



La Catástrofe de Bangladesh

Botón de muestra del capitalismo mundializado

Alejandro Teitelbaum

Alejandro Teitelbaum ha dedicado muchos años a trabajar sobre el tema de derechos humanos (DDHH) en la esfera de influencia de las corporaciones globales y otras empresas. Como otrora Representante Permanente a la Oficina de Ginebra de la ONU, de la Asociación Americana de Juristas –con sede en Buenos Aires, invirtió tiempo bregando con las burocracias de la ONU y de los Estados miembros, en pos de un marco legal internacional que sometiera a la actividad empresarial para que dejara de violar una amplia gama de derechos humanos en su esfera de influencia, como es el caso consuetudinario hoy en día.

En este breviarío Teitelbaum analiza la catástrofe laboral sucedida en Bangladesh en un edificio donde laboraban más de 3000 personas y donde perecieron casi una tercera parte. El autor deja claro que esto no es un percance aislado sino el más reciente “accidente” de un sistema extremadamente perverso que conscientemente opera sabiendo de la alta probabilidad de que se repita. El autor desnuda la enorme hipocresía de las transnacionales que suelen reaccionar sólo después de que estos percances, producto de descaradas y deliberadas irresponsabilidades empresariales, son exhibidos en la prensa internacional, con el único objetivo de lavar su imagen. Su valoración expone cómo todo el sistema está corrompido y sometido por el poder y la codicia de las transnacionales. Como la única razón por la que las transnacionales transfieren su producción del ramo de la confección a Bangladesh es la maximización de sus márgenes de ganancia con el fin de a su vez maximizar el valor del accionista, todo el circuito de producción somete a los talleres subcontrata-

El Percance	2
El Acuerdo del 15 de mayo.....	2
Un breve análisis del acuerdo.....	3
Relevancia económica del sector textil de Bangladesh y los márgenes de ganancia transnacional	5
Un botón de muestra del capitalismo globalizado	7
Vínculos relacionados:	8

dos a aceptar los más bajos precios, lo cuál obliga a estos a pagar salarios de moderno trabajo esclavo y a su vez les impide cumplir con las normas más rudimentarias de seguridad industrial.

Posteriormente vienen los accidentes y las empresas firman convenios que evitan abordar el problema de fondo Convenios que si bien mitigan un poco el contexto de abierta súper explotación, deliberadamente no toman responsabilidad por ser los autores intelectuales y los beneficiarios materiales de dicho contexto. A lo sumo llegan a dar indemnizaciones irrisorias para los deudos, que equivalen a poco más del monto de la línea de pobreza internacional actual. Dicho sea de paso que la gran mayoría de trabajadores bangladeses del sector textil perciben no sólo la mitad o menos de lo que se considera el salario mínimo necesario para mantener la reproducción de la fuerza de trabajo en ese país, sino que se les paga salarios diarios inferiores a la línea de pobreza internacional. Desde el contexto del concepto LISDINYS, de igual paga por igual trabajo, un salario digno, de acuerdo al costo de vida bangladés, se encuentra a una distancia abismal de la realidad. No obstante, el pagar un salario digno en el plazo de treinta años de nuestro concepto es realista si el Estado bangladés se comprometiera con dicho cometido. Lo que brilla por su ausencia, como en gran parte del mundo, es la voluntad política de hacerlo.

I. El Percance

El derrumbe de un edificio de ocho pisos en Bangladesh totalmente inseguro que albergaba varios talleres de confección de ropa donde trabajaban 3500 personas, provocó más de mil muertos. Unos días después un incendio en otro taller textil causó 8 muertes y en noviembre de 2012 otro incendio en un taller de confección de ropa, también en Bangladesh, causó 111 muertes. En los últimos años hubo en Bangladesh un total de 1700 muertos en accidentes similares. Cifra que hay que poner en el contexto de los dos millones de trabajadores que, según la OIT, mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo en todo el mundo. Sin que esto último alarme especialmente a la opinión pública.

Pero cada vez que ocurre un desastre espectacular como el reciente en Bangladesh los medios se ocupan del tema durante algunos días, hay gente que protesta, las autoridades anuncian « medidas », algunas transnacionales beneficiarias emiten declaraciones condolientes y hasta **dicen que van a firmar** Acuerdos de seguridad. Después, todo vuelve a la « normalidad ». Es decir, todo sigue igual que antes.

II. El Acuerdo del 15 de mayo

La catástrofe que provocó más de mil muertos, su repercusión en la opinión pública mundial y el consiguiente riesgo de una caída de las ventas y de los beneficios, requería un urgente lavado de imagen por parte de las transnacionales del negocio textil.

Así es como se anunció con “bombos y platillos” (¡Lo logramos! titularon IndustriALL Global Union, la UNI y algunas organizaciones sindicales nacionales) el “**Acuerdo sobre incendios y seguridad edilicia en Bangladesh**” (AISEB) (**Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh**) entre IndustriALL Global Union y la UNI¹ por una parte y por la otra parte hasta el 15 de mayo **habían asumido el compromiso de firmarlo** 39 transnacionales entre las más importantes de la industria de la moda y de la distribución : Inditex, H&M, C&A, Carrefour, Primark/Penny, Tesco, PVH (Calvin Klein), Tchibo, Benetton, El Corte Inglés, Mango, Mark & Spencer, Next, Stockmann, N Brown Group, GStar, KIK, Aldi South, Aldi Noth, Helly Hansen, New Look, Mothercare, Loblaws, Sainsbury’s, JBC, WE Europe, Esprit, Rewe, Lidl, Hess Natur, Switcher , A&F y algunas más.

Según el Acuerdo las empresas se comprometen al establecimiento por cinco años de un programa de prevención y control de incendios y seguridad edilicia en los talleres de confección de Bangladesh, que **será formalizado dentro de los 45 días desde la firma del acuerdo y financiado por las empresas que lo suscriban**. También se prevé la designación de un inspector de seguridad independiente, encargado de verificar el estado de las instalaciones de las fábricas. Será responsable de asegurar que una inspección inicial de todas las plantas tenga lugar en los primeros **dos años** desde la firma del acuerdo. En un máximo de seis semanas de detectado un problema, difundirá la información a la opinión pública, junto con los planes para resolverlo.

Mientras un problema es resuelto, aun si la producción se detiene, las fábricas deberán mantener los empleos y salarios de sus trabajadores; de no hacerlo, podrían perder sus contratos con las transnacionales compradoras. Del mismo modo, las partes en el Acuerdo se comprometerán a establecer mecanismos para la participación de los trabajadores y sus sindicatos en los procedimientos establecidos en el Acuerdo. Cualquier controversia pasará primero por un esquema de resolución interna, luego por arbitraje y finalmente **podría** derivar en la Justicia. Puede verse el texto completo del Acuerdo (en inglés) en el sitio de IndustriALL Global Union.

Walmart, GAP, Auchan, Nike, Ralph Lauren, Adidas y otras grandes empresas han optado por no asumir tal compromiso. Walmart (que se destaca por la persecución a los activistas sindicales en sus propias empresas y hace todo lo posible para impedir la sindicalización de su personal) explicó, para justificar su repugnancia a asumir el menor compromiso, que en lugar de suscribir el Acuerdo AISEB, llevará adelante sus propias inspecciones de los 279 proveedores "autorizados" con los que trabaja en Bangladesh. Asegura que así obtendrá mejores resultados. También informó que

¹ **IndustriALL Global Union** es una federación sindical internacional fundada en 2012 resultado de la fusión de la Federación de trabajadores de la industria metalúrgica, de la Federación internacional de productos químicos, de la energía y de las minas y de la Federación Internacional de la industria textil, del vestido y del cuero. **UNI Global Union** se presenta como « la voz de 20 millones de trabajadores del sector de servicios del mundo ».

cada trabajador será capacitado en prevención y acciones contra incendios. Walmart dice que no se sumó al acuerdo porque las medidas que adoptó por cuenta propia son más eficientes. Agrega que mientras los informes de AISEB podrán tardar hasta seis semanas en salir a la luz, los suyos serán publicados en internet en forma inmediata. AISEB podrá tomarse hasta 45 días en decidir qué medidas implementar, mientras Walmart afirma que ya ha comenzado a ejecutarlas.

En los hechos, el Acuerdo sólo compromete a las grandes transnacionales a participar con cifras irrisorias para ellos - 500.000 dólares anuales durante los 5 años de vigencia del Acuerdo- en la puesta en condiciones de seguridad para evitar incendios y derrumbes de los edificios donde funcionan los talleres de confección de ropa de sus proveedores.

III. Un breve análisis del acuerdo

1) El Acuerdo ni siquiera prevé la indemnización de las víctimas del derrumbe del 24 de abril en Rana Plaza. Que sepamos, sólo una empresa (Loblaws de Canadá) ha hablado de indemnizar a las víctimas.

En noviembre de 2012 un incendio en un taller de confección (Tazreen Fashion) en Bangladesh causó 111 muertos. C&A anunció que iba a indemnizar a las víctimas: a los niños que perdieron un familiar en el incendio, 50 dólares por mes hasta que cumplan 18 años, al pariente sobreviviente 15 dólares por mes para la educación del niño y 1200 dólares a cada familia de los fallecidos en el incendio. Hasta ahora las víctimas no han percibido las modestas indemnizaciones prometidas por C&A.

Pero en el Acuerdo del 15 de mayo ni siquiera figura la promesa de una indemnización. El principio de la responsabilidad solidaria de las empresas transnacionales con las empresas proveedoras se ha desconocido una vez más. Hay que decir que este principio jurídico fundamental no tiene vigencia a nivel internacional porque las reiteradas propuestas, desde hace más de 20 años, de algunas ONGs ante los organismos pertinentes de las Naciones Unidas para que se adopte como norma obligatoria de derecho internacional jamás han sido atendidas.

2) Tampoco figura en el Acuerdo que las empresas compradoras se comprometen a mejorar los precios pagados a los proveedores, como un medio para aumentar los salarios de los trabajadores.

3) En el Acuerdo no se menciona en absoluto alguna forma de promover y/o garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores a constituir sindicatos, a ejercer libremente sus derechos y a la negociación colectiva.

Como es obvio, la mejora de las condiciones laborales en Bangladesh depende en primer lugar de la organización y la lucha de los trabajadores de dicho país. Pero los obstáculos (represión y leyes restrictivas) que se les oponen son considerables. "Cuando visité Bangladesh en febrero me percaté de que de 5.000 fábricas sólo en un par de docenas existe un sindicato local registrado y que funcione. Como resultado de la intimidación y de los problemas de registro, menos del uno por ciento de la fuerza de trabajo está sindicada». (Jyrki Raina, Secretario general de Industrial Global en el sitio de dicho organismo, 19 de marzo de 2013).

Aminul Islam, organizador sindical de la Federación de Trabajadores de la Confección e Industrial de Bangladesh (BGIWF por sus siglas en inglés) y miembro del Centro de Solidaridad con los Trabajadores de Bangladesh (BCWS), fue encontrado muerto el 5 de abril de 2012. Fotos policiales de su cuerpo sugieren que Islam fue torturado antes de ser asesinado. <http://www.ethique-sur-etiquette.org/Aminul-Islam-assassine,120>

4) El acuerdo establece obligaciones sobre todo para los proveedores. Por ejemplo si el edificio no responde a las condiciones de seguridad y mientras se procede a las reparaciones necesarias el personal debe suspender su trabajo, el dueño del taller debe conservarles el puesto y pagarle los salarios. El Acuerdo no establece contribución alguna de las transnacionales para el cumplimiento de esta obligación, contrariamente a algunas interpretaciones falsas de dirigentes sindicales triunfalistas.

5) En cuanto a la obligatoriedad del Acuerdo y la posibilidad de exigir su cumplimiento ante un Tribunal con capacidad para imponer sus decisiones a las partes, es válido sólo para los proveedores (*suppliers*).

Dice el Acuerdo : *The objectives of the protocol are to (i) support and motivate the employer to take remediation efforts in the interest of the workforce and the sector and (ii) **expedite prompt legal action where the supplier refuses to undertake the remedial action required to become compliant with national law.***

Es falso sostener que el Acuerdo es obligatorio o vinculante, pues sólo prevé, en caso de conflicto entre las partes, la eventual formación de un tribunal arbitral, sin establecer con precisión la forma de constituirlo.

Dice el Acuerdo: *5. Dispute resolution. Any dispute between the parties to, and arising under, the terms of this Agreement shall first be presented to and decided by the SC [Steering Comitee], which shall decide the dispute by majority vote of the SC within a maximum of 21 days of a petition being filed by one of the parties. Upon request of either party, the decision of the SC may be appealed to a final and binding arbitration process. Any arbitration award shall be enforceable in a court of law of the domicile of the signatory against whom enforcement is sought and shall be subject to The Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards (The New York Convention), where applicable. The process for binding arbitration, including, but not limited to, the allocation of costs relating to any arbitration and the process for selection of the Arbitrator, shall be governed by the UNCITRAL Model Law on International Commercial Arbitration 1985 (with amendments as adopted in 2006).*

El SC a que se refiere el precedente punto 5 del Acuerdo es el *Steering Comitee* (Comité Directivo) que, según el punto 4 del mismo, será elegido por los firmantes del Acuerdo y estará constituido por tres representantes de las uniones sindicales firmantes (IndustriALL Global Union y UNI), tres representantes de las empresas firmantes (las sociedades transnacionales) y un representante (neutral, dice el Acuerdo) de la OIT, elegido por esta última.

La cerrada oposición de las sociedades transnacionales a celebrar convenios obligatorios relativos a los derechos humanos en general y laborales en particular ha sido pública y reiteradamente manifestada por éstas en distintas épocas y los organismos pertinentes de las Naciones Unidas se han inclinado ante este rechazo del poder económico transnacional. Esto ha quedado reflejado en el contenido de los Principios rectores para las empresas elaborados por John Ruggie (actualmente asesor de Barrick Gold) y aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en junio de 2011. En setiembre de 2012 se presentó al Consejo de Derechos Humanos un Informe de la Secretaría General de la ONU referido a dichos Principios Rectores, en cuyo párrafo 11 se dice que de ellos **“no se deriva ninguna nueva obligación jurídica”**.

La única obligación –si se puede llamar así– estipulada en el Acuerdo del 15 de mayo para las empresas transnacionales - financiar los trabajos necesarios para la seguridad de los edificios con 500.000 dólares anuales durante cinco años- es pura ganancia para dichas empresas.

En efecto, por un lado, a un costo mínimo y en cómodas cuotas proceden a un lavado de su imagen ante la opinión pública, convenientemente difundido por sindicalistas complacientes con el poder económico transnacional, algunas ONGs y por los grandes medios de comunicación. Lavado de imagen preventivo de un eventual boicot de los consumidores. Y por otro lado, previniendo los accidentes, las empresas transnacionales se aseguran la continuidad de la producción en los talleres y la supervivencia de la mano de obra más barata del mundo.

Las grandes empresas, en el cálculo costo-beneficio, han estimado en principio más ventajoso hacer una pequeña inversión en la seguridad de los edificios, que seguir mirando para otro lado cuando los edificios se derrumban o se incendian y mueren centenares de trabajadores.

En efecto, en enero de este año, 24 directores ejecutivos de transnacionales del comercio textil escribieron al primer ministro de Bangladesh, Sheikh Hasina, expresándole su preocupación por el porvenir del sector del vestido de Bangladesh si no se abordaba la cuestión de la seguridad contra incendios y las causas subyacentes. “Estos problemas pueden causar más daños al sector”, dijeron. (Así informa Jyrki Raina, Secretario General de Industriall Global en una nota publicada el 19 de marzo de 2013 en el sitio de dicha organización sindical).

A la exigencia de un control externo realmente independiente, las sociedades transnacionales siempre han respondido contratando auditorías de grandes consultoras transnacionales² o aceptando pseudo controles de conocidas ONGs más o menos complacientes, cuya función oscila entre el control y el asesoramiento (de preferencia directa o indirectamente remunerado) de dichas sociedades. “La responsabilidad social de las empresas se adapta bien al crecimiento de las alianzas público-privadas y a la creciente utilización de ONG como proveedoras de servicios en nuevas formas de filantropía”³.

Por ejemplo en el marco de la campaña *clean clothes* (ropas limpias) un grupo de ONG elaboró e hizo público en febrero de 1998 un proyecto de Código de conducta muy completo para el comercio y la industria de la confección de artículos de sport (ropas y calzado). Ninguna empresa lo aceptó.

6) Por último, pese a que muchas veces la empresa local que recibe el pedido subcontrata su ejecución a talleres donde las condiciones de trabajo son todavía peores, el Acuerdo no incluye a dichos subcontratistas, pues cuando se refiere al alcance del Acuerdo, establece que el mismo cubre a todos los proveedores que producen para las empresas (transnacionales) signatarias del Acuerdo. Y los subcontratistas producen para la empresa local, no para la empresa transnacional que hace el pedido al proveedor. En el Acuerdo se puede leer: **SCOPE: The agreement covers all suppliers producing products for the signatory companies.**

Dicho de otro modo lo fundamental del Acuerdo del 15 de mayo responde a una preocupación y al interés expresados por las empresas transnacionales. Son ellos que deben exclamar ¡LO LOGRAMOS! y no a las organizaciones sindicales y las ONGs defensoras (o supuestas defensoras) de los derechos laborales.

Un dirigente sindical de la región ha tenido la impudicia de declarar: “Mi principal preocupación es que los hombres y mujeres que acuden cada mañana a trabajar a las fábricas de la confección de Bangladesh vuelvan vivos por la noche a sus casas”. Y agregamos nosotros: y en sus casas recuperen fuerzas comiendo un tazón de arroz y durmiendo para volver a la mañana siguiente al taller a continuar siendo súper explotados.

De todos modos, queda por verse si este Acuerdo, como se ha visto sumamente limitado, se pondrá en práctica una vez que el drama se olvide. Un partidario incondicional del Acuerdo, Isidor Boix, Director del Departamento de RSE/RSC de FITEQA-CCOO (Comisiones Obreras de España), Coordinador de IndustriALL para la aplicación del Acuerdo Marco con Inditex Bangladesh, en un artículo titulado *En defensa de los derechos del trabajo. Primer gran Acuerdo Marco Mundial*, escribe: *La puesta en práctica de este Acuerdo, insisto, no va a ser fácil.*

IV. Relevancia económica del sector textil de Bangladesh y los márgenes de ganancia transnacional

En el caso de los talleres de confección de Bangladesh los intereses económicos en juego son enormes. Su producción representó el último año el 80% del total de las exportaciones del país por un monto de más de 20 mil millones de dólares (el segundo exportador de textiles del mundo después de China). Esto se traduce en un enorme beneficio para las transnacionales de grandes marcas de ropa a la moda y gigantes mundiales de la venta al público que compran la producción a los talleres de confección de Bangladesh.

Por ejemplo, el Grupo Inditex (uno de los que se comprometió a firmar el Acuerdo del 15 de mayo) se presenta así:

Inditex es uno de los principales distribuidores de moda del mundo, con ocho formatos comerciales -Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home y Uterqüe - que cuentan con 6.009 establecimientos en 86 mercados. El Grupo Inditex reúne a más de un centenar de sociedades vinculadas con las diferentes actividades que conforman el negocio del

² En años recientes se manifestó la tendencia a que fueran las grandes empresas consultoras las que hicieran la función de auditoría y control de las sociedades transnacionales, tanto en materia de gestión económica y financiera (lo que no es nuevo) como en materia de gestión social, laboral y medioambiental, lo que constituye una novedad. La auditoría y control de las grandes sociedades constituye un nuevo mercado (el “mercado del control”) que genera importantes beneficios para quienes realizan tales actividades, beneficios que aumentan rápidamente de un año a otro. “Se trata de un fenómeno que ha dado origen a una nueva industria de asesores y de agencias que brindan servicios a las empresas en materia de responsabilidad social” (Véase la nota 3). A mediados de 2002 los escándalos financieros involucraron a las grandes consultoras como Arthur Andersen, que se disgregó, a PriceWaterhouse Coopers y a otras, que quedaron en una posición delicada.

³ Dwight W. Justice, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, *El concepto de responsabilidad social de las empresas: desafíos y oportunidades para los sindicatos*, en: Oficina Internacional del Trabajo, *La responsabilidad social de las empresas: mitos y realidades*. Manuales de Educación Obrera 2003/1. Número 130, pág. 1.

diseño, la fabricación y la distribución textil. La singularidad de su modelo de gestión, basado en la innovación y la flexibilidad, y los logros alcanzados, han convertido a Inditex en uno de los mayores grupos de distribución de moda. Nuestra forma de entender la moda -creatividad y diseño de calidad y una respuesta ágil a las demandas del mercado- han permitido una rápida expansión internacional y una excelente acogida social de la propuesta comercial de las distintas cadenas. La primera tienda Zara abrió en 1975 en La Coruña (España), lugar en el que inició su actividad el Grupo y en el que se ubican, los servicios centrales de la compañía. Sus tiendas, ubicadas siempre en emplazamientos privilegiados, están presentes en más de 400 ciudades en los cinco continentes.

Ejercicio	2012	2011	12/11
Cifra de Negocio ⁽¹⁾	15.946	13.793	16%
Beneficio Neto ⁽¹⁾	2.361	1.932	22%
Nº de Tiendas	6.009	5.527	482
Nº de Mercados	86	82	4
Empleados	120.314	109.512	10.802

Los ejercicios fiscales van de 1 de febrero a 31 de enero del siguiente año natural

(1) en millones de euros. http://www.inditex.es/es/quienes_somos/nuestro_grupo/

Dos mil trescientos millones de euros de beneficio neto en 2012, 22% más que en 2011. Quince por ciento de beneficio neto sobre la cifra total de negocios. Beneficio equivalente al salario de casi tres años de todos los trabajadores de la industria de la confección de Bangladesh.

Estos enormes beneficios, como los de otros grupos similares, son el resultado de la súper explotación de millones de trabajadores de la industria textil en los países llamados periféricos, entre los cuales los de Bangladesh son los que están en peores condiciones en el mundo en materia de salarios y de seguridad en el trabajo.

En Bangladesh trabajan en dicho sector más de dos millones de personas (la gran mayoría mujeres jóvenes) por salarios que, por regla general, no superan los 30 a 40 dólares mensuales por un trabajo de 10 a 14 horas diarias, seis días por semana. Se estima que, en Bangladesh el salario mínimo vital para un trabajador sin familia debería ser de unos 80 dólares mensuales y de 160 para un trabajador con familia a cargo.

Artículo 23, 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: «Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social ».

Artículo 3 del Convenio 131 de la OIT: Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:(a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;(b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Las transnacionales pagan al proveedor por un t-shirt entre 1 y 2,80 dólares. Es decir un precio medio de 1,90 dólares. (1,50 euros).

100% cotton men T-shirt

FOB Price:	US \$0.9 - 2.8 / Piece Get Latest Price
Port:	Chittagong
Minimum Order Quantity:	1000 Piece/Pieces
Payment Terms:	L/C,T/T

http://www.alibaba.com/product-tp/137230745/100_cotton_men_T_shirt.html

Y lo venden al consumidor final a unos 12 dólares (10 euros). El beneficio neto, por ejemplo en el caso de Inditex, una vez descontados todos los gastos (materia prima, mano de obra, transporte, publicidad, etc) es –como se ha indicado más arriba- del 15%. En el precio final al consumidor la incidencia del costo de la mano de obra de Bangladesh es aproximadamente del uno por ciento, es decir unos 12 centavos de dólar (10 centavos de euro) por prenda. Un simple cálculo permite establecer que si, por ejemplo, Inditex consintiera en reducir su beneficio neto del 15 al 13 por ciento y esa reducción se empleara para aumentar el salario de los trabajadores, dicho salario se **triplicaría**. Pero en la realidad ocurre lo contrario: las transnacionales presionan por distintos medios a los proveedores para que bajen los precios y éstos, para tratar de mantener su margen de ganancias, mantienen los salarios extremadamente bajos y no gastan en el mantenimiento de los edificios donde funcionan los talleres.

Uno de los medios de presión de la empresa transnacional es el monopsonio (situación comercial en la que una empresa es el único comprador de uno o varios proveedores). El proveedor debe ceder a las exigencias del comprador bajo la amenaza de perder a su único cliente.

Por cierto que las empresas transnacionales de la gran distribución no sólo súper explotan a los trabajadores de los países más pobres sino que también explotan a los trabajadores de sus propios países: bajos salarios, horarios prolongados e irregulares e inestabilidad. Y para evitar reacciones espán y acosan a los militantes sindicales y no pocas veces impiden la formación de sindicatos. Son los casos de Walmart y de Carrefour, los dos más grandes supermercados mundiales.

El personal de las empresas de seguridad que contratan los supermercados suele ser feroz también con los clientes. A fines de diciembre de 2009 en el supermercado Carrefour del centro de Lyon cuatro agentes de seguridad (dos empleados directamente por Carrefour y dos de la empresa privada de seguridad Byblos) mataron a un joven que intentaba sustraer una lata de cerveza. Los abogados de Carrefour (uno de ellos miembro de la Federación Internacional de Derechos Humanos-FIDH), dieron una versión de los hechos destinada a eximir de responsabilidad a Carrefour, hablando de la «profesionalidad» de los agentes de seguridad y acusando a la víctima de encontrarse alcoholizado y de ofrecer una violenta resistencia. Versión ésta que, en la instrucción de la causa, se reveló totalmente falsa. (Véase <http://www.liberation.fr/societe/0101611568-une-mort-en-direct-sur-la-videode-carrefour>)

V. Un botón de muestra del capitalismo globalizado

Lo que ocurre en Bangladesh es sólo una muestra -extrema- de lo que significa para la humanidad el capitalismo mundializado. En los otros sectores industriales la situación es semejante. Nike, que es un “modelo” en esta materia, no tiene ninguna fábrica. Toda su producción es confiada a 736 unidades de subcontratistas en 56 países los que, en octubre de 2001 empleaban a más de medio millón de personas: 455.000 en Asia (de los cuales 176.000 en China y 100.000 en Indonesia) 35.000 en América Latina, 9.500 en África y 55.000 en el resto del mundo. Los 20.000 empleados que tiene Nike en Estados Unidos se ocupan de funciones financieras, de diseño y de “marketing”. Los salarios oscilaban en 2002 entre 60 y 70 euros por mes en China y en Indonesia, para una jornada de diez horas diarias, seis días por semana. Es decir un salario de unos 25 centavos de euro por hora⁴. Y Nike no se hace responsable de la situación laboral existente en esos centros de producción⁵.

Hay una especie de escala o “ranking” mundial de la explotación de los trabajadores. Entre los más explotados están los de Bangladesh y de otros países asiáticos, africanos y en las maquilas de América Latina y el Caribe. Y entre los –relativamente– menos explotados están los de algunos países europeos y de Estados Unidos. Con estas cinco variables, por lo menos, respecto de estos últimos países: 1) el grado de explotación varía según los sectores de producción; 2) la explotación es mayor cuando se trata de trabajadores extranjeros (en Alemania, por ejemplo, no existe el salario mínimo y los trabajadores extranjeros suelen tener un salario inferior a los trabajadores alemanes); 3) la explotación se intensifica con los trabajadores “en negro”; 4) es también mayor cuando las empresas subcontratan la realización de determinados trabajos: ejecución de obras contratadas (por ejemplo en la construcción de barcos), servicios de distinta

⁴ Les petis pas de Nike, en la revista *Alternatives Internationales*, Francia, julio-agosto 2002, págs. 60-61.

⁵ En mayo de 2002 la Corte Suprema de California condenó a Nike por engañar a la opinión pública con una campaña publicitaria acerca de las condiciones de trabajo (que presenta como buenas) en sus empresas subcontratistas en el sudeste de Asia, incluso Vietnam. Sostiene la Corte que Nike no puede ampararse en la Primera Enmienda de la Constitución de Estados Unidos (libertad de expresión) para realizar publicidad engañosa (diario *New York Times*, 4/5/02, página A4).

naturaleza, entre ellos la limpieza en las centrales nucleares, donde los riesgos para la salud son muy elevados⁶ y 5) la explotación parece menor porque el aumento del costo de la vida se modera en razón de que los trabajadores compran productos baratos (ropa y otros) provenientes de los países donde la explotación es máxima. Así, de alguna manera, los trabajadores de los países ricos e intermedios comparten indirectamente con las grandes empresas el resultado de la superexplotación de los trabajadores de los países más pobres. Lo que a veces los conduce a no reaccionar de manera más combativa frente al estancamiento o a la disminución de sus propios salarios reales.

Para tratar de evitar que la opinión pública tenga claro todo esto y saque las conclusiones pertinentes, en el caso particular de Bangladesh, como es habitual en situaciones similares, los grandes medios de comunicación⁷, los sindicalistas complacientes con el gran capital, algunas ONGs que venden el cuento de la Responsabilidad Social Corporativa y “especialistas” en distintas materias confunden a la gente haciéndole creer que el Acuerdo ya ha sido formalmente firmado por las empresas (13 de mayo: **Un vocero de Inditex dijo a la AFP que el acuerdo podría ser firmado formalmente más adelante, en una fecha a ser determinada por IndustriALL**) y deforman la realidad del verdadero contenido del Acuerdo del 15 de mayo, atribuyéndole cláusulas sobre distintos temas inexistentes en el mismo. Como hacer mejoras laborales, derechos sindicales, precios equitativos a pagar al proveedor, etc.

Vínculos relacionados:

- Jus Semper: http://www.jussemper.org/Inicio/Index_castellano.html

❖ **Acerca de Jus Semper:** La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS) constituye el único programa de la Alianza Global Jus Semper (LAGJS). LISDINYS es un programa de largo plazo desarrollado para contribuir a la justicia social en el mundo al lograr una participación laboral justa para los trabajadores en todos los países inmersos en el sistema global de mercado. Se aplica a través de su programa de Responsabilidad Social Corporativa/Empresarial (RSC/RSE) y se centra en la homologación gradual de los salarios, ya que la democracia real, el estado de derecho y los salarios dignos son los tres elementos fundamentales en la búsqueda de la justicia social en toda comunidad.

❖ **Acerca de autor:** Alejandro Teitelbaum es Abogado, Universidad de Buenos Aires. Diplomado en relaciones económicas internacionales en el Instituto de Estudios del Desarrollo Económico y Social de la Université Paris I.

❖ La responsabilidad por las opiniones expresadas en los trabajos firmados descansa exclusivamente en su(s) autor(es), y su publicación no representa un respaldo por parte de La Alianza Global Jus Semper a dichas opiniones.



Bajo licencia Creative Commons Attribution 3.0
<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0>

© 2013. La Alianza Global Jus Semper
 Portal en red: www.jussemper.org/Inicio/Index_castellano.html
 Correo-e: informa@jussemper.org

⁶ Véase de Annie Thébaud-Mony, *Rationalité instrumentale et santé au travail : le cas de l'industrie nucléaire*, en La Gazette Nucléaire, N° 175-176, junio 1999 y, de la misma autora, *Travailleur peut nuire gravement à votre santé*, Ed. La Découverte, Paris, 2007-2008.

⁷ Los medios de comunicación “informaron” pocos días después de la catástrofe de Bangladesh que unos 300 talleres habían cesado sus actividades por “razones de seguridad”. Lo cierto es que cerraron a raíz de las protestas de los trabajadores y reabrieron tres días después.