

PASOS HACIA UN SALARIO DIGNO EN LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO



Trabajadores camboyanos del sector de la confección se dirigen al trabajo en Phnom Penh, un 97% de los cuales son mujeres. Ganan entre 3 y 5 dólares al día y muchos sufren de malnutrición¹. El año 2014 ha estado marcado por los disturbios y la violencia, con demandas para un aumento del salario mínimo de 100 a 177 dólares al mes. Fotografía: Emma Hardy/Oxfam

"La paz y la armonía en el mundo requieren un salario digno adecuado."

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919)

Casi un siglo después de que la Constitución de la OIT reconociera la necesidad de que los trabajadores perciban un salario digno, la cuestión de si los salarios permiten que los trabajadores cubran sus necesidades y las de sus familias ha cobrado un nuevo impulso. Se ha escrito mucho acerca de este tema, pero apenas se ha estudiado su aplicación por parte de las empresas y con qué resultados. En este informe, describimos las causas fundamentales de los salarios bajos, los obstáculos que impiden garantizar que se pague un salario digno y las razones de peso por las que las empresas responsables deben actuar ahora. Reconoce el mérito de los pasos que se han dado en una serie de sectores, proporciona un marco de trabajo para un cambio más profundo y presenta iniciativas que se ajustan a ello. El objetivo del informe es ayudar a las empresas que se abastecen en los países en desarrollo a comprender y abordar este problema así como a entender los criterios del éxito desde el punto de vista de Oxfam.

LA CUESTIÓN DEL SALARIO DIGNO

Durante los últimos 25 años, los ingresos procedentes del trabajo han representado una proporción cada vez menor del PIB, tanto en los países de ingresos bajos y medios como en los de ingresos altos.² Tal y como subrayó Oxfam en su informe de 2014 *Iguales: Acabemos con la desigualdad extrema. Es hora de cambiar las reglas*, este es un factor clave de la desigualdad creciente que perjudica tanto a la sociedad como a la economía.³

Un salario digno⁴ hace más que mantener a las personas fuera de la pobreza. Les permite participar en la vida social y cultural y tener un estilo de vida básico considerado como aceptable por la sociedad en su nivel de desarrollo actual.⁵ Es un derecho humano⁶. Cuando una empresa rentable no garantiza un salario digno a sus empleados, está trasladando a las personas más vulnerables de su cadena de suministro los efectos negativos de su modelo de negocio. Esta situación es injusta e insostenible.

Investigación, campañas y colaboración empresarial de Oxfam

Investigación

Los salarios precarios fueron un hallazgo fundamental de los recientes estudios que Oxfam ha llevado a cabo con empresas⁷:

- Un estudio de las condiciones de trabajo en la cadena de suministro de Unilever en Vietnam demostró que, en su propia fábrica, los salarios superaban el mínimo legal y el umbral pobreza pero que algunos estaban por debajo del salario digno, y que en los proveedores estudiados los salarios estaban justo por encima del mínimo.
- Un estudio con la Ethical Tea Partnership concluyó que los salarios de los recolectores del té estaban por debajo del umbral de pobreza en la India y del umbral de pobreza extrema en Malawi, a pesar de cumplir con el mínimo legal y proporcionar prestaciones en especie.
- Un estudio con IPL en Kenia concluyó que la seguridad laboral había aumentado para los trabajadores cualificados en los invernaderos, pero que eran comunes los salarios bajos y un deficiente cuidado de los niños. Oxfam calculó que los salarios podrían duplicarse si se añadieran solo 5 peniques al precio de venta al público de un ramo de flores de 4 libras esterlinas y se destinaran a los salarios, lo que representaría únicamente un incremento de un 1,25% del precio de venta.

Este no es un problema exclusivo de los países en desarrollo. El informe de Oxfam *Working Poor in America* destacó que el salario mínimo federal en Estados Unidos de 7,25 dólares por hora se encontraba muy por debajo del umbral de pobreza para un trabajador a jornada completa, y que no se ha aumentado en los últimos siete años. El informe defendía que era necesario que se fijara el salario mínimo federal en 10,10 dólares por cinco motivos: es lo que la abrumadora mayoría de los estadounidenses quiere, beneficiaría a 25 millones de trabajadores (y a 15 millones de niños de sus familias), impulsaría el crecimiento económico, ahorraría el dinero de los contribuyentes que se emplea en programas de bienestar social y es una medida que ya debería haberse tomado hace mucho tiempo. En una encuesta, incluso la mayoría de los propietarios de pequeñas empresas estaba a favor.⁸

Campañas

La campaña de Oxfam *Tras la marca* ha calificado y clasificado a las 10 empresas de alimentos y bebidas más importantes del mundo en función de las políticas de sus cadenas de suministro mediante una **tabla de calificaciones transparente con indicadores**⁹ y ha utilizado la movilización de la ciudadanía, con la participación de 700.000 personas, para que las empresas mejoren sus puntuaciones". La campaña ha llamado la atención a las empresas con puntuaciones bajas y ha otorgado reconocimiento público a los compromisos significativos asumidos, por ejemplo, los de Mars, Mondelez y Nestlé para incrementar el empoderamiento de las mujeres en la industria del cacao y el liderazgo de Coca Cola en materia de derechos sobre la tierra. Los indicadores incluyen si la empresa tiene un compromiso explícito para ofrecer un salario digno, si colabora con el sindicato IUF y si incide para que los Gobiernos protejan los derechos humanos.

Colaboración empresarial

Oxfam también desempeña el papel de "amigo crítico" para las empresas abiertas al cambio. Por ejemplo, sigue colaborando con Unilever, la Asociación Ética del Té e IPL a medida que ponen en práctica los compromisos que han asumido para mejorar las condiciones de sus cadenas de suministro basándose en los estudios realizados con Oxfam.

EL SALARIO DIGNO Y LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU

"Las empresas tienen que demostrar que contribuyen al bien común. El salario digno es una de las herramientas más poderosas para que las empresas contribuyan a garantizar los derechos humanos de sus trabajadores."

Phil Bloomer, director ejecutivo, Business & Human Rights Resource Centre¹⁰

Los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos** establecen la responsabilidad de las empresas en cuanto al respeto de los derechos humanos, incluso en sus relaciones empresariales en la cadena de suministro. Deben identificar los efectos adversos sobre los derechos humanos y abordarlos, incluso si no han contribuido a causar dichos efectos. Los efectos adversos incluyen de manera específica el trabajo forzado y el trabajo infantil, tal y como sucede en **las industrias del algodón, el marisco y el aceite de palma**.¹¹ Pero también incluyen a los millones de empleos de "segunda clase" (muchos de ellos legales) que impiden que los trabajadores puedan salir de la pobreza, por mucho que lo intenten.¹² La inseguridad laboral es parte del problema en la misma medida que los salarios bajos¹³, y las mujeres se encuentran en una situación aún más desfavorable que los hombres.¹⁴ Los proveedores deben respetar la diligencia debida y evaluar así la cantidad de trabajadores en puestos de "segunda clase" en su cadena de suministro y permitirles progresar.

ESPECTRO DE TRABAJO			
INSOSTENIBLE ←		→ SOSTENIBLE	
CAMINO ILEGAL Es perjudicial	CAMINO EQUIVOCADO Pobreza en el trabajo	CAMINO INTERMEDIO Ligero impacto favorable	CAMINO ACERTADO Impacto favorable
<p>Trabajo forzoso, negar a los trabajadores sus derechos humanos y libertad y la educación a los niños.</p>  <p>Por ejemplo, el tráfico de mano de obra esclava en la industria tailandesa del marisco.</p> <p>Foto: Environmental Justice Foundation</p>	<p>Solo de subsistencia. Trabajo con salarios legales pero bajos, horas excesivas, a menudo inseguro. El trabajador no tiene voz.</p>  <p>Por ejemplo, conflictos y una nutrición deficiente en la industria camboyana de la confección.</p> <p>Foto: Heather Stilwell/ Campaña Clean Clothes</p>	<p>Salarios por encima del mínimo legal, contratos seguros. Comité de empresa.</p>  <p>Por ejemplo, la mejora lenta del trabajo en los invernaderos de flores kenianos.</p> <p>Foto: Oxfam</p>	<p>Trabajo seguro con un salario digno, basado en un convenio colectivo.¹⁵</p>  <p>Por ejemplo, el bienestar en una empresa que paga un salario digno en la República Dominicana.</p> <p>Foto: DailyBruin.com</p>
<p>Los efectos negativos de un salario mísero: Un tercio de los trabajadores de la industria de la confección de Camboya sufre de malnutrición, según un estudio de 2013,¹⁶ y hubo más de 2.000 casos de desmayos en 2012.¹⁷ Los conflictos en la industria en 2014 han ocasionado trastornos en la cadena de suministro y riesgos para la reputación tanto de la industria como de las marcas internacionales.</p>		<p>Los efectos positivos de un salario digno: "Ahora puedo acceder a alimentos nutritivos y ya no tengo que preocuparme de no poder alimentar a mi familia. He podido mandar a mi hija a la universidad y mantener a mi hijo en la escuela secundaria; este había sido siempre mi sueño."¹⁸ <i>Maritza Vargas, presidenta del sindicato de Alta Gracia, República Dominicana.</i></p>	

¿QUÉ ESTÁ CAUSANDO UNOS SALARIOS BAJOS?

El análisis de Oxfam indica tres causas fundamentales para unos salarios bajos en las cadenas mundiales de suministro:

1. Una proporción injusta de valor en la cadena

Los modelos de negocio trasladan el coste y el riesgo a eslabones más bajos de la cadena de suministro para maximizar el beneficio de los accionistas. Existe una desconexión entre los programas de responsabilidad empresarial y las estrategias de abastecimiento.

Los salarios de los trabajadores de la industria de la confección han bajado en términos reales, pero los precios que se pagan no han aumentado. Una encuesta realizada por la **Fair Wage Network**¹⁹ halló que, por lo general, los trabajadores dependen de las horas extra, sin bien un 61% de los proveedores asiáticos en el sector de la confección afirmó tener dificultades para pagar las horas extra.

Sin embargo, los salarios de los ejecutivos no dejan de aumentar. Cada uno de los directores ejecutivos de las empresas más importantes del Reino Unido se embolsa un promedio de 4,25 millones de libras al año, casi el doble de sus ingresos en 2002. Esto equivale a 131 veces lo que cobra un empleado promedio²⁰ y unas 2.000 veces lo que cobra un trabajador de la industria de la confección en Bangladesh²¹.



2. La ausencia de negociación colectiva

Un obstáculo fundamental para unos salarios más altos es la ausencia de un convenio colectivo. Los sindicatos constituyen una fuerza de vital importancia para contrarrestar al capital, que ayuda a garantizar que la prosperidad sea compartida. Sin embargo, a menudo las empresas tratan a los sindicatos como adversarios en lugar de como socios. Las mujeres constituyen gran parte de la fuerza de trabajo en las cadenas mundiales de suministro, pero la mayoría desconoce sus derechos y tiene poca o casi ninguna voz en el lugar de trabajo. También soportan una carga mucho mayor en lo relativo al cuidado de la familia, lo que restringe su capacidad de organización.



“Al principio, las empresas no entendían la ley de la sindicalización. No nos dejaban hablar con los trabajadores. La lucha por los derechos de los trabajadores me dio el impulso para convertirme en líder sindical”

Rebecca Adong, florista en Uganda y tesorera nacional del sindicato UHISPAWU.

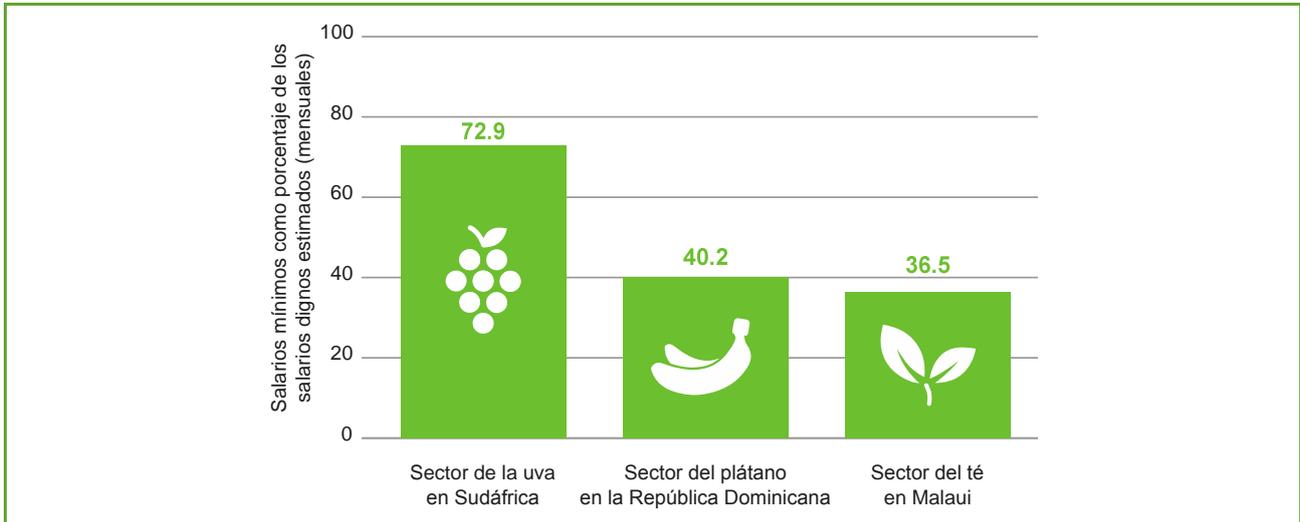
Fuente: **Women Working Worldwide**.

Dinamarca no cuenta con una legislación relativa al salario mínimo, pero según el convenio colectivo entre el sindicato 3F y un grupo de empresas que incluye a Burger King y McDonald's, la industria de la comida rápida no puede pagar menos de 20 dólares por hora a sus trabajadores. En Estados Unidos, los trabajadores de restaurantes de comida rápida, que sirven los productos de las mismas empresas pero que no pueden negociar de manera colectiva, ganan sólo 8,90 dólares por hora de media.²²

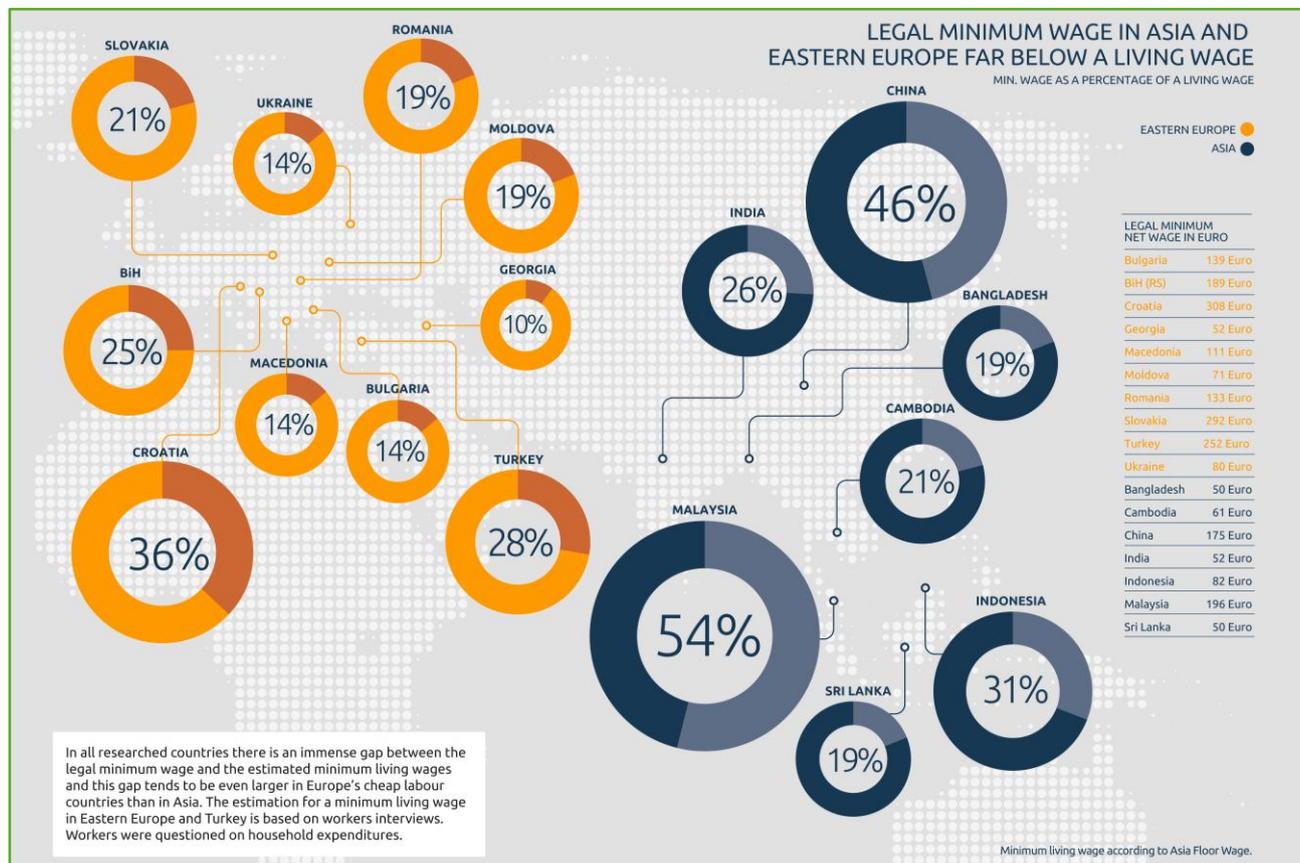
3. Un salario mínimo insuficiente

Los salarios mínimos están por debajo del coste de la vida en muchos países debido a que los Gobiernos compiten por las inversiones en un mercado mundial. El salario mínimo se considera como la "tarifa habitual" en lugar de como un mínimo salarial. A menudo, la presión política empresarial refuerza el mensaje de que las empresas quieren una regulación mínima²³. Los gráficos muestran la diferencia entre los salarios mínimos y los salarios dignos mediante dos metodologías distintas.

Algunos Gobiernos no han seguido esta tendencia. El salario mínimo de Brasil aumentó en un 50% en términos reales entre 1995 y 2011, y la pobreza y la desigualdad se redujeron al mismo ritmo. China ha seguido una política deliberada de subir los salarios desde la recesión económica de 2008.²⁴



Salarios mínimos como porcentaje de los salarios dignos estimados en el sector de la alimentación. Fuente: *Iguales: Acabemos con la desigualdad extrema. Es hora de cambiar las reglas*, basado en la investigación de Richard y Martha Anker para seis miembros de la ISEAL Alliance.²⁵



Salarios mínimos como porcentaje de salarios dignos estimados en el sector de la confección Fuente: *Clean Clothes Campaign*

FUERZAS A FAVOR Y EN CONTRA DE TOMAR MEDIDAS

Oxfam reconoce que una empresa no puede "simplemente pagar un salario digno" en toda su cadena de suministro. En muchos casos, no es la empresa la responsable legal de pagar ese salario, sino el proveedor de primer o segundo nivel. Los niveles salariales y su aplicación dependen del contexto político, social y económico. Si un proveedor paga más, no está garantizado que ese dinero extra llegue a los trabajadores. Las empresas temen ser menos competitivas, los compradores temen infringir la legislación en materia de competencia. Pero también existen razones de peso para tomar medidas.

Fuentes de información: *The case for living wages* (En defensa del salario digno); *Why good jobs are good for retailers* (Por qué los buenos trabajos benefician a los minoristas); *Work that pays: the final report of the Living Wage Commission* (Un trabajo que recompensa: informe final de la comisión sobre el salario digno); *The business case for raising the minimum wage* (Razones para incrementar el salario mínimo); *Government names employers who fail to pay minimum wage* (El Gobierno identifica a los empleadores que no pagan un salario mínimo); *I want to live not just exist: the business case for the living wage* (Quiero vivir, no sobrevivir: en defensa de un salario digno).



PASOS EN LA DIRECCIÓN CORRECTA

Los códigos empresariales progresivos, tales como la Ethical Trading Initiative (ETI) y SA8000, incorporaron un salario digno a finales de 1990. No obstante, ha llevado muchos años que las empresas consideren seriamente pagar un salario digno en sus propias cadenas operativas y de suministro. Si bien sí ha habido progresos en materia de salud y seguridad²⁶, lo cual representa un desafío menor, y en el trabajo infantil, que acarrea riesgos para la reputación, ha sido solo a partir del impulso creciente de las campañas para un salario digno a lo largo de los últimos años que se han empezado a tomar medidas prácticas.

- En 2009, la campaña popular **Asia Floor Wage** llevó el debate a un nuevo nivel al desmontar los argumentos que esgrimen las empresas para no aplicar un salario digno. Un grupo de sindicatos y de ONG asiáticas propuso un enfoque basado en una fórmula, teniendo en cuenta la cifra típica de asalariados y dependientes, y publicó los parámetros para los países asiáticos abarcando un 80% de la producción mundial de ropa. Las campañas **Clean Clothes Campaign** y **Label behind the Label** insistieron en la necesidad de tomar medidas con la publicación de las evaluaciones del desempeño de las marcas, así como la más reciente **Tailored Wages**, que abarca 50 marcas y coincide con el primer aniversario del derrumbe del Rana Plaza.²⁷
- Los primeros pasos en la dirección correcta los tomó **Inditex**, que firmó un acuerdo marco internacional con el sindicato textil en 2007 (confirmado en 2014), y **Marks & Spencer**, que incluyó en su **plan estratégico de 2010** el compromiso de abonar un precio que permitiera pagar un "salario digno justo" en Bangladesh, la India y Sri Lanka.
- Se iniciaron programas para mejorar la gestión de los recursos humanos y aumentar la productividad, permitiendo que se incrementaran los salarios con efectos mínimos en los resultados. El programa **Benefits for Business and Workers** de **Impactt** se propuso desarrollar un círculo virtuoso de mejoras que abarca ocho marcas y las 73 fábricas que las abastecen. Como resultado de ello, ha informado de que la rotación del personal se redujo un 50% en Bangladesh y en un 25% en la India, se añadieron unos 6,6 millones de dólares adicionales a los salarios de los trabajadores durante un período de 12 meses²⁸ y en Bangladesh un 43% menos de empleados trabajó más de 60 horas a la semana. Las empresas han obtenido una buena rentabilidad de su inversión.

"Hemos sido capaces de aumentar un tercio los ingresos de nuestros tejedores (...). Los trabajadores pueden irse a casa a su hora y pasar las noches y los fines de semana con sus familias. Nuestros trabajadores se quedan con nosotros durante más tiempo y tienen mejores habilidades."

Director de operaciones, fábrica RMG, Bangladesh²⁹

- **Switcher** trabajó con una fábrica de Bangladesh para crear un **fondo salarial** para los trabajadores. **Nudie Jeans** hizo algo similar en la India. **Tchibo** ha patrocinado la formación de los representantes del personal. **GAP** se ha comprometido a subir el piso salarial de sus empleados de Estados Unidos a 10 dólares por hora en 2015.
- Muchas de estas marcas son miembros de la **ETI**, que ha reiterado su voluntad de que todos sus miembros apliquen un salario digno, ha proporcionado **orientación y una guía de siete pasos** para abordar la cuestión y ha iniciado talleres y comunidades tripartitas de práctica (empresas, ONG, sindicatos) para poder compartir experiencias prácticas.
- En el sector de la alimentación, **Unilever** ha sustituido su código tradicional de conducta para los proveedores por una **política de aprovisionamiento responsable** basada en un marco de mejora continua que abarca requisitos obligatorios y estándares de buenas y mejores prácticas. Ha publicado objetivos para 200 proveedores denominados "Partners to Win" (socios para la victoria) y 1.000 socios estratégicos (11.200 sitios en total) para lograr unos estándares de "buenas prácticas" para 2017; que incluyen un **"enfoque de salario digno para una compensación justa"**. **Nestlé** ha sido el primer gran fabricante de alimentos del Reino Unido en convertirse en una **empresa acreditada como empleador que paga un salario digno** en 2014.

- **Certificación:** En 2013, seis miembros de la **ISEAL Alliance** acordaron de forma conjunta encargar unos **estudios sobre parámetros de salario digno a los expertos Richard y Martha Anker**.³⁰ Utz Certified ha incorporado un salario digno en su código. De los organismos certificadores, **Fairtrade** es el que más ha hecho para demostrar su compromiso con el salario digno mediante el fortalecimiento de sus **critérios para trabajo contratado**, la adopción del **protocolo de libre asociación** para eliminar los obstáculos que impiden que los trabajadores se organicen y soliciten que los salarios se negocien con los trabajadores y aumenten más que la inflación.
- En la industria electrónica, **Fairphone** ha incluido mejores salarios en su modelo de negocio, y ha conseguido que los consumidores y su fabricante en China, Guohong, contribuyan cada uno con 2,50 dólares por cada teléfono vendido. Cuando se consultó al comité de bienestar de los trabajadores sobre la primera prima, éste escogió un complemento salarial y comidas subvencionadas.
- En el sector del mobiliario, **IKEA** ha trabajado con la **Red de Salario Justo** para evaluar sus unidades de venta minorista en cuatro países diferentes en relación con las "12 dimensiones del salario justo".³¹ Actualmente trabaja para subsanar las brechas que se han identificado. En Japón, ha acabado con una importante diferencia salarial y de prestaciones entre el personal de sus tiendas que trabaja a jornada completa y el que trabaja a jornada parcial (en su mayoría mujeres). En China, donde hacer una cantidad excesiva de horas es lo habitual, ha trabajado con sus proveedores para reducir las horas sin disminuir el salario. En Estados Unidos, ha aumentado el salario mínimo a 10,76 dólares por hora.

INVERTIR PARA LOGRAR UN CAMBIO MÁS PROFUNDO

Estas iniciativas representan pasos en la dirección correcta pero, en términos de resultados, han logrado pequeños cambios solo para una cantidad muy pequeña de trabajadores. Para llegar a un punto de inflexión, se necesita un enfoque más sistémico. Esto va más allá de incrementar el valor de los salarios y lleva a que los **Gobiernos** cuenten con procesos inclusivos de fijación del salario mínimo, a que las **empresas** que se hayan comprometido con el programa tengan la capacidad y la flexibilidad para poder cumplirlo y a que los **trabajadores** sean capaces de negociar las condiciones.

‘Si seguimos realizando los ajustes mínimos en las empresas como de costumbre y encontramos buenos ejemplos a seguir, todavía estaremos aquí dentro de 20 años teniendo la misma conversación.’
Jenny Holdcroft,
IndustriALL.



Las preguntas que Oxfam plantea para evaluar la necesidad de un cambio más profundo son: ¿aportará una proporción más justa de valor en la cadena? ¿Ayudará a eliminar los obstáculos para lograr negociaciones colectivas? Y, ¿ayudará a influir en la fijación del salario mínimo por parte del Gobierno?

+ Compromiso, transparencia y colaboración

Colaboración de las partes interesadas en la industria de la banana

Desde 2010, el **Foro Mundial Bananero** ha facilitado un diálogo multilateral sobre cuestiones a las que se enfrenta la industria, con el apoyo de la **FAO**. A diferencia de muchas otras iniciativas que abarcan varias industrias, incluye a sindicatos, grupos de pequeños productores y Gobiernos del Sur de manera activa en el proceso. La intensa competencia que existe en los supermercados europeos ha hecho que el contexto comercial sea aún más complicado.³² Sin embargo, los miembros del foro siguen trabajando sobre cuestiones como el salario digno y el "coste de una producción sostenible".

Un grupo de trabajo del foro se centra en la distribución de valor. Este grupo, que incluye a grandes supermercados, está estudiando cómo aumentar el precio que se les paga a los productores para cubrir el "coste de una producción sostenible" y garantizar que el valor adicional llegue a los trabajadores. Tras el diálogo que se estableció dentro del foro, el Gobierno de Ecuador se comprometió a subir el salario mínimo nacional por encima de la inflación y a eliminar la subcontratación de mano de obra para que los trabajadores estén cubiertos por la seguridad social.³³

En Camerún, una plataforma conjunta liderada por los sindicatos locales y **UITA**, apoyada por **Fairtrade Internacional** y **BananaLink**, ha negociado incrementos salariales y ha abolido los niveles salariales más bajos. En 2014, el Gobierno de Camerún subió el salario mínimo nacional en el sector de la agricultura por primera vez en muchos años.³⁴

En 2013, el gigante de los supermercados Tesco, como resultado del trabajo con el Foro Mundial Bananero, se comprometió a pagar precios por las bananas que cubrieran al menos el precio mínimo de Fairtrade y, en noviembre de 2014, se convirtió en el primer minorista en anunciar que pagaría un salario digno a los trabajadores bananeros en sus principales fuentes de abastecimiento para el año 2017.³⁵

Colaboración de las partes interesadas en la industria del té

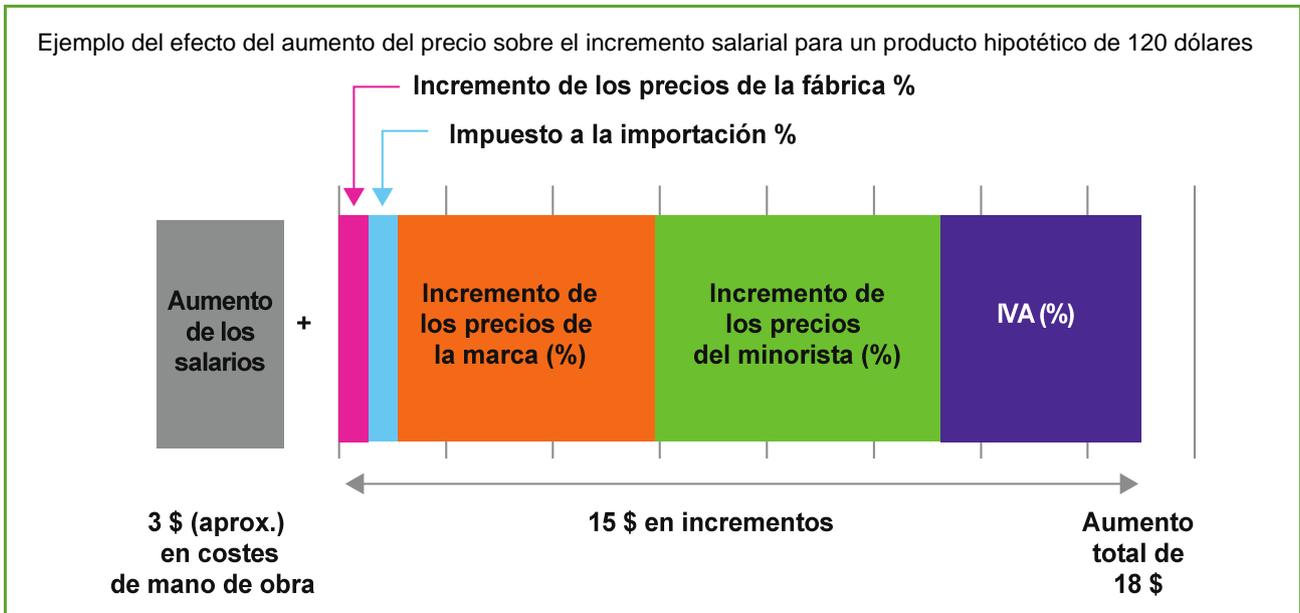
En el sector del té, Oxfam ha seguido trabajando junto a la **Ethical Tea Partnership**, desde nuestro **informe conjunto**, para encontrar formas de mejorar los salarios en las plantaciones de té de Malawi. Puesto que los salarios se fijan a nivel nacional y no a nivel de la plantación de té, ha sido necesario desarrollar un programa para todo el sector que implicara a toda la cadena de suministro, desde los productores a los minoristas, incluida la **Tea Association of Malawi** (asociación del té de Malawi), los organismos certificadores **Fairtrade**, **Rainforest Alliance** y **UTZ Certified**, los socios para el desarrollo **IDH** y **GIZ**, contando a su vez con la experiencia internacional en materia salarial de **Richard y Martha Anker** y **Ergon Associates**. Fairtrade y la Asociación del Té de Malawi también encargaron un estudio a Imani Development para que calculara cuál debería ser el precio del té para poder mantener un salario digno.

El programa busca mejorar la productividad y calidad del té y fortalecer la gestión de los recursos humanos, a lo que se suma un compromiso de subir los salarios. A su vez, incluye hacer frente a los obstáculos a la representación de los trabajadores y la capacidad de negociación colectiva así como buscar maneras de mejorar la nutrición y los servicios bancarios para los trabajadores³⁶.

Avanzar "más allá de las auditorías" en la industria de la confección

La iniciativa multilateral **Fairwear Foundation** (FWF) ha adoptado una serie de enfoques para alentar a los miembros empresariales a ir "más allá de las auditorías" y eliminar los obstáculos para el salario digno. Ha desarrollado las **Wage Ladders (rangos salariales)**, que incluyen parámetros de los sindicatos locales y ayudan a los miembros a fijar objetivos de mejora, y ha instaurado un sistema indicador del rendimiento que premia la actividad y penaliza la pasividad. El sistema analiza los precios, el abastecimiento de zonas en las que la empresa tiene influencias, las relaciones a largo plazo y las campañas con los Gobiernos.

La FWF ha adoptado un enfoque metódico para analizar los obstáculos. Utilizando **marcas especializadas en indumentaria deportiva para actividades al aire libre** y productos hipotéticos (para cumplir con las leyes de competencia), descubrió que puesto que los agentes de la cadena de suministro calculan sus honorarios como un múltiplo del precio FOB, un aumento de los salarios que añadiera 3 dólares al coste unitario de producción significaría que habría que sumarle 18 dólares al precio de venta al público.³⁷



Abordar el obstáculo de la “escalera del precio compuesto” en las prendas de marca podría permitir que los salarios de los trabajadores aumentaran significativamente incluyendo una pequeña prima en el precio de venta al público.

Fuente: gráfico basado en datos de *Living Wage Engineering*, Fairwear Foundation, 2014.

La FWF también utiliza las quejas como catalizadores para lograr un cambio positivo, por ejemplo en Turquía, donde 38 trabajadores se quejaron de haber sido despedidos de una fábrica de tejidos de punto y protestaban fuera de la fábrica. La relación entre los propietarios y el sindicato era tensa, pero la FWF y **Mayerline**, la marca que se abastecía allí, alentaron el diálogo y el conflicto se resolvió. Desde entonces, la empresa se ha convertido en la primera fábrica de tejidos de punto de Turquía en negociar un acuerdo para un convenio colectivo, que abarca los salarios (ahora cercanos al salario digno), las prestaciones sociales y las horas de trabajo.³⁸

La **Fair Wage Network** ha llevado a cabo las evaluaciones “Fair Wage” (salario justo), utilizando encuestas con los gestores y con los trabajadores y encuestas relativas a los gastos de los trabajadores, que subrayan el valor de trabajar en colaboración con las empresas. Las evaluaciones se han realizado en marcas como **Puma** en Indonesia, **Adidas** en Filipinas y **H&M** en varios países. El debate ha pasado de los cambios necesarios a nivel de las fábricas (por ejemplo, sistemas de pago, horas extra, niveles salariales) a formas de ampliar las mejoras.

H&M ha demostrado haber comprendido la necesidad de adoptar un enfoque más integral en su **hoja de ruta hacia un salario digno**, que destaca el papel de los Gobiernos, los sindicatos y los empleados, a la vez que manifiesta su intención de “pagar más para que nuestros proveedores puedan pagar unos salarios más altos”.

El cambio catalizado por el **Rana Plaza**

El **Accord on Fire and Building Safety** (acuerdo en materia de incendios y seguridad de los edificios) de **Bangladesh**, negociado por **UNI Global Union** y **IndustriALL**, ha mostrado que es posible cambiar la manera de funcionar de las marcas. Su objetivo inmediato es la seguridad de los edificios tras el derrumbe del **Rana Plaza**, pero incluye una cláusula tanto para unos precios justos como para la participación de los trabajadores. Se han firmado **cinco convenios colectivos** y se ha incrementado el salario mínimo, aunque su poder adquisitivo es solo un quinto del de China.

Catorce miembros empresariales del Accord Bangladesh han firmado cuatro principios favorables para un salario digno:

1. Permitir que los empleados tengan libertad de asociación y de negociación colectiva;
2. Contar con unos sistemas salariales que premien las habilidades y la productividad;
3. Ajustar las prácticas de adquisición de acuerdo con las políticas salariales;
4. Influir sobre los Gobiernos.

"Estamos llegando a un nuevo espacio. Tenemos que utilizar la energía [generada por Rana Plaza] para enfocar esta cuestión de manera distinta a como se hizo en el pasado."

Philip Chamberlain, director de colaboración con actores externos, C&A.³⁹

En septiembre de 2014, tras **meses de conflictos**, ocho marcas dirigieron una **carta abierta al Gobierno y a la asociación de la industria de Camboya** manifestando su disposición a incluir unos salarios más altos en sus precios.⁴⁰ En noviembre, el Gobierno **subió el salario mínimo** un 28%.

Los ciudadanos de Londres y las empresas que pagan un salario digno en el Reino Unido

La campaña Living Wage fue creada por padres del East End de Londres en 2011, cuyas largas horas de trabajo con el salario mínimo significaban que podían pasar muy poco tiempo con sus familias. El salario nacional de 7,85 libras (un 21% superior al salario mínimo nacional de 6,50 libras) lo calcula y actualiza cada año el **Centro de investigación en política social de la Universidad de Loughborough**. Para liderar la promoción de esto, se creó la Living Wage Foundation en 2010 como un proyecto de ciudadanos del Reino Unido.

En 2011, solo dos de las cien empresas más importantes del Reino Unido pagaban el salario digno; ahora son 19 y otras 10 están en proceso. En total, hay más de **mil empresas acreditadas**, incluida Oxfam GB. El impulso de la campaña ha recibido la ayuda de defensores muy populares, un gran apoyo político y una **semana anual para un salario digno**, que celebra los logros y busca avanzar todavía más. Las empresas acreditadas han informado de beneficios en términos de productividad, rotación y motivación del personal, así como en su reputación.⁴¹ Aunque las personas que se benefician de ello todavía son relativamente pocas (60.000 frente a los más de cinco millones que reciben un salario inferior al salario digno), la iniciativa ha ayudado a normalizar los debates dentro de la comunidad empresarial y constituye un trampolín para pasar a la acción en las cadenas mundiales de suministro.

RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS

Realice una autoevaluación

1. Comience por poner orden en su propia casa: ¿está pagando un salario digno a su persona; y trabajadores contratados? ¿Cuántos tienen contratos seguros?
2. Someta este asunto a debate en la reunión del Consejo. ¿Qué argumentos hay a favor de tomar medidas? ¿Se abordan los derechos humanos con la "diligencia debida" en su empresa? Consulte al personal y al sindicato. Calcule la diferencia entre el salario del director/a ejecutivo/a y el sueldo promedio de los empleados, y entre el salario del director/a ejecutivo/a y el salario mínimo de los trabajadores de su cadena de suministro principal y compárelo con los valores de la empresa.
3. Revise su política. Incluso si ya incluye un salario digno, publique una declaración en la que reconozca su preocupación respecto a los salarios bajos y asuma un compromiso significativo.
4. Desarrolle un plan con elementos a corto y largo plazo que incluya la colaboración.
5. Sea transparente: diga cuál es la proporción de trabajadores de su principal cadena de suministro que cuentan con un contrato seguro, ganan un salario digno y tienen la posibilidad de unirse a un sindicato independiente.
6. Establezca un debate sobre los argumentos a favor de divulgar su cadena de suministro, al menos su principal proveedor.

Analice la estrategia de abastecimiento y la gestión de la cadena de suministro

1. Elabore un esquema de la cadena de suministro para el 20% de los proveedores que suministran el 80% de sus productos e identifique a los proveedores que sean de "alto riesgo y gran influencia" en relación con los salarios.
2. Invierta tiempo con sus proveedores para comprender los obstáculos y los argumentos para que tomen medidas. Estimen de manera conjunta la proporción de trabajadores en puestos de "segunda clase".
3. Calcule los gastos ocultos, tales como las muestras, la contratación y la formación no controladas, y la gestión de las auditorías. ¿Cómo evitar ciertos gastos y consagrarlos al apoyo de la negociación colectiva?



Calcule los gastos ocultos, tales como la recontractación y la formación cuando la rotación de la mano de obra sea alta y se duplique el coste de las auditorías. ¿De qué otra manera podría liberarse valor para una mayor justicia y para apoyar la negociación colectiva?

4. Recopile los datos salariales acerca de los trabajadores (mujeres y hombres), incluida la seguridad social, las primas por horas extra y las vacaciones pagadas y déjelos al margen de las negociaciones de los precios.
5. Anime a los proveedores a que desarrollen buenos sistemas de gestión y elimine los obstáculos que impiden la libertad de asociación y la negociación colectiva.
6. Ofrezca un trato preferencial e incentivos a los proveedores que presenten un plan de mejora creíble y proporcione cierta "seguridad de demanda" a través de contratos más a largo plazo.
7. En los casos en los que no pueda influir sobre los niveles salariales (y solo en estos casos), colabore con los proveedores para reducir los gastos de los trabajadores tras preguntarles, por ejemplo, si prefieren comidas gratis, WiFi o vales para el cuidado de los niños.

Analice la situación exterior

1. Trabaje con terceros para adoptar una visión común acerca de las diferencias salariales y sus consecuencias, utilizando indicadores y escaleras salariales. Si no hay parámetros disponibles, apoye su desarrollo mediante una metodología reconocida.
2. No se limite a ir "fábrica a fábrica" y analice los grupos de empresas o sectores.
3. Desarrolle un enfoque coordinado para influir en un debate acerca de las políticas públicas con los Gobiernos, por ejemplo, como parte de una asociación industrial.

Haga lo que haga su empresa...

1. No utilice la falta de certidumbre acerca del nivel del salario digno como un motivo para no tomar medidas.
2. No haga nada que impida la capacidad de negociación de los trabajadores.
3. No ejerza presión para que la regulación de las leyes laborales sea menos estricta

INDICADORES PARA LA AUTOEVALUACIÓN

COMPROMISO Y TRANSPARENCIA	ABASTECIMIENTO Y CADENA DE SUMINISTRO	REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN DE LOS TRABAJADORES	CAMPAÑAS Y COLABORACIÓN CON LOS GOBIERNOS
El Consejo ha debatido la cuestión del salario digno y los motivos para tomar medidas durante el último año. La empresa tiene un compromiso explícito con un salario digno en su política de abastecimiento.	La empresa identifica las áreas de abastecimiento que sean de "alto riesgo y alta influencia" en relación con los salarios bajos, basándose en indicadores creíbles de un salario digno.	La empresa demuestra que entiende que la libertad de asociación y de negociación colectiva respaldan el respeto a los derechos laborales, e identifica a los países donde hay alto riesgo de que se nieguen estos derechos.	La empresa trabaja con terceros para comprender las brechas salariales, sus causas y consecuencias fundamentales.
La empresa paga un salario digno a su personal y trabajadores contratados.	En el sistema de calificación de los proveedores de la empresa, el hecho de no pagar un salario digno se considera como incumplimiento.	La empresa demuestra que entiende que las mujeres se enfrentan a mayores obstáculos que los hombres para ganar un salario digno y sabe cuáles son dichos obstáculos.	La empresa es miembro de una iniciativa multilateral reconocida, con un enfoque en los derechos laborales, si existe.
La empresa tiene un plan para abordar los salarios bajos con objetivos a corto y a largo plazo, y lo hace público.	La empresa trabaja con los proveedores para recopilar los datos salariales de los trabajadores (mujeres/hombres), incluida la seguridad social, las primas por horas extra y las vacaciones anuales.	La empresa mantiene un diálogo abierto con los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil, incluso en los principales países de abastecimiento.	La empresa está al tanto de cuáles de los principales países de abastecimiento carecen de un proceso inclusivo para fijar un salario mínimo y unas normas eficaces.
La empresa evalúa la proporción de puestos que forman parte del "camino equivocado" en su cadena de suministro y establece objetivos para incrementar la cantidad de puestos en las categorías "intermedia" y en el "camino acertado". ⁴²	La empresa solicita el desglose del precio con los costes laborales al margen y los excluye de la negociación del precio.	La empresa no se abastece en zonas industriales francas o similares en las que la actividad de los sindicatos esté restringida por ley.	La empresa se compromete a no trasladarse a países que tengan un salario mínimo más bajo y/o unas normas menos estrictas.
El personal directivo tiene unas metas pertinentes como parte de sus objetivos. La empresa divulga la diferencia entre el salario del director/a ejecutivo/a y el sueldo medio.	La empresa cuenta con prácticas de adquisición en su cadena de suministro y planes de sostenibilidad.	La empresa toma medidas para garantizar que los trabajadores sepan cuáles son sus derechos. Se asegura de que los trabajadores confíen en los mecanismos de presentación de quejas y los utilicen.	La empresa hace presión sobre los Gobiernos acerca de la necesidad de contar con un proceso inclusivo para fijar un salario mínimo y unas normas eficaces.
La empresa hace pública su cadena de suministro. Informa acerca de la proporción de trabajadores que a) tienen un contrato escrito b) ganan un salario digno y c) tienen la posibilidad de unirse a un sindicato independiente.	La empresa premia a los proveedores que tengan un plan reconocido para subir los salarios bajos, mediante incentivos comerciales y contratos a largo plazo.	La empresa tiene un programa para mejorar el diálogo entre el personal y la dirección (sobre las condiciones laborales) y el diálogo social (sobre las condiciones de empleo) e informa del progreso realizado.	Los esfuerzos de la empresa para abordar las cuestiones relativas a los derechos laborales han recibido comentarios positivos de un representante del sindicato o de una ONG.

OTRAS LECTURAS

Publicaciones de Oxfam pertinentes para la cuestión del salario digno

- Seery, E. y Arendar, A. (2014) *Iguales: Acabemos con la desigualdad extrema. Es hora de cambiar las reglas* <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/even-it-up-time-to-end-extreme-inequality-333012>
- Oxfam América (2014), "Working Poor in America". <http://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/working-poor-in-america/>
- Hoffman, B. (2013) *Tras la marca: El papel de las 10 grandes empresas de alimentación y bebidas en el sistema alimentario*. <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/behind-the-brands-food-justice-and-the-big-10-food-and-beverage-companies-270393>
- Oxfam y la Ethical Tea Partnership (2013) "Comprender los salarios en la industria del té: Informe de un proyecto multilateral" <http://www.oxfam.org/es/informes/comprender-los-salarios-en-la-industria-del-te>
- Wilshaw, R. et al (2013) "Labour Rights in Unilever's Supply Chain, from compliance towards good practice; an Oxfam study of labour issues in Unilever's Vietnam operations and supply chain". <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/labour-rights-in-unilevers-supply-chain-from-compliance-to-good-practice-an-oxf-267532>
- Wilshaw, R. (2013) "Exploring the Links between International Business and Poverty Reduction: Bouquets and beans from Kenya" <http://www.oxfam.org/en/research/bouquets-and-beans-kenya>

Oxfam destacó por primera vez el problema de que las prácticas de abastecimiento de las empresas debilitaban las políticas de comercio ético en 2004 con un informe para su campaña Make Trade Fair, *Trading Away our Rights: Women Working in Global Supply Chains*⁴³. A esto le siguió en 2006 *Offside! Labour Rights and Sportswear Production in Asia*⁴⁴ que analizaba los obstáculos para la libertad de asociación y la negociación colectiva en Indonesia y una serie de informes para empresas que incluían *Better Jobs in Better Supply Chains* (2010)⁴⁵, *Gender Equality: It's Your Business* (2012)⁴⁶ y *Business and Human Rights: an Oxfam perspective on the UN Guiding Principles* (2013).⁴⁷

Otras herramientas y recursos

WageIndicator pone a disposición información sobre salarios y leyes laborales en 80 países en su propio idioma. http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/wageindicatorcountries_

Ethical Trading Initiative Reino Unido publica información y orientación para las empresas sobre los salarios dignos <http://www.ethicaltrade.org/in-action/issues/living-wage>.

Ethical Trading Initiative Noruega ha publicado un guía para los compradores basada en los comentarios de los proveedores durante los cursos de formación. *Suppliers Speak Up* <http://etiskhandel.no/Artikler/11336.html>

Fair Labor Association proporciona formación acerca de los salarios justos. <http://www.fairlabor.org/training/fair-wage>

Maquila Solidarity Network ha publicado una encuesta acerca de las iniciativas para un salario digno de 2014. <http://en.maquilasolidarity.org/node/1229>

Sedex tiene un manual para ayudar a que los miembros, incluidos los proveedores, comprendan las cuestiones relativas a los salarios. <http://www.sedexglobal.com/resources/supplier-workbook/>

SupplyLINK proporciona una oportunidad para que los fabricantes compartan información. <http://www.supply-link.org/>

NOTAS

- 1 <http://www.labourbehindthelabel.org/staff/item/1179-new-research-shows-clothing-factory-workers-seriously-malnourished>
- 2 J.Ghosh (2013), "A Brief Empirical Note of the Recent Behaviour of Factor Shares in National Income", *Global & Local Economic Review*, 17(1), p.146, http://gler.it/archivio/ISSUE/gler_17_1.pdf.
- 3 <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/even-it-up-time-to-end-extreme-inequality-333012>
- 4 Oxfam define un salario digno como "un salario que por una semana de trabajo a jornada completa (sin horas extra) sea suficiente para que una familia cubra sus necesidades básicas y que permita un pequeña cantidad para otros gastos necesarios". *Offside! Labour Rights and Sportswear Production in Asia, Oxfam*.
- 5 http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/resources/LivingWageReport_ExecutiveSummary_Malawi.pdf
- 6 Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, artículo 23 (3).
- 7 Véase la sección "Otras herramientas y recursos" en la pág. 14.
- 8 Working poor in America <http://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/working-poor-in-america/>
- 9 <http://www.behindthebrands.org/es/calificaciones>. La campaña quedó en segundo puesto en los UK Sustainability Leader Awards (premios al liderazgo en sostenibilidad del Reino Unido) de noviembre de 2014 por su colaboración pública con cuestiones de sostenibilidad.
- 10 Intercambio por correo electrónico con el autor, noviembre de 2014.
- 11 <http://www.theguardian.com/global-development/2014/jun/10/supermarket-prawns-thailand-produced-slave-labour>; http://www.somo.nl/publications-en/Publication_4110; <http://www.businessweek.com/articles/2013-07-18/indonesias-palm-oil-industry-rife-with-human-rights-abuses>
- 12 Congreso de la Confederación Sindical Internacional (2014), "Informe Nuevos Frentes", CSI, <http://www.ituc-csi.org/informe-nuevos-frentes-febrero-de?lang=es>
- 13 <http://wiego.org/publications/contract-labour-global-garment-supply-chains>
- 14 http://www.capturingthegains.org/pdf/GVC_Gender_Report_web.pdf
- 15 La negociación colectiva presupone la existencia de libertad de asociación allí donde la ley la garantice. La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva son derechos fundamentales que sustentan los demás derechos laborales. Véase <http://www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/freedom-of-association-in-company-supply-chains> para una guía para las empresas.
- 16 <http://www.labourbehindthelabel.org/news/item/1179-new-research-shows-clothing-factory-workers-seriously-malnourished>
- 17 Labour behind the Label, "Shop till they drop", <http://www.labourbehindthelabel.org/news/item/1195-shoptildrop>
- 18 <http://www.waronwant.org/campaigns/living-wage/17978-report-the-living-wage>; "Lessons for social change in the global economy"; *The right to organise, living wage and real change for garment workers* Sarah Adler-Milstein, Jessica Champagne y Theresa Haas (Garwood).
- 19 <https://www.northumbria.ac.uk/static/5007/despdf/designres/dougproject.pdf>
- 20 <http://highpaycentre.org/blog/ftse-100-bosses-now-paid-an-average-143-times-as-much-as-their-employees>
- 21 Cálculo basado en una serie de variables, asumiendo que el salario mínimo de los trabajadores de la industria de la confección en Bangladesh es 5.300 de takas mensuales durante 12 meses, más 22% de media de horas extra (basado en el estudio <http://capturingthegains.org>), con ambos ingresos ajustados a la paridad del poder adquisitivo en dólares (basado en <http://worldbank.org/indicator>).
- 22 http://www.nytimes.com/2014/10/28/business/international/living-wages-served-in-denmark-fast-food-restaurants.html?_r=0
- 23 <http://www.stern.nyu.edu/experience-stern/about/departments-centers-initiatives/centers-of-research/business-human-rights/activities/supply-chains-sourcing-after-rana-plaza>
- 24 Informe de Oxfam *Iguales: acabemos con la desigualdad extrema. Es hora de cambiar las reglas*, op. cit., página 78.
- 25 http://www.fairtrade.net/single-view+M5fc5b408f70.html - _ftn1
- 26 <http://www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/eti-impact-assessment-report-summary>
- 27 <http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/itemlist/category/295-tailored-wages>
- 28 <http://www.impactlimited.com/wp-content/uploads/2013/10/BBW-Nicer-Work-Report.pdf>
- 29 https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/269679/RAGS-lessons-learned-report.pdf
- 30 http://www.fairtrade.net/single-view+M5fc5b408f70.html - _ftn1
- 31 Entrevista con el autor, octubre de 2014, de próxima publicación.
- 32 http://lebasic.com/wp-content/uploads/2014/10/BASIC_German-Banana-Value-Chain-Study_Final.pdf;
<http://blogs.oxfam.org/en/blogs/14-09-29-aldi-price-it's-time-peel-banana-scandal>
- 33 <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2013/12/ACUERDO-MINISTERIAL-0027-SALARIO-DIGNO-PARA-EL-2014.pdf>;
<http://www.lacamara.org/ccg/2013%20Feb%20BE%20CCG%20Salario%20Digno%20y%20las%20PYMES.pdf>
- 34 <http://www.camerpost.com/cameroun-le-salaire-minimum-en-hausse-de-pres-de-30-28072014/>
- 35 <https://www.tescopl.com/talkingshop/index.asp?blogid=236>
- 36 <http://www.ethicalteapartnership.org/wp-content/uploads/Raising-Wages-case-study-09.06.14.pdf>
- 37 'Living Wage Engineering' Fairwear Foundation, http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/fwpublications_reports/LivingWageEngineering20141.pdf
- 38 http://www.fairwear.org/534/news/news_item/blog-we-can-do-great-things-together--fwfs-ruth-vermeulen-in-turkey/?id=659
- 39 Entrevista con el autor, septiembre de 2014.
- 40 <http://www.theguardian.com/business/2014/sep/21/fashion-retailers-offer-raise-minimum-wage-cambodia>
- 41 http://livingwagecommission.org.uk/wp-content/uploads/2014/06/Work-that-pays-The-Final-Report-of-The-Living-Wage-Commission_w-3.pdf
- 42 Las medidas propuestas incluyen si los trabajadores ganan por encima del umbral de pobreza internacional a nivel de los hogares por una semana de trabajo estándar y si los trabajadores confirman a través de encuestas anónimas que las condiciones laborales han mejorado durante el último año.
- 43 <http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/rights.pdf>
- 44 <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/offside-labour-rights-and-sportswear-production-in-asia-112448>
- 45 <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/better-jobs-in-better-supply-chains-114001>
- 46 <http://www.oxfam.org/en/research/gender-equality-its-your-business>
- 47 <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/business-and-human-rights-an-oxfam-perspective-on-the-un-guiding-principles-293857>

© Oxfam Internacional, diciembre de 2014

Este documento ha sido escrito por Rachel Wilshaw y editado por Bryony Timms. Oxfam agradece la colaboración de Penny Fowler, Sloane Hamilton, Ioan Nemes, Irit Tamir, Daisy Gardener, Alex Cole-Hamilton, Franziska Humbert, Sophie Tack y Anna Corydon (Oxfam); y de los informadores externos Rebecca Loyo Mayo, Anna McMullen, Peter Williams, Anne Lindsay, Adil Rehman, Sabita Banerji, Philip Chamberlain, Maritha Lorentzon, Pins Brown, Michael Pennant-Jones, Rosey Hurst, Jenny Holdcroft, Owen Tudor, Anne Lally, Ruth Vermeulen, Alistair Smith, Sarah Roberts, Rhys Moore, Mike Kelly y Daniel Vaughan-Whitehead. Forma parte de una serie de documentos dirigidos a contribuir al debate público sobre políticas humanitarias y de desarrollo.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor envíe un mensaje a advocacy@oxfaminternational.org.

Esta publicación está sujeta a *copyright* pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del *copyright* requiere que todo uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con policyandpractice@oxfam.org.uk.

La información en esta publicación es correcta en el momento de enviarse a imprenta.

Publicado por Oxfam GB para Oxfam Internacional con el ISBN 978-1-78077-796-2 en diciembre de 2014.

Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Reino Unido.

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional de 17 organizaciones que trabajan juntas en más de 90 países, como parte de un movimiento global a favor del cambio para construir un futuro libre de la injusticia que supone la pobreza. Para más información, escriba a alguno de los afiliados o visite www.oxfam.org/es.