

Implementando el ODS #8 a través del Proceso de Pago Justo de WFTO

- Buenas prácticas, desafíos y aprendizajes



Esta publicación se ha realizado con la ayuda financiera de la Unión Europea. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de World Fair Trade Organization en Europa y bajo ninguna circunstancia puede considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.



Contenidos

<i>Introducción</i>	2
<i>Pago Justo y Salario Digno</i>	3
<i>Salario Digno es un derecho humano</i>	3
<i>El pago Justo y el Salario Digno son fundamentales para los ODS's</i>	4
<i>El enfoque de WFTO hacia el Pago Justo</i>	5
<i>Un enfoque de salario digno inspirado en los negocios guiados por la misión</i>	5
<i>Márgenes y precios: Perspectivas para las empresas sobre cómo tomar medidas para lograr un pago justo y un salario digno</i>	7
<i>Política Pública</i>	10
<i>Conclusión</i>	12
<i>Notas y agradecimientos</i>	14

Introducción

Los líderes empresariales se preguntan cada vez más cómo pueden tener un impacto positivo en el mundo. Los conceptos de pago justo y salario digno son cada vez más importantes en estos intentos. Esto ha demostrado ser un desafío para muchas empresas a medida que elaboran las compensaciones y los pasos prácticos para transformar las cadenas de suministro a fin de lograr un salario digno.

Muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDG) sólo pueden alcanzarse si las empresas y el comercio están pagando y empleando a las personas de una manera que les permita (al menos) satisfacer sus necesidades básicas. Para abordar este problema, se necesitan herramientas para calcular lo que esto significaría antes de que se puedan tomar medidas para trabajar realmente en el pago de estos salarios.

World Fair Trade Organization (WFTO) y las empresas guiadas por una misión que forman parte de su membresía se han embarcado en una nueva etapa en su compromiso de ofrecer un salario digno y un precio justo a los trabajadores y productores de todo el mundo. Los miembros de WFTO han desarrollado una herramienta de cálculo para determinar el salario digno local, que puede aplicarse en cada país, para cada producto y en cada sector. Esta herramienta forma parte del Proceso de Pago Justo de WFTO, que fue adoptado formalmente por los miembros en 2017 y que los miembros están implementando como las herramientas más nuevas para el cumplimiento del Estándar de Comercio Justo de WFTO.

En mayo del 2018 WFTO-Europa encargó a un consultor externo que analizara la implementación del proceso a través de entrevistas con las principales partes involucradas, y

que explorara los vínculos entre el trabajo realizado por WFTO sobre Pagos Justos y el **Objetivo de Desarrollo Sostenible #8** (*Promover el crecimiento económico continuo, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*). Los resultados y conclusiones del análisis se resumen en el presente informe y, a menos que se indique lo contrario, todos los hechos, cifras y declaraciones se derivan de este análisis. El informe incluye además una breve explicación del Proceso de Pago Justo de WFTO y recomendaciones sobre cómo utilizarlo para fortalecer el progreso hacia el ODS por parte de las empresas y los gobiernos, según lo identificado por el consultor.

Definiciones Claves

Un **Precio Justo** es libremente negociado a través del diálogo entre el comprador y el vendedor y se basa en una fijación de precios transparente. Incluye un salario justo y un beneficio justo. Los precios justos representan una parte equitativa del precio final para cada parte de la cadena de suministro.

Un **Salario Justo** es un salario equitativo, libremente negociado y mutuamente acordado, y presupone el pago de al menos un salario digno local.

Un **Salario Digno Local** * es la "Remuneración percibida por un trabajador en un lugar determinado por una semana laboral normal [no superior a 48 horas], suficiente para permitirle gozar de un nivel de vida decente al trabajador y a su familia. Los elementos de un nivel de vida decente incluyen la alimentación, el agua, la vivienda, la educación, la atención de la salud, el transporte, el vestido y otras necesidades esenciales, incluida la provisión para imprevistos".

* Basada en la definición en: **Living Wages Around the World – Manual for Measurement [Salarios Dignos Alrededor del Mundo – Manual de Medición]**, Richard y Martha Anker, 2017 Edward Elgar Publishing Limited, p. 8

Pago Justo y Salario Digno

Salario Digno es un derecho humano

En la actualidad, 340 millones de trabajadores y sus familias viven con menos de 1,90 dólares por persona por día, la línea internacional de pobreza¹. Los salarios y los ingresos de millones de personas siguen siendo demasiado bajos para que puedan satisfacer sus necesidades básicas y, en respuesta, han surgido iniciativas en todo el mundo para aumentar los salarios a un salario digno.

Un salario digno va más allá de erradicar la pobreza extrema. Su objetivo es garantizar que las personas puedan permitirse un estilo de vida básico y participar en la vida social y cultural. Es específico del contexto y se trata de ir más allá de los salarios de pobreza para asegurar que las personas puedan satisfacer sus necesidades básicas.

De acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, un Salario Digno es un derecho humano (artículo 25.1):

"Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, así como a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad"

Redactado hace 100 años, el logro de un salario digno también está en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La idea no es nueva, ni fácil de implementar. Sin embargo, es inevitable que sea el foco de cualquier negocio que afirme seguir cualquier estándar ético.

El pago Justo y el Salario Digno son fundamentales para los ODS's

De manera más directa, los esfuerzos para lograr un pago justo y un salario digno son fundamentales para lograr el **ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todas partes**. Sin embargo, también son fundamentales para el **ODS 10: Reducir la desigualdad de ingresos dentro y entre los países**. Esto se debe a que, si no se elevan los ingresos de las personas con ingresos más bajos, es probable que la desigualdad de ingresos y riqueza crezca, y no que disminuya. Además, el Pago Justo y el Salario Digno también son importantes para el **ODS 8: Promover el crecimiento económico continuo, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos**. Si no se mejoran los salarios y los ingresos de las personas con ingresos más bajos, el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo seguirán sin lograrse. Por último, constituyen una parte indispensable para lograr el **ODS 12: Modelos de producción y consumo responsables**. Esto sólo puede lograrse si las cadenas de suministro se organizan de manera que permitan a todos los involucrados ganar un salario digno y adoptar prácticas de producción sostenibles que salvaguarden el medio ambiente y protejan los derechos de los trabajadores. Los constantes intentos de reducir los precios, por ejemplo, las prácticas de reducción de costes que se observan a menudo en las cadenas de suministro textil, que siguen perjudicando los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores y los productoresⁱⁱ son buenos ejemplos de por qué el salario mínimo es clave para los modelos de producción y consumo responsables.

Si se toman en serio el logro de los ODSs, los gobiernos a nivel mundial deben priorizar los esfuerzos para permitir el pago de salarios dignos que satisfagan las necesidades básicas de los trabajadores y productores. Entre las medidas para lograrlo figuran las siguientes:

- La contratación pública obligatoria, que garantiza el pago de un salario digno a los trabajadores que cumplen contratos públicos.
- Apoyar a las empresas para que puedan desarrollar modelos de negocio que paguen un salario digno (incluida la legislación a tal efecto).
- Implementar legislación para detener las prácticas comerciales desleales (UTPs – [vea la página 11](#)) dentro de las cadenas de suministro y producción.

El enfoque de WFTO hacia el Pago Justo

WFTO se ha embarcado en una nueva etapa en su compromiso de ofrecer un salario digno y un precio justo a los trabajadores y productores de todo el mundo. El objetivo es apoyar a los miembros de WFTO para que trabajen junto con sus trabajadores y productores en el cálculo de un salario digno local, que se ajuste a su modelo de negocio y al contexto en el que operan, en lugar de imponer un salario estándar.

El salario digno local - y la forma en que está construido y apoyado por las Notas de contexto local - puede adaptarse a cualquier organización en cualquier región. El enfoque es "de abajo hacia arriba", en lugar de "de arriba hacia abajo"; en otras palabras, cada organización calcula por sí misma cuál será su salario digno local. El objetivo es la equidad y la creación de confianza entre los socios comerciales: todos los eslabones de la cadena comercial deben trabajar por la salud de toda la cadena.

Un enfoque de salario digno inspirado en los negocios guiados por la misión

Como comunidad de Empresas de Comercio Justo guiadas por la misión, los miembros de WFTO demuestran un compromiso sin precedentes con sus productores, proveedores y comunidades. Existen para beneficiar a las personas y comunidades económicamente marginadas y para hacer intercambios a su favor.

Las Empresas de Comercio Justo son las que tratan de construir un negocio entero con una misión social como parte fundamental. Se trata de comercio y mercados, pero la prioridad debe ser beneficiar a los trabajadores, agricultores y artesanos. Esta característica de diseño significa que se trata de quitar la camisa de fuerza que usan los negocios convencionales, donde pueden hacer lo correcto para la gente y el planeta sólo si se demuestra que eso conlleva a un aumento de los beneficios. Desafían la idea de que debemos trabajar con y en torno a la búsqueda de beneficios cada vez mayores como motor principal del negocio. Las Empresas de Comercio Justo son un modelo de negocio que está en fuerte contraste con el diseño de los negocios convencionales.

Los gerentes de las Empresas de Comercio Justo no son presionados constantemente para reducir los costos y exprimir a sus proveedores con el fin de aumentar las ganancias. Típicamente, la misión de las Empresas de Comercio Justo se plasma estructuralmente en una variedad de formas que están en un fuerte contraste con los negocios convencionales. Estos incluyen:

- Una misión que se prioriza en sus documentos legales, como la constitución, los estatutos o los reglamentos (cuando sea legalmente posible);
- Una directiva que cuenta con representantes de productores o de organizaciones que están dirigidas por una misión;

- Beneficios que se reinvierten en su mayoría en el negocio de Comercio Justo o que se utilizan para beneficiar directamente a los trabajadores, agricultores o artesanos; o
- Propiedad que es sustancialmente administrada por los productores u organizaciones dirigidas por una misión.

Aunque adoptan características estructurales tan distintas, las Empresas de Comercio Justo tienen muchas formas legales. Las mismas son empresas privadas, cooperativas, organizaciones sin ánimo de lucro y asociaciones. Estas empresas son diversas -en capacidad, habilidad y contexto-, desde un miembro que trabaja con artesanos rurales en los altos Andes -o un grupo de tejedores de cestas funcionalmente analfabetos, que viajan tres días desde Dar es Salaam- hasta grandes importadores en países desarrollados. Los miembros de WFTO funcionan en mundos económicos dinámicos; algunos dentro de cadenas de Comercio Justo, otros en el comercio convencional con fuerzas de mercado convencionales, otros en ambos mundos.

Una intervención con un salario digno para las empresas dirigidas por una misión y plenamente comprometidas con sus trabajadores, productores y comunidades es y debe ser diferente a una intervención para las empresas del mercado convencional. Se trata de empresas creadas para canalizar el valor, los beneficios y las oportunidades a productores económicamente marginados, y es posible un enfoque más basado en el contexto y la colaboración. Esa es la esencia del enfoque de WFTO hacia el Pago Justo y el Salario Digno. Esta es también una gran oportunidad para que las empresas del mercado convencional dominante la utilicen como inspiración y vean lo que podría funcionar en sus entornos.



[Lea aquí sobre los Diez Principios de Comercio Justo.](#)

La Política de Pagos Justos de WFTO se expresa en el Estándar de Comercio Justo de WFTO en el Principio 4: Pagos Justos

El pago justo se compone de precios justos, salarios justos y salarios dignos locales. Un pago justo es aquel que ha sido negociado y acordado mutuamente por todos a través del diálogo y la participación continuos, que proporciona un pago justo a los productores y que también puede ser sostenido por el mercado, teniendo en cuenta el principio de igual salario por igual trabajo de mujeres y hombres. El objetivo es siempre el pago de un salario digno local.

El Contexto importa

En su forma más simple, el contexto local es lo que hace que la situación de WFTO (desde la geografía hasta el clima, las situaciones políticas y sociales, el tipo de negocio en el que estamos y la gente que empleamos) sea diferente de la situación de otra organización. Es posible que dos organizaciones en la misma ciudad tengan realidades locales completamente diferentes - y son estas realidades las que tenemos que considerar junto con el Salario Digno calculado o de referencia para llegar a un número que realmente represente un Salario Digno Local. Por esta razón, al calcular el salario digno local, la empresa también enumera las Notas de contexto local, es decir, las condiciones que reflejan el contexto local, que informarán y quizás modifiquen ligeramente la cifra final del salario digno local.

Obstáculos para la acción

Cuando una empresa emplea y comercia con personas económicamente marginadas, existen barreras adicionales para mejorar los salarios. Los costos y la eficiencia pueden ser un factor, los márgenes y los precios al por menor pueden impedir la acción, y factores locales muy específicos pueden crear desafíos adicionales. Al involucrar a la comunidad de empresas de WFTO en torno al tema del salario digno vital, se descubrieron lecciones específicas. En particular, vale la pena destacar ciertos temores expresados por los miembros de WFTO con respecto a los nuevos pasos y criterios del Proceso de Pago Justo:

1. Un enfoque inflexible e inmediato de salario digno, basado en el cumplimiento, que forzaría inmediatos e inconcebibles aumentos de los precios.
2. El tiempo necesario para implementar el sistema sería mayor que el permitido por el Sistema de Garantía de WFTO para verificar el cumplimiento de los Principios de Comercio Justo.
3. Las nuevas herramientas requerirían una formación significativa en el uso, para los productores en particular, y para los compradores también.

Márgenes y precios: Perspectivas para las empresas sobre cómo tomar medidas para lograr un pago justo y un salario digno

El tema del ajuste de precios y márgenes es una cuestión importante que a menudo se plantea en los debates sobre el salario digno. Durante las entrevistas con el consultor, los entrevistados señalaron que los importadores y los minoristas tendrán que evitar o limitar los aumentos de los precios de venta al por menor derivados de las subidas del precio franco a bordo (FOB) que se

amplifican con sus propios márgenes, lo que puede requerir que examinen su propio modelo y prácticas comerciales. Una propuesta fue que los márgenes deberían congelarse -manteniendo el valor absoluto, aunque reduciendo el margen porcentual- durante el período de transición (mientras que los salarios y los ingresos se incrementan para llegar a un salario digno).

El análisis del consultor cubrió un ejemplo específico de un proceso de colaboración para acordar un Salario Justo facilitado por Oxfam Intermón en España, que demostró cómo navegar en complicados dilemas de precios cuando se trata de productores marginados. La situación exigía confianza y compromiso, lo que permitió a Oxfam Intermón, que es a la vez importador y minorista, mejorar los salarios sin perjudicar los canales de venta en los que confían los productores. En este caso, Oxfam Intermón aceptó la necesidad de reducir sus márgenes para evitar una subida perjudicial del precio al por menor. Bajo la solución propuesta, el grupo que emplea a los artesanos, el exportador de Comercio Justo y Oxfam (todos los cuales son miembros de WFTO) reducirían sus márgenes ligeramente para aumentar el componente laboral del precio de venta al público en más de 2,5 veces, con un aumento de sólo un 5% en el precio final de venta al público, el aumento que ellos consideraban aceptable para los consumidores. Sin embargo, para mantener los márgenes reducidos, Oxfam Intermón y los demás miembros de WFTO necesitarán aumentar la eficiencia a través de mayores volúmenes y economías de escala.

Los retos a los que se enfrentan WFTO y sus miembros en la implementación de Salarios Justos son muy parecidos a los que se enfrentan las empresas que maximizan los beneficios. En WFTO se aprende sobre el comportamiento, las políticas y las prácticas de las empresas que podrían ayudar a las empresas a integrarse, y viceversa.

La **visión común y los compromisos** compartidos con los Principios de Comercio Justo son una buena plataforma para implementar Salarios Justos. Es difícil imaginar que las discusiones dirigidas a atenuar el impacto de los costos del aumento de los salarios de los artesanos, que Oxfam Intermón relacionó e informó a la consultora, tengan éxito en una cadena de valor comercial típica, que está dirigida por una visión a corto plazo del interés comercial propio. El sentido de asociación en un esfuerzo conjunto para mejorar las condiciones de la cadena de suministro está empezando a ser adoptado también por las empresas dentro de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI).

El Proceso de Pago Justo también incluye una **herramienta de fijación de precios**, que es un método probado y comprobado para crear transparencia en torno a los salarios y evitar que se debilite durante las negociaciones de precios. La herramienta es ampliamente utilizada por algunos (no todos) los miembros de WFTO. También fue adoptado por la ETI en sus Directrices para Trabajadores a Domicilio como una buena práctica en las cadenas comerciales, y ha sido adoptado por al menos dos compañías miembros de la ETI, para que puedan asegurar que los trabajadores a domicilio que realizan trabajo manual en cadenas de subcontratación reciban un salario por pieza equivalente al salario mínimo.

Superar los desafíos para la implementación de Salarios y Pagos Justos

Como se ha ilustrado anteriormente, el salario digno y el pago justo están estrechamente relacionados con la fijación de precios. En muchos casos, existe el desafío de acomodar el aumento de precios que permite un pago justo y un salario digno. A menudo, sería necesario aumentar el precio de los productos, lo que, si se aplica de forma insensible o demasiado rápida, podría perjudicar las ventas y, por lo tanto, los medios de subsistencia de los productores.ⁱⁱⁱ Por esta razón, el Proceso de Pago Justo de WFTO abarca el principio de negociación de precios entre los actores adyacentes en la cadena de valor, con el fin de acordar un compromiso justo para lograr el salario digno local para productores y trabajadores de manera que se evite la desestabilización del comercio. La experiencia de Oxfam Intermón, ya mencionada anteriormente, demostró que era vital asegurar compromisos para reducir los márgenes de las organizaciones minoristas, de exportación e intermediarias para absorber el impacto de los costos de elevar los salarios de los artesanos. El proceso también prevé una hoja de ruta para el salario digno, que permite aumentar los salarios a lo largo del tiempo, y el tiempo para aumentar la productividad (a nivel de los productores) y la eficiencia comercial (a nivel de los importadores y minoristas) a fin de evitar resultados negativos. Estas medidas, relacionadas con las economías de escala y la eficiencia, también desempeñarán un papel fundamental para evitar la escalada de los precios durante el proceso encaminado a lograr salarios dignos locales para los productores, los trabajadores y los artesanos.

El principio (plasmado en el Principio de Comercio Justo #4: Precios Justos) de negociaciones de precios equitativos entre los actores a lo largo de la cadena de valor es una buena práctica, tristemente a menudo ausente en las prácticas comerciales generales. Su ausencia conduce a abusos laborales^{iv}, y es esencial atenuar la escalada de los precios al por menor de cualquier aumento en los costos de producción que se necesite para elevar los salarios. Únicamente, WFTO reúne a productores, exportadores, importadores y minoristas que tienen un sentido común de propósito y que han firmado compromisos de comercio justo y están en mejores condiciones para tales negociaciones.

Colaboración a nivel local/nacional

El análisis también reveló que la colaboración entre los miembros de WFTO podría reducir la carga de trabajo de implementar el Proceso de Pago Justo y evitar la duplicación de esfuerzos. Los puntos de referencia y los datos de la escala salarial podrían recopilarse en colaboración y compartirse. Esto no sólo reduciría la carga de trabajo, sino que también podría ayudar a atenuar las presiones competitivas que podrían socavar la aplicación. Dicha colaboración podría ser facilitada o dirigida por las redes nacionales de Comercio Justo y/o los capítulos regionales de WFTO.

La [Coalición Global de Salario Digno](#), por ejemplo, fue creada para reducir la duplicación de esfuerzos en el establecimiento de puntos de referencia del salario digno y evitar debates perjudiciales e infructuosos sobre puntos de referencia competidores, que han demostrado ser capaces de retrasar el progreso del salario digno durante décadas (por ejemplo, dentro de las cadenas de suministro de los miembros de ETI). La Escalera de Salarios de WFTO, que forma parte del Proceso de Pago Justo, tiene el mismo objetivo de compartir datos, pero está centrando

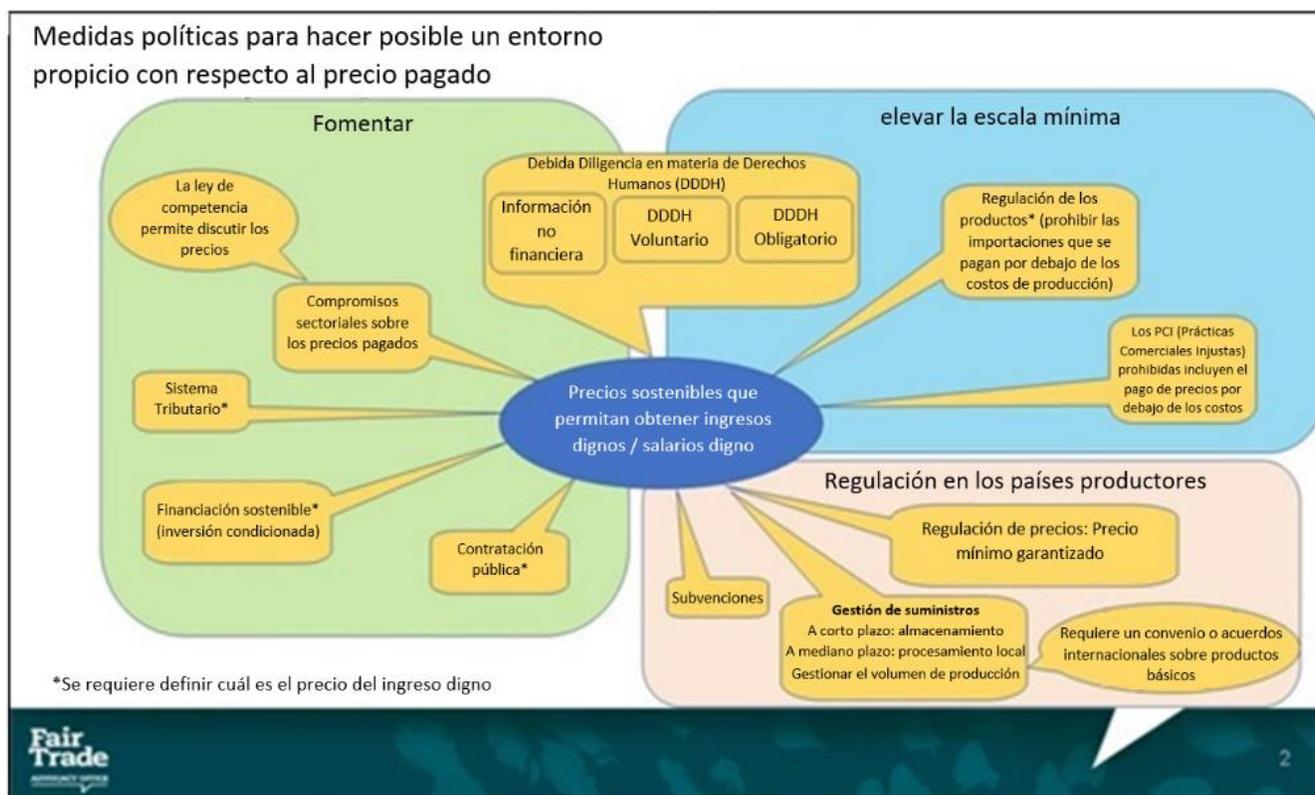
la atención en un proceso continuo y a largo plazo de aumento de salarios en lugar de en puntos de referencia.

Una colaboración similar también produjo resultados positivos en la experiencia mencionada anteriormente de Oxfam Intermón, con artesanos de dos socios productores en Bangladesh, para acordar un salario justo a nivel local. Como resultado de esta experiencia, Oxfam Intermón recomendó que el salario justo en sí mismo se negociara a nivel local, teniendo en cuenta el hecho de que los salarios dignos locales serían diferentes, por ejemplo, para las zonas urbanas y rurales, reflejando el coste de vida en cada una de ellas. Trabajar colectivamente también ayudaría a crear un impulso para aumentar los salarios. Un salario justo acordado dentro de un sector local reduciría las presiones competitivas potenciales, ya que un único nuevo salario justo o precio justo podría aplicarse a todos los miembros de WFTO en una localidad que acepten participar en un proceso conjunto.

Política Pública

Políticas Públicas que apoyan el Pago Justo y el Salario Digno

Hay muchas maneras en las que los gobiernos nacionales y locales, tanto en el Norte como en el Sur del mundo, a través de políticas y prácticas, pueden apoyar el pago de salarios dignos en las cadenas de suministro. La Oficina de Incidencia del Comercio Justo (FTAO por sus siglas en inglés) los ha resumido a continuación:



Medidas de política para un entorno propicio en relación con los precios pagados (cortesía de FTAO)

Muchas de estas medidas contribuyen a la consecución de los ODSs de forma más amplia.

Por lo general, los gobiernos locales tienen un papel potencialmente importante que desempeñar y el comercio justo puede ser uno de los elementos más eficaces dentro de las estrategias de los gobiernos locales. La introducción de cláusulas de desarrollo sostenible en la **contratación pública** es una forma muy directa de aumentar la demanda de productos y servicios sostenibles, y la certificación de Comercio Justo, respaldada por un monitoreo creíble, es la abreviatura probada para la entrega de Salarios Dignos y el desarrollo sostenible. Las políticas de **desarrollo económico local** pueden apoyar la adopción de los principios del Comercio Justo por parte de las empresas y organizaciones locales. Pero quizás el enfoque más impactante que han adoptado las Autoridades Locales es el uso del Comercio Justo para **sensibilizar a la opinión pública** sobre cuestiones de desarrollo sostenible.

La Unión Europea también tiene un papel fundamental. La investigación de la Oficina de Incidencia del Comercio Justo (FTAO por sus siglas en inglés) ha identificado una serie de posibles medidas de política pública para promover la producción y el consumo sostenibles, que se resumen a continuación.

Contratación pública

La condicionalidad de las contrataciones públicas de los gobiernos nacionales y locales y de las organizaciones del sector público, como las universidades, es una estrategia importante para ampliar el mercado de productos y servicios sostenibles y, al mismo tiempo, aumentar la sensibilización y la visibilidad del desarrollo sostenible entre los consumidores y los ciudadanos. La Directiva sobre contratación pública de la UE de 2014 incluye la posibilidad de que los compradores incluyan cláusulas de sostenibilidad. Éstos pueden especificar el cumplimiento de las normas laborales o de certificación, incluyendo el pago de un salario digno. Se trata de una herramienta que ya existe y que está fácilmente disponible para los gobiernos nacionales y locales. La integración de cláusulas sobre el pago del salario digno a los proveedores, productores y trabajadores en sus prácticas de contratación pública representa una forma activa de contribuir al **ODS 1** (*no pobreza*), al **ODS 8** (*condiciones de trabajo decentes y crecimiento económico*) y al **ODS 12** (*consumo y producción responsables*). Las nuevas herramientas de cálculo del salario digno local del proceso de pago justo son el medio más reciente para que las empresas que responden a licitaciones públicas confirmen a las autoridades contratantes que han determinado el salario digno local para sus trabajadores, proveedores y productores y que lo están cumpliendo.

Prácticas Comerciales Injustas (UTPs –siglas en inglés)

En abril, la Unión Europea aprobó una Directiva para prohibir las prácticas comerciales desleales, tales como cambios unilaterales en los acuerdos de suministro y hacer que los proveedores paguen los costos de las promociones.

La Directiva UTP no aborda ningún proceso a través del cual los actores de la cadena de suministro puedan llegar a un acuerdo sobre lo que constituye un pago justo (ni se mencionan los ingresos de subsistencia ni los salarios justos o dignos). La Directiva deberá promulgarse en

cada uno de los 27 Estados miembros en los próximos dos años. Cada país tiene la opción de adoptar los términos de la directiva al por mayor, o de ir más allá. Los gobiernos nacionales de los Estados miembros de la UE tienen aquí la oportunidad de aplicar leyes que van más allá del mínimo, y de esta manera contribuir a los SDG (ver "Contratación Pública" más arriba) exigiendo a los minoristas y otras empresas que garanticen el pago de un salario digno local a los proveedores, productores y trabajadores. Esto podría incluir:

- Hacer que pagar por un producto por debajo del precio de coste sea una práctica comercial injusta.
- Obligar a los compradores a llegar al precio de un producto sólo después de una consulta adecuada con un proveedor o productor.
- Exigir a los compradores que evalúen si el precio que pagan por un producto es suficiente para que los trabajadores de la cadena de suministro reciban un salario digno (el Proceso de Pago Justo proporciona las herramientas para calcular el salario digno local de los trabajadores a través de las cadenas de suministro).

Conclusión

Lograr salarios dignos e ingresos dignos para todos requerirá cambios significativos en las relaciones comerciales. Los desequilibrios de poder inherentes a las cadenas de valor mundiales y las prácticas comerciales deficientes de muchas de las empresas más poderosas que encabezan esas cadenas siguen teniendo efectos negativos en los salarios y las condiciones de las cadenas de valor mundiales de las que dependen tantos trabajadores y agricultores para su subsistencia. Estos resultados negativos afectan y actualmente socavan el logro de muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por ejemplo, 1 (*no pobreza*), 5 (*igualdad de género*) y 12 (*consumo y producción responsables*), entre otros. Esto pone de relieve la necesidad de transformar los modelos empresariales que dominan las cadenas de suministro mundiales para permitir prácticas comerciales que promuevan mejores resultados para los trabajadores, los agricultores y los artesanos.



Un punto de partida crítico es elaborar un salario digno local (descrito anteriormente) y comenzar a identificar a los trabajadores, agricultores y artesanos que son más vulnerables para priorizar sus intereses en primer lugar. Lo siguiente es adoptar y adaptar las prácticas comerciales adecuadas, tal y como se han modelado en el comercio justo. Estas incluyen: relaciones comerciales directas y estables; fijación de precios transparentes, predecibles y compatibles con el pago de salarios justos (incluso mediante el uso de herramientas de fijación de precios que separan los costes laborales de las negociaciones de precios); prácticas comerciales justas y condiciones de pago (*véase el diagrama de proceso anterior*).

Los puntos de vista de la comunidad global de Empresas de Comercio Justo (miembros de WFTO) muestran que esto puede ser impulsado por el contexto local, y puede ser acordado con los productores locales de una manera que es inclusiva y les da voz real. Este enfoque ascendente puede ser adoptado y adaptado por otras empresas que estén dispuestas a dar prioridad a los intereses de los productores y a dar los pasos importantes hacia un salario digno.

Notas y agradecimientos

ⁱ **The Human Rights Opportunity – 15 real-life cases of how business is contributing to the Sustainable Development Goals by putting people first**, Shift Project Ltd., July 2018

http://docs.wbcsd.org/2018/07/The_Human_Rights_Opportunities.pdf

ⁱⁱ **Paying for a Bus Ticket and Expecting to Fly. How Apparel Brand Purchasing Practices Drive Labor Abuses**, Human Rights Watch, April 2019 <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/wrd0419.pdf>

ⁱⁱⁱ **Fair Wages & Fair Prices**, Peter Williams, European Fair Trade Association [EFTA] January 2009, https://www.researchgate.net/publication/281825449_Fair_Wages_Fair_Prices

^{iv} **Paying for a Bus Ticket and Expecting to Fly. How Apparel Brand Purchasing Practices Drive Labor Abuses**, Human Rights Watch, April 2019

<https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/wrd0419.pdf>

*Esta investigación ha sido financiada por el **Trade Fair Live Fair (TFLF)**, un proyecto de tres años financiado por la UE. Esta iniciativa, que reúne a la mayor parte del movimiento europeo de comercio justo, tiene por objeto aumentar la concienciación sobre el consumo y la producción sostenibles, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODSs).*

World Fair Trade Organization Europe, asbl

Rue Washington 40

1050 Brussels, Belgium

www.wfto-europe.org



Esta publicación se ha realizado con la ayuda financiera de la Unión Europea. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de World Fair Trade Organization en Europa y bajo ninguna circunstancia puede considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.

