

(#289). SEWING HOPE; SALARIO DIGNO EN LA INDUSTRIA TEXTIL

[MONOTEMA] Llega por fin con detalle la historia de Alta Gracia, la fábrica textil situada en la República Dominicana cuyos trabajadores reciben un salario digno, algo totalmente inusual en esta industria.

Surgida en 2010, Alta Gracia se ha convertido en una especie de experimento real, con muchos ojos puestos sobre ella y su potencial capacidad para sobrevivir en un mercado donde prima la competencia en costes a través de la explotación laboral y las condiciones de trabajo esclavas.

Si en este 2017 [Slave to Fashion](#) ha puesto nombres y caras a vivencias lamentables de explotación laboral en las fábricas textiles, [Sewing Hope](#) nos muestra identidades de personas que han podido salir de la pobreza, mejorar las condiciones de sus familias, y tener una vida donde algunos sueños están incluso permitidos.

Aunque su vida es todavía muy corta, la historia de Alta Gracia tiene la profundidad y los matices necesarios como para poner sobre la mesa cuestiones esenciales para esta industria y, de forma más general, para el sistema capitalista neoliberal.

En este post voy a exponer algunos de los aspectos más destacados del libro, con el fin de ayudar a su comprensión e incentivar su lectura.



Los autores

El libro está escrito por Sarah Adler-Milstein y John M. Kline, quienes han vivido desde diferentes ópticas el desarrollo del proyecto, y lo han hecho desde prácticamente el inicio, y con gran implicación.

Adler-Milstein es una activista que ha trabajado para el [Workers Right Consortium](#) (WRC), que es probablemente la única entidad con el grado de independencia necesario para auditar válidamente factorías textiles. La autora se involucró en los primeros años de la compañía, supervisando su funcionamiento, y trabajando asimismo por los derechos laborales en diferentes países de Latinoamérica.

Alder-Milstein conoció a John M. Kline en 2010, profesor de la Universidad de Georgetown, con una amplia trayectoria en la investigación en ética y diplomacia en los negocios, quien rápidamente se interesó por el caso de Alta Gracia y lo ha seguido muy de cerca hasta el día de hoy.

Ambos autores han volcado las experiencias vividas durante estos años en este recomendable libro, donde el vínculo especial que han creado con algunos de los trabajadores dominicanos se hace palpable.

Para ellos, la enseñanza que muestra Alta Gracia es que no hay ninguna razón para que las grandes empresas del sector paguen también salarios dignos a sus trabajadores. Veremos, no obstante, algunos matices a esta consideración a continuación.



Una explicación detallada del [caso de Alta Gracia](#) también puede encontrarse en el podcast de Doble Cara, junto a Antonio J. Mayor.



Los antecedentes

El libro comienza contando la historia de Yenny Pérez, quien con sólo 14 años llegó a Villa Alta Gracia para buscar empleo en BJ&B, una fábrica de origen coreano que producía equipamiento universitario para las licencias de Nike y Reebok. Era el año 1991, y pese a que en la entrevista de trabajo descubrieron que no era más que una niña, la contrataron.

Así empezó Yenny un calvario que duraría más de una década, primero en BJ&B, luego en otra factoría vecina (TK), para volver de nuevo a la primera. Salarios míseros, horas interminables, condiciones higiénicas deplorables, acoso..., en fin, las características comunes que [tantas veces he contado en este blog](#).

Sin embargo Yenny no se conformaba con eso, y planteó la posibilidad de crear un sindicato, y luchar por los derechos de todos los trabajadores, hasta entonces explotados. Afortunadamente contó con el apoyo de WRC, que presionaba a las Universidades para que otorgaran contratos de licencia que cumplieran unos mínimos estándares. Esto llevó incluso a Yenny a dar conferencias en diversas universidades norteamericanas, y en convertir su lucha en un icono de tantas luchas similares, la mayoría desconocidas o silenciadas.

Pero BJ&B no se quedó de brazos cruzados, y empleó tretas que, desgraciadamente, son comunes en el sector. Colaboró para poner a otros trabajadores en contra de Yenny y sus

propuestas, con la amenaza encubierta de que este tipo de movilizaciones podrían acabar por cerrar la fábrica. Y claro, más vale trabajar míseramente que quedarse sin trabajo. La clásica cantinela del que esclaviza, pero que también pueden asumir los esclavos.

Incluso la factoría llegó a realizar donaciones a las iglesias locales para que el párroco en sus discursos rompiera una lanza a favor de la empresa, de la prosperidad que había traído, y de las fatales consecuencias de continuar por el camino de las protestas. Al fin y al cabo estaban defendiendo derechos humanos, algo que, por lo visto, no era asunto de envidia para el clero.

Y vaya, finalmente BJ&B cerró, ya fuera por la propia indolencia de Nike y Reebok en reajustar sus pedidos en base a una mejora de las condiciones laborales, o ya fuera porque ese tipo de fábricas sólo están preparadas para exprimir al trabajador y no son capaces de reconvertirse a producir dignamente. Los malos presagios se materializaron. Pero la lucha y la dignidad permaneció.

Nace Alta Gracia

Gracias a Scott Nova, director ejecutivo de WRC, y Joe Bozich, CEO de Knights Apparel, nacería la única fábrica textil que paga salarios dignos. Bazich había vivido una historia personal muy dolorosa, un sufrimiento que le incitó a hacer algo realmente loable en los negocios. Él podía pagar a los médicos para sobrellevar sus desgracias familiares, pero los trabajadores textiles no podían hacerlo llegados a ese caso. Catarsis, lo llamarían algunos, quizá por no admitir que fue un simple ejercicio de empatía que todos los grandes ejecutivos tendrían que hacer por defecto. Pero esa empatía no existe en el mundo de las primas por objetivos y los grandes salarios de encorbatados. Tal vez por eso cuando ocurre un caso como el de Bozich, lo elevamos a una categoría especial. Sea como fuere, Bozich hizo lo que casi nadie hace.

Entonces comenzaron una aventura en el que en primer lugar tenían que fijar un salario digno. La industria trabajaba con salarios medios que hacían necesario que un sueldo digno fuera entre el 200% y el 500%. Son números a veces confusos. Un 200% unos lo interpretan como el doble del salario actual, y otros como el triple. Así, si alguien ganaba \$0.83 por hora, un 200% sería \$1.66 por hora para unos, y \$2.49 por hora para otros. Yo me quedo con la interpretación de que \$2.49 es un 200% más de \$0.83, es decir, se sube un 200%, mientras que en el libro los autores parecen preferir la primera opción. Yo hablaré aquí siempre de mi interpretación. De este modo, se fijó el salario digno en un poco más de la subida del 200%: \$2.83 por hora, lo que suponía unos \$125 a la semana y unos \$500 al mes.

Contactaron con un empresario local para ver si estaba dispuesto a emprender el proyecto siempre bajo la premisa de aceptar ese salario digno. Y también contaron con ex trabajadores de BJ&B, como Yenny Pérez. Pero al final tuvo que ser la propia Knights Apparel la que pusiera varios millones de dólares para crear la *start-up*, y claro, para ello tenían que convencer a sus inversores. Y no fue fácil porque el inversor quiere dinero y poco riesgo, por lo que tuvieron que maniobrar y separar legalmente Alta Gracia de Knights Apparel. ¿La solución?: Poner de gerente a un empresario de India, amigo de Donnie Hodge (otro hombre clave de Knights Apparel), y situar el domicilio fiscal en Islas Vírgenes. Sí, un paraíso fiscal.

Pero en 2015 Hanes Corporation compró Knights Apparel por \$200 millones y dejó fuera la unión con Alta Gracia. Eso sí, perdonaron varios millones de deuda que la fábrica había acumulado, empleando \$3 millones en recapitalizar la factoría. Comenzaba una nueva etapa para la empresa, pero hasta el día de hoy sigue sin dar beneficios. Donnie Hodge se quedaba al frente del timón.

Marketing de Alta Gracia

Alta Gracia tenía de cara muchas cosas. Primero, se había labrado una muy buena imagen en el entorno universitario, debido a los esfuerzos del WRC y a las charlas dadas por los propios integrantes de la factoría. Segundo, la United Students Against Sweatshops (USAS) estaba realizando movilizaciones en diferentes universidades para que las grandes marcas respetaran un código de conducta interno, y para fomentar que se firmaran acuerdos con empresas como Alta Gracia. Y tercero, tenían un mercado potencial tremendamente amplio (el merchandising universitario es un mercado que genera varios miles de millones de dólares en ventas), y que además estaba geográficamente muy cerca.

La marca se vende bajo la etiqueta de “comercio justo” aunque en realidad no aparece la certificación en su página web. Pero bueno, qué mayor justicia que pagar un salario digno a los trabajadores, cuando la mayoría de empresas certificadas no lo suele hacer (cobran salarios más altos que la media del sector y tienen como objetivo llegar a salarios dignos).

Y ha tenido grandes aliados en las universidades con un tratamiento muy atractivo en la Universidad de Duke, y con displays como el que se muestra debajo (derecha) en la Penn State.





Además, decidió utilizar a sus propios empleados como reclamo en las etiquetas, intentando tangibilizar lo que significaba comprar una prenda; adquirir una camiseta de Alta Gracia suponía estar apoyando un modo de entener los negocios en los que la dignidad del trabajador es esencial, y en el que pueden cambiar sus vidas a mejor.





Sin embargo la banda de precios en las que venden en las universidades es muy curiosa, porque aparecen en varios bookstores a precios por debajo de productos similares de Nike (ver debajo la comparación en www.fanatics.com)





Alta Gracia: \$16.99

Nike: \$25.99

Champion: \$19.99

Independientemente de los descuentos que pueda hacer el distribuidor, una camiseta de Alta Gracia es más barata que una similar de Nike o Champion, marcas que evidentemente no pagan un salario digno en sus fábricas. ¿Es esa estrategia correcta? Los autores se lo plantean en el libro, y más

teniendo en cuenta que la factoría sigue dando pérdidas. Parecería más adecuado tratar de diferenciar el producto con un precio primado por su consideración de comercio justo, e incrementar el margen por unidad.

Pero también una lectura complementaria es posible; Marcas como Nike o Champion son capaces de vender productos muy parecidos con un margen mucho mayor debido a su imagen. Eso nos da una idea del [sobreprecio que el consumidor puede pagar](#) por esos productos.

Alta Gracia nos muestra feacientemente que pagar un salario digno sólo supone añadir unos céntimos de dólar a cada producto. Así, para una sudadera de que se vende a \$35 en las tiendas, el encarecimiento sería de unos \$0.90 por unidad. Si no lo repercutimos en el consumidor, y se distribuye por la cadena de suministro, supone simplemente renunciar a un porcentaje prácticamente despreciable de los beneficios. Como, de nuevo, tantas veces hemos explicado en esta web, las grandes empresas [podrían pagar un salario digno y generar ingentes beneficios, pero no quieren](#).

Pese a tener un nicho de mercado relevante, Alta Gracia sigue en números rojos. La nueva [línea abierta con los Dallas Cowboys](#) puede permitir a la factoría dominicana entrar en el segmento del deporte profesional, incrementar el volumen de pedidos y el de clientes.

Una profunda reflexión se hace necesaria

¿Puede entonces una empresa como Alta Gracia sobrevivir en este sistema económico en una industria como la textil? Pues no podemos dar una respuesta categórica todavía, aunque sí afirmar que obviamente es posible, pero con muchos matices.

Tenemos una factoría impulsada por el dinero y el *know-how* de un gigante del sector (Knights Apparel), situada en una zona franca en la República Dominicana, país que tiene un tratado de libre comercio con Estados Unidos, y además está registrada en un paraíso fiscal. No sólo eso, sino que aunque Alta Gracia paga un salario digno no ofrece productos con certificación

orgánica, como sí lo hacen [otras empresas del sector](#), por lo que tiene menores costes que otras compañías enfocadas a la sostenibilidad y ecología. Y, como hemos indicado, cuenta con una buena imagen de marca, un mercado potencial atractivo y un lugar privilegiado para vender a Estados Unidos. Y aún así, sufren pérdidas.

Los [beneficios de estar en una zona franca son jugosos](#), ya que hay exención del pago de múltiples impuestos, entre ellos el equivalente al IVA de las compras o el impuesto sobre los beneficios, al menos durante los primeros años de funcionamiento. El acuerdo de libre comercio con Estados Unidos permite la exportación con ventajas a nivel arancelario a ese país. Y encima un paraíso fiscal para tratar de eludir el pago de impuestos, que ya hemos dicho que son mínimos por el privilegio de las zonas francas. En cualquier caso, y como me comenta John M. Kline en una comunicación personal, este hecho es en práctica irrelevante porque hasta ahora no hay beneficios que eludir.

Por tanto, ante unas condiciones a priori tan favorables, ¿por qué no hay beneficios? Probablemente haya que ser pacientes y esperar un poco más. Al fin y al cabo Alta Gracia ha superado el tiempo de vida de otros “experimentos similares”, como los de [Just Garments](#) (cerrada en 2007), y los de [SweatX](#) (cerrada en 2004), que fallaron por diversos motivos. Los primeros quizá porque realmente no cumplieron ni con sus propios compromisos de salario digno, y los segundos porque no fueron capaces de atender adecuadamente a la demanda y gestionar experimentadamente. Todos estos factores son claramente controlados por Alta Gracia, por lo que es de esperar que los beneficios lleguen. Veremos.

Otro elemento de reflexión se refiere a si una empresa como esta debe emplear las mismas armas del capitalismo neoliberal para generar un negocio que va en contra de la forma en la que el sistema se implementa. Me refiero a tres aspectos fundamentales: (1) zonas francas; (2) libre comercio; (3)

paraísos fiscales.

Quizá alguien puede pensar que para luchar contra el sistema hay que valerse del propio sistema. Pero otros dirán que es lamentable que la defensa de un derecho humano fundamental, como es un salario digno y unas condiciones laborales apropiadas, se cimiente sobre pilares que están fomentando la desigualdad, la pobreza, y por supuesto la explotación laboral (las zonas francas suelen contar con legislaciones laborales más laxas). Sin embargo, y como muy bien indica John M. Kline, aunque Alta Gracia se encuentra en una zona franca, lo estándares laborales están muy por encima de lo que la ley marca como mínimo, y los trabajadores tienen su propio sindicato y han firmado un convenio laboral colectivo.

Y esto nos lleva a plantear una cuestión quizá infantil, pero necesaria. ¿Podría plantearse crear una marca textil produciendo con salarios dignos, fuera de una zona franca, y debidamente registrada en un país que no fuera un paraíso fiscal? Pues, quien haya leído hasta aquí, probablemente piense que sería prácticamente imposible para una *start-up*.

Uno de los grandes triunfos del capitalismo neoliberal y del modo de producción esclavo es precisamente anular cualquier alternativa que lo cuestione. El sistema ha creado unas condiciones que hacen extremadamente difícil sobrevivir si no te sometes a ellas. Es la perversión más absoluta. No es que estas empresas que pagan salarios dignos no puedan ser rentables per se; no lo son porque el propio sistema no lo permite. La esclavitud justificada. Tremendo.

Pero no. No debemos quedarnos con esta idea solamente. Una de las grandes enseñanzas de Alta Gracia es que las grandes compañías del sector, esos gigantes con miles de millones de euros de beneficio neto, podrían aplicar el pago de un salario digno. Esas empresas no son de nueva creación, tienen una estructura sólida, una imagen consolidada y una red de distribución asentada. No tienen que pasar por las

dificultades de una empresa que nace. Ellas son las que deberían dar el paso. Pero no lo hacen.

Mientras tanto, debemos alentar la [creación de marcas como People Tree](#), y el esfuerzo de emprendedoras como Safia Minney, por ejemplo, y otras muchas de empresas más pequeñas. Las certificaciones de comercio justo son una buena noticia, porque los salarios cobrados por las empresas adheridas son más altos que la media. Pero también hay que admitir que la banda de precios en las que se mueven este tipo de empresas se hace muy difícil de alcanzar para perfiles de consumidores que no tengan un alto poder adquisitivo.

Y aquí también obedece otra reflexión, y es que quizá deberíamos apostar por la compra de estos productos de forma esporádica en lugar de la de productos a precios más bajos de manera continua. Es un cambio en la forma de concebir el consumo y la vida. En lugar de comprar 3 vestidos al año de Zara o H&M, o 3 sudaderas de Nike o Adidas, comprar un vestido y una sudadera de una marca de comercio justo.

Quizá suene *naïf* y paternalista, pero probablemente sea la única forma de ayudar a cambiar el sistema desde las acciones de consumo.

Conclusión

Un salario digno es posible, son sólo unos céntimos de dólar por prenda. Y ello puede hacer cambiar la vida de miles de familias de trabajadores del sector. Tener acceso a servicios médicos, a enviar a sus hijos a la universidad, a poder satisfacer las necesidades básicas de comida y energía, a poder incluso pagar un préstamo y poder ahorrar. A, en definitiva, tener derecho a soñar.

El caso de Alta Gracia nos muestra una interesante conjunción de factores que hemos discutido en este post, donde hay luces y sombras, y donde nos lleva a plantearnos cuestiones mucho más profundas sobre la perversión del sistema y su capacidad

para justificar la esclavitud y la desigualdad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su Artículo 25.1 indica que todo el mundo tiene el derecho a un estándar de vida adecuado que permita el bienestar suyo y de su familia, incluyendo la comida, la ropa, la asistencia médica, el domicilio, servicios sociales, etc. De este modo, no se está pidiendo nada que no sea humanamente un derecho. Y he aquí otra de las vilezas del sistema, hacer creer que un salario digno es un privilegio, en lugar de un derecho.

Recomiendo la lectura de este libro, y su discusión en las universidades. Que los alumnos de Economía y Administración de Empresas analicen y sean críticos con este caso, y que salgan de las facultades con la idea y el compromiso de crear “muchas Alta Gracias”, no sólo en el sector textil, sino en otros donde se reproducen condiciones simiales de esclavitud, como el de componentes tecnológicos, por ejemplo.

Finalmente, dejo estos dos vídeos donde se puede escuchar más información sobre este caso de la mano del propio John M. Kline:

Agradecimientos

Mi más sincero agradecimiento a John M. Kline y Safia Minney por contestar amablemente a varias cuestiones relacionadas con este artículo.

Cómo citar este artículo: **Martínez, J. A. (2017, diciembre 18). Sewing Hope; Salario digno en la industria textil. Descargado desde www.cienciasinmiedo.es/b289**

Todos los posts relacionados