da en el contexto de:

- relaciones de compra inestables;
- dificultades con los mecanismos de establecimiento del salario digno a nivel nacional debido a la subcontratación y la inversión descontroladas;
- falta de respeto por la libertad sindical y la negociación colectiva; y
- expectativas de precios bajos de parte de los consumidores, las marcas y los minoristas.

Por estas razones, debe desarrollarse un esfuerzo coordinado para aumentar los salarios en la industria de artículos deportivos. Tal esfuerzo deberá concentrarse inicialmente en los grandes proveedores y en fábricas relativamente estables en donde un número importante de compradores con una relación a largo plazo con el proveedor y la fábrica estén dispuestos a adoptar medidas para garantizar que los trabajadores perciban un salario ubicado dentro de los márgenes de salario digno estimados para la región.

Acciones concretas y metas cuantitativas

En este informe, Juega Limpio identifica cuatro áreas focales relativas en donde creemos que es posible llegar a cambios reales que abran a la industria den acceso a la industria a mejoras sostenibles en materia de derechos laborales. Para abordar seriamente la falta de libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, las formas precarizadas de empleo y el impacto de los cierres de fábrica y para aumentar los salarios y otras compensaciones a un nivel que permitan cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, las compañías de artículos deportivos deberán adoptar una serie de acciones

concretas y cuantificables, en estrecha colaboración con las iniciativas multipartitas, los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales y los gobiernos.

Una pequeña muestra de las acciones y metas propuestas por este informe incluye:

- Las marcas de artículos deportivos deberían exigir a todos los proveedores adoptar proactivamente una política de libertad sindical en la forma de una “Garantía del derecho de sindicalización” por escrito. Esto debería ser adoptado por un mínimo de 30% de los proveedores de las marcas para Vancouver 2010 y por el 100% para Londres 2012.
- Para Vancouver 2010, las marcas y los minoristas de artículos deportivos deberían ofrecer incentivos cuantificables a las fábricas que cuentan con acuerdos de contratación colectiva con sindicatos independientes. Tales incentivos deberían incluir:
 - colocación preferencial de las órdenes;
 - contratos de suministro estables y a largo plazo; y
 - una tarifa de precios especial por unidad para las fábricas con acuerdos de contratación colectiva.
- Los proveedores de artículos deportivos deberían garantizar que, para Vancouver 2010, por lo menos 96% de los trabajadores de la actividad principal de la compañía sean empleados con contratos abiertos y que:
 - cualquier uso de contratos con términos de duración fijos sea en respuesta a un plan claramente definido que justifique su uso;
 - cualquier uso de contratos con términos de duración fijos reciba el mismo salario y los mismos beneficios que un trabajador permanente que realice las mismas labores;
 - una vez que un trabajador haya sido contratado dos veces por el mismo empleador con un contrato a término fijo o tras dos años de relación de empleo, el trabajador pase automáticamente a ser empleado con un tercer contrato de duración indeterminada.
- Para Vancouver 2010, los compradores deberían informar públicamente de las políticas de la compañía para la selección de proveedores/vendedores y de la gerencia y/o políticas para la terminación de una relación de suministro, incluyendo procesos para la aprobación de nuevos contratistas y subcontratistas y/o, factores a tomar en cuenta en las decisiones de contratación y subcontratación relacionados con el cumplimiento de los derechos laborales por parte de los proveedores/vendedores y estrategias para hacer frente al impacto de la terminación de la relación de suministro con las fábricas. Y las iniciativas multipartitas deberían exigir esto a todos sus miembros.
- Para Vancouver 2010, los compradores deberían emprender una revisión independiente de los precios pagados a los proveedores. Tal revisión debería determinar si los precios pagados a los proveedores son suficiente como para

permitir el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y para ofrecer a los trabajadores un salario esperado que cubra las necesidades básicas de éstos.

- Para Vancouver 2010, los compradores deberían suministrar a los representantes de los trabajadores encargados de la negociación colectiva con los proveedores información sobre los precios por unidad que el comprador está pagando por los productos.
- Los compradores deberían comprometerse a lograr un salario digno en por lo menos 25% de las fábricas proveedoras para Londres 2012, a través de:
 - la colaboración con otros compradores (posiblemente a través de una iniciativa multipartita) para identificar proveedores en donde los compradores participantes controlan colectivamente más del 75% de la producción de manera regular;
 - la facilitación del establecimiento de estructuras de negociación para permitir a la gerencia de fábrica y a los sindicatos consolidar el elemento de salario digno dentro de la estructura de pagos existente en esas fábricas.;
 - la negociación de manera individual con la gerencia de fábrica lo relativo a las medidas necesarias para establecer un salario digno esperado proporcional a la cuota de participación de cada comprador en la producción.

El reto

Hace cuatro años, la Campaña Juega Limpio solicitó a la industria aceptar el reto de emprender mejoras reales y sustantivas en el cumplimiento de las normas del trabajo en ocasión de las Olimpiadas de Pekín. A apenas unos meses para las Olimpiadas de Pekín, el progreso, en el mejor de los casos, ha sido limitado. Si la industria de artículos deportivos —los compradores, los proveedores y las iniciativas multipartitas que los incluyen como miembros— tienen la seria intención de abordar los aspectos delineados en este informe, Juega Limpio 2008 los reta a comprometerse ahora a emprender una serie de acciones con metas específicas para garantizar que cuando los próximos Juegos Olímpicos lleguen en dos o en cuatro años, los trabajadores puedan esperar mejoras tangibles de sus salarios y de sus condiciones de trabajo en lugar que dos o cuatro años más de charla sobre compromisos vagos.