



Internationaal

CNV Internationaal: alegato sindical por un salario digno para todos

Millones de trabajadores en todo el mundo no ganan suficiente dinero para asegurar su sustento y el de sus familias. Son muchos los países en los que ni siquiera existen acuerdos en torno a la fijación de un salario mínimo, y cuando sí hay un salario mínimo en vigencia, es demasiado bajo como para vivir del mismo. Un salario vital, a lo largo de la cadena de producción, es fundamental en la lucha contra la pobreza, las desigualdades y el trabajo infantil. Por ello CNV Internationaal aboga por un salario digno para todos los trabajadores. El tema del salario digno

es objeto de una creciente atención desde hace varios años. Las empresas son cada vez más conscientes de que la falta de un salario digno aumenta el riesgo contra los derechos humanos en sus cadenas internacionales de suministro, y de que es un riesgo que deben tener en cuenta y atenuar. CNV Internationaal ve con beneplácito esta concienciación y creciente atención. Sin embargo, si se quiere alcanzar salarios dignos de manera sostenible, CNV Internationaal recuerda que es crucial involucrar en el proceso, desde el inicio, a los trabajadores y sus organizaciones.

¿Cómo se define el salario digno?

CNV Internationaal se adhiere a la definición del salario digno de la Coalición Global del Salario Digno (GLWC)¹: *‘Remuneración percibida en determinado lugar por una semana laboral estándar, suficiente para pagar un nivel de vida decente para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluida la provisión para eventos inesperados.’*

Existen varias metodologías para calcular el salario digno, a veces con resultados distintos para un mismo lugar. En nuestra opinión, la *metodología Anker* permite estimar con objetividad el nivel del salario digno en lugares específicos del mundo. Hasta ahora, esta metodología es aplicada acertadamente en 40 países². Primero se trata de evaluar todos los costos de la vida, en particular: alimentos, vivienda, educación de los hijos y otras necesidades básicas, así como el costo de eventos imprevistos. La metodología facilita a las empresas la base para corregir y reducir la brecha entre los salarios y el salario digno, pues ésta puede ser comparada a nivel internacional por ser calculada de manera coherente. CNV Internationaal también insta a las organizaciones

sindicales a utilizar estas estimaciones de salario digno en sus negociaciones. También es bueno saber que tal vez existan otras estimaciones, y respetarlas, más aún si son estimaciones locales, calculadas por sindicatos locales, por ejemplo.

Hechos

Tener un empleo no garantiza un salario digno. Pese a la rápida disminución de la pobreza de los trabajadores del mundo en el último cuarto de siglo, aún un 8% de los trabajadores y sus familias vivían en extrema pobreza en 2018³. Los gobiernos desempeñan un papel importante en los mecanismos de fijación de los salarios a nivel nacional y en los sectores. Más de 170 países cuentan con uno o varios conjuntos de salarios mínimos, establecidos mediante la legislación. Sin embargo, en muchos países, el salario mínimo no es suficiente para un nivel de vida digno, porque a menudo el salario mínimo es inferior al salario digno.

¿Cómo alcanzar esta meta de manera sostenible?

Las organizaciones sindicales también tienen un papel crucial que desempeñar para lograr el salario digno de manera sostenible. Los sindicatos negocian con los empleadores en nombre de sus miembros, para celebrar contratos colectivos. En ello, su objetivo suele ser mantener o mejorar las condiciones de trabajo. Las negociaciones entonces versan sobre salarios, pautas de trabajo y condiciones, seguridad e higiene industrial, procedimientos de quejas, reglamento interno sobre estatuto de los trabajadores, en especial para





ascensos, situaciones de rescisión del contrato laboral, y beneficios.

Facilitar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva

Para los trabajadores y los sindicatos, es importante participar desde el inicio en las intervenciones para el salario digno. Sólo con esta participación podrán anclarse estas intervenciones firmemente en las estructuras pertinentes de diálogo social entre trabajadores, empleadores y gobiernos. Asimismo, cuando una empresa fija un salario digno gracias a tal intervención, debe hacerlo de manera sostenible, para que el salario digno perdure en el tiempo y se adecúe a la inflación.

La libertad sindical y los contratos colectivos de trabajo constituyen el fundamento de los demás derechos de los trabajadores. Sólo al establecer estos dos derechos fundamentales puede una

empresa concretar otras condiciones de trabajo justas, incluyendo el salario digno.

Responsabilidad común

Según CNV Internationaal, el salario digno depende de la responsabilidad común de todos los actores de la cadena de suministro, a saber: inversionistas, marcas, mayoristas, minoristas y productores. A todos estos actores incumbe la responsabilidad de involucrar desde un principio a las organizaciones sindicales en sus intervenciones para el salario digno. Además, deben reconocer la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos habilitantes.

Salario digno, argumento comercial

En los países productores, con frecuencia los empleadores desearían pagar salarios más altos, o dignos. Es un excelente argumento comercial, puesto que así tendrían a trabajadores más contentos, más sanos, lo que a su vez trae muchas ventajas, como una menor rotación de personal o una disminución de las ausencias por enfermedad. Pero si bien los empleadores están dispuestos a pagar un salario digno, lo poco que ingresa de los compradores no suele bastar para financiar el cierre de esta brecha con el salario digno. En otras palabras, los compradores en la cadena de suministro

también tienen una responsabilidad que asumir para que los productores puedan pagar salarios dignos, compartiendo así los costos. Un alza de precios de apenas unos centavos en general es suficiente para cerrar la brecha con el salario digno.

Nuestro enfoque acerca del salario digno

Lograr que se aplique el salario vital en el mundo entero requiere tiempo y esfuerzos. Muchos productos que consumimos en la actualidad son fabricados en los países en desarrollo. La razón principal es el bajo nivel de los salarios percibidos por los trabajadores en estos países. No es fácil cambiar un sistema basado en una mano de obra barata y en márgenes ínfimos. Si queremos un cambio verdadero y sistemático, entonces debemos lograr que todos los actores cooperen para crear un sistema basado en el salario digno.

CNV Internationaal ha contribuido con la creación de varios grupos de trabajo sobre salario digno, y sigue participe de ellos. Estos grupos de trabajo están integrados por diferentes actores, incluyendo compradores, marcas y sindicatos. Enfatizamos la necesidad de considerar el punto de vista de los trabajadores y los sindicatos, y de involucrarlos en las intervenciones por un salario

digno. Así mismo, nos abocamos a generar conciencia acerca de la importancia fundacional de los derechos a libertad sindical y a la negociación colectiva. CNV Internationaal forma parte del Comité de actores IDH para la hoja de ruta por los salarios dignos y colabora con la plataforma a través de los datos financieros para incluir el salario digno en la norma Bonsucro⁴. La Alianza del aceite de palma, que hemos iniciado, también se enfoca en el diálogo social eficiente, en el que el tema del salario digno tiene un papel central.

¿Qué hace CNV Internationaal para ayudar a alcanzar el salario digno?

CNV Internationaal está consciente de que no es fácil llevar la diligencia debida en las áreas del salario digno, la libertad sindical y la negociación colectiva. Brindamos nuestro apoyo a empresas y otros actores en estas áreas, en especial con herramientas específicas, asesorías y formaciones sobre cómo abordar estos temas en las cadenas de suministro. También estamos en capacidad de ofrecer a las empresas acceso a datos e informaciones sobre salarios vigentes, calidad de los contratos colectivos de trabajo y diálogo social en las cadenas de suministro en las que operamos.

Es fundamental contar con transparencia a la hora de crear salarios dignos en una cadena

de suministro. Ahora bien, a veces es difícil contar con informaciones claras sobre qué ocurre realmente en la cadena aguas arriba. CNV Internationaal procura fortalecer las voces de quienes laboran en plantaciones, minas y fábricas, en particular los migrantes y los trabajadores tercerizados. Ciertamente, para ellos es importante ser visibles y escuchados. Gracias a herramientas digitales nuevas y novedosas, CNV Internationaal y sus contrapartes recolectan datos sobre la situación de los trabajadores. Estos



datos pueden brindar a las empresas y otros actores de la cadena de suministro, valiosas informaciones sobre las condiciones de trabajo en los molinos, plantaciones y talleres de sus proveedores. Nuestros socios sindicales, por su parte, hacen uso de estas informaciones para negociar mejores salarios mínimos y contratos colectivos de trabajo.

Herramientas y recursos

[Libertad sindical: regulaciones y lineamientos, ventajas, ejemplos](#)

[Cuestionario para discutir los derechos laborales, como el salario digno](#)

Páginas temáticas:

cnvinternationaal.nl/azucar

cnvinternationaal.nl/aceite-de-palma

cnvinternationaal.nl/salario-digno

1. www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/
2. www.globallivingwage.org/announcements/introducing-anker-reference-values-for-living-wage-and-living-income.
3. www.un.org/sustainabledevelopment/poverty.
4. CNVI-0316 Position paper & road map Living wage sugar supply chain DEF.pdf (cnvinternationaal.nl)
Tema salario digno en CNV Internationaal website

Además de un apoyo en materia de diligencia debida, CNV Internationaal también brinda a trabajadores y empleadores formaciones sobre diálogo social, las cuales se centran en la creación y el fortalecimiento del diálogo social y las capacidades de negociación entre agentes sociales. Ofrecemos estas formaciones en distintos niveles: a nivel de una empresa, en un sector determinado, a nivel regional o a escala nacional. De igual manera gozamos de experticia para facilitar los procesos multiempresas de contratos colectivos de trabajo en los sectores de alimentos y del vestido, en los que empleadores y trabajadores deben negociar contratos colectivos que cubren múltiples empresas en una misma región. Los CCT multiempresas ayudan también a los empleadores, pues les garantizan una mayor igualdad a la hora de mejorar las condiciones de trabajo. Hace poco hemos logrado involucrar a marcas en procesos multiempresas. Gracias a estos esfuerzos de cooperación, debería abrirse un mayor espacio para los salarios dignos y para un diálogo inspirador entre empleadores y marcas.

Lo que pueden hacer los demás actores

Asociaciones de consumidores, mayoristas, minoristas e inversionistas:

- En su debida diligencia, dedicar suficiente atención para facilitar los derechos a la liber-

tad sindical y la negociación colectiva; revisar en qué medida las prácticas de compras vigentes, incluyendo los precios, influyen en estos derechos.

- Consultar a trabajadores y sindicatos para cerciorarse de que los cálculos de las brechas salariales son correctos y asegurarse de entender mejor cómo los salarios se calculan a nivel de las empresas, en los sectores y a escala nacional.
- Involucrar a las organizaciones sindicales en las intervenciones para un salario digno, con el fin de garantizar que dichas intervenciones se implementen de verdad y en forma sostenible.
- Estar dispuestos a pagar más por productos fabricados de manera sostenible, en particular con la certeza de que los trabajadores perciben un salario digno.
- Unirse a grupos de trabajo sobre salario digno, libertad sindical y negociación colectiva.

Mecanismos normativos de sostenibilidad y certificación:

- Reconocer y promover la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos habilitantes para el salario digno.
- Consultar a trabajadores y sindicatos para cerciorarse de que los cálculos de las

brechas salariales son correctos; otorgar a trabajadores y sindicatos el papel central en el seguimiento de los salarios, para garantizar la independencia de los datos.

- Involucrar a las organizaciones sindicales en las intervenciones para un salario digno, con el fin de garantizar que dichas intervenciones se implementen de verdad y en forma sostenible.
- Establecer un conjunto de normas de sostenibilidad dirigidas a los compradores y a los mayoristas, incluyendo normas con miras a prácticas sostenibles de compra.





Empleadores aguas arriba en la cadena de suministro:

- Respetar la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos de los trabajadores.
- Permitir a los asalariados afiliarse a un sindicato y participar en reuniones y formaciones sindicales en el horario laboral; no tratar a los asalariados sindicalizados en forma distinta a los trabajadores no sindicalizados.
- Alentar la participación de los trabajadores y sus organizaciones en las intervenciones por el salario digno.
- Unirse a grupos de trabajo de otros empleadores sobre salarios dignos, para asegurar que se oiga la voz de los empleadores.

Gobiernos de los países compradores:

- Tomar en debida cuenta los derechos habilitantes a la libertad sindical y la negociación colectiva en las estrategias e intervenciones para el salario digno.
- Velar por que la legislación ayude a las empresas y a los trabajadores a fijar salarios dignos, por ej., mediante una legislación vinculante sobre debida diligencia.
- Velar por que el salario digno, la libertad sindical y la negociación colectiva formen parte de las políticas comerciales.

- Usar su influencia en redes diplomáticas y embajadas en favor del salario digno.
- Tomar en cuenta el salario digno y las condiciones de trabajo en los criterios de proveduría y en los procedimientos para licitaciones; no basar las decisiones en el solo criterio de bajos precios.
- Involucrar a las organizaciones sindicales en las intervenciones, para garantizar que dichas intervenciones se implementen de verdad y en forma sostenible.
- Formar parte de un grupo de trabajo sobre el tema.

Colaboración a favor del salario digno en las cadenas internacionales de suministro

En los próximos años, el salario digno se habrá convertido en una prioridad estratégica para CNV International. Nuestro objetivo es fungir de espartero para empresas deseosas de crear salarios dignos en su cadena de suministro.

Si Uds. tienen ideas sobre alguna colaboración en su país o cadena de suministro, o si desean ayudar en la reflexión sobre eventuales oportunidades, no duden en contactarnos.

Isabelle de Lijser, Equipo Salario Digno
i.delijser@cnv.nl, +31 6 10019376



Internationaal

PO Box 2475 • 3500 GL Utrecht • the Netherlands

+31 (0) 30 751 12 60 • internationaal@cnv.nl • www.cnvinternationaal.nl/en

Colofón:

Redacción: Marjolein Hammink, Maurice van Beers,
Isabelle de Lijser, Laura Ocampo

Diagramación: Bernadine de Mooij
Fotografías: CNV Internationaal

Utrecht, diciembre 2021

Versión 2

CNVI-0319