

Memorando
sobre
Códigos
23

¿Quién tiene el Código Universal?



**Red de Solidaridad
de la Maquila**

Abril 2008

¿Quién tiene el Código Universal?

¿Quién tiene el Código Universal?

Examina los intentos que han hecho asociaciones de industriales e iniciativas multipartitas para desarrollar y promover un código de conducta “universal”, que sería aplicable a uno o más sectores en la economía globalizada. También se comparan y contrastan las disposiciones clave sobre estándares laborales mínimos en estos “códigos universales” rivales y se identifican temas críticos que estén obstaculizando que se llegue a un acuerdo sobre un código común.

Memorando sobre Códigos

El *Memorando sobre Códigos* de la Red de Solidaridad de la Maquila describe tendencias en códigos voluntarios de conducta y políticas gubernamentales y explora temas críticos en el movimiento de derechos laborales. Los *Memorandos sobre Códigos* están disponibles en español e inglés en el sitio web de la Red de Solidaridad de la Maquila:

<http://es.maquilasolidarity.org>. Son bienvenidos los comentarios y sugerencias de nuestros lectores.



Esta publicación está registrada en: Creative Commons Attribution-Noncommercial-Share Alike 2.5 Canada License.

Imagen de tapa: © Copyright John Kounadeas

Índice de contenido

Iniciativas multipartitas	4
¿Es posible una convergencia?	4
El Código JO-IN establece el estándar ...	5
Post JO-IN: ¿Adoptarán las IMPs un código común?	5
Salario digno: El tema pendiente	6
La industria toma la iniciativa	7
WRAP	7
BSCI	8
GSCP: el código recién llegado	8
Defectos del código del GSCP	8
IMP y códigos de industria: similitudes y diferencias	9
¿Un código universal? En dónde residen las diferencias	10
Libertad de asociación	10
Salarios	10
Horas de trabajo	11
Trabajo infantil: ¿sigue siendo un tema? ..	11
Empleo precario	11
Implementación del código	11
El salario digno: afrontando un tema discutible	13
Conclusión	14
¿Está en la agenda un código común? ..	15
Comparación de disposiciones clave en los códigos de la industria y el código JO-IN ...	16
Comparación de disposiciones clave en los códigos multipartitas	18
Notas	20

“Creemos que debería haber un marco de estándares sociales y ambientales para todas las grandes tiendas globales. Y debería haber un sistema de auditoría de terceros para todos. Esto aseguraría que puedan darse mejoras generales con reglas de juego parejas.” Lee Scott, CEO y Presidente, Wal-Mart Stores Inc.¹

Los propietarios de fábricas se quejan de fatiga de auditoría y de que los diferentes compradores de las marcas les estén exigiendo el cumplimiento con distintos estándares de códigos de conducta. Los sindicatos y las ONGs critican a las marcas por tener códigos débiles con estándares imprecisos sólo como un mero ejercicio de relaciones públicas. Las marcas compradoras se quejan de que los altos estándares exigidos por sindicatos y ONGs no se pueden cumplir, al menos en el corto plazo.

Una de las mayores debilidades de los códigos voluntarios de conducta es la falta de consistencia en sus disposiciones y la falta de consenso entre las empresas e interesados sobre los estándares laborales mínimos, que se esperaba cumplan las empresas.

En octubre de 2003, un estudio del Banco Mundial estimaba que había 1,000 códigos de conducta de compradores diferentes para las cadenas globales de suministros con estándares laborales diferentes. Según el Banco Mundial, “la cada vez mayor cantidad de códigos, así como la variedad de estándares que contienen, es fuente de ineficiencia y confusión que puede limitar su efectividad.”²

Como lo señala el CEO de Wal-Mart, Lee Scott, “Muchas de nuestras fábricas proveedoras tienen múltiples clientes, incluyendo corporaciones multinacionales y tiendas locales. Esto resulta con frecuencia en una duplicidad de esfuerzos sin una mejora real en el desempeño. Y en algunos casos permite a un competidor tener un estándar menor y, en ciertos momentos, menores costos.”³

A pesar del hecho de que los estándares laborales internacionales mínimos han sido codificados en las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), todas las cuales han sido negociadas mediante un proceso tripartito, la vasta mayoría de los códigos voluntarios de conducta, que han sido adoptados por empresas individuales o asociaciones de la industria, fallan en reflejar dichos estándares.

Al mismo tiempo, varios participantes en el estudio de 2003 del Banco Mundial apuntaron a “una fuerte y creciente convergencia [en estándares] alrededor de las convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo...” en los códigos adoptados por los compradores más visibles.⁴

Iniciativas multipartitas

¿Es posible una convergencia?

Memorando
Sobre Códigos
Número 23

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

■ 4

El surgimiento de las iniciativas multipartitas (IMPs)⁵ a fines de la década de los 90's ayudó a elevar el nivel en cuanto a los estándares de códigos, facilitando el acuerdo entre grupos de empresas de alto perfil, sindicatos y ONGs de derechos laborales, sobre conjuntos de estándares comunes que son generalmente más consistentes con aquellos establecidos en las Convenciones de la OIT y Declaraciones de la ONU.

Uno de los primeros intentos en desarrollar un código universal aplicable a todos los sectores fue el Estándar SA8000, desarrollado por la Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas de Nueva York (CEPAA por sus siglas en inglés), ahora denominada Responsabilidad Social Internacional [Social Accountability International] (SAI por sus siglas en inglés). La Norma SA8000 se basa estrictamente en las Convenciones de la OIT y las Declaraciones de la ONU, e incluye una disposición sobre salario digno.⁶

Según Judy Gerhardt de SAI, el Consejo Directivo de CEPAA acordó en un principio sujetar SA8000 a las Convenciones de la OIT. "La participación de expertos técnicos en el Consejo, tales como Neil Kearney, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV), y Doarianne Beyer, Consejera General del Comité Nacional sobre Trabajo Infantil, así como una amplia investigación por parte del personal y consultas de materiales de la OIT, ayudaron a fortalecer que el Estándar SA8000 se ajustara a las Convenciones relevantes de la OIT," dice Gearhart.⁷

Poco tiempo después, otras dos IMPs – la Iniciativa de Comercio Ético (ETI)⁸ en Gran

Bretaña y la Fundación Vestir lo Justo (FWF)⁹ en Holanda – adoptaron códigos bastante similares, aunque estos códigos eran para empresas que vendían productos en sus respectivos países, y el código de la FWF era, al menos inicialmente, exclusivamente para empresas holandesas del sector de confecciones.

Significativamente, las organizaciones sindicales y las organizaciones no gubernamentales también estuvieron activamente involucradas en la elaboración del borrador de la ETI y la FWF y continúan participando como contrapartes iguales en los organismos conductores de estas IMPs.

Mientras tanto, en los EE. UU., los participantes en la Asociación Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) adoptaron su propio código, el cual contiene estándares mínimos que son en general más débiles que los de las otras IMPs y que las Convenciones de la OIT y las Declaraciones de la ONU en las que se basa, particularmente en lo concerniente a horas de trabajo, salarios y seguridad en el empleo.¹⁰

Aún cuando sindicatos, ONGs y organizaciones religiosas estadounidenses participaron en la elaboración del código de la FLA, los sindicatos y algunas de las ONGs y organizaciones religiosas abandonaron la iniciativa poco después de su lanzamiento oficial.

Según el sindicato norteamericano de trabajadores de la confección UNITE, ahora conocido como UNITE HERE!, las cuestiones principales que provocaron la salida de los sindicatos de las discusiones fueron la falta de pasos significativos para tratar el tema del salario digno o el derecho de los trabajadores a organizarse, en países donde ese derecho es negado sistemáticamente, así como el control empresarial sobre el programa de monitoreo de la FLA.¹¹

La FLA ha hecho desde entonces cambios en su programa de monitoreo para lograr un

control interno del monitoreo y para revelar más información sobre hallazgos de auditoría y planes de acción correctiva.

Sin embargo, los temas pendientes siguen siendo la cuestión del salario digno, cómo asegurar el derecho a organizarse en países donde legalmente se restringe la libertad de asociación y las disposiciones sobre horas de trabajo, que son más débiles que aquellas de las otras IMPs.

En respuesta, al menos parcialmente, a lo que se percibía como una debilidad del código y sistema de monitoreo de la FLA, estudiantes universitarios y otros activistas de derechos laborales en los EE. UU. crearon una iniciativa alternativa de monitoreo de códigos, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC)¹² que incluye un Código Modelo de Conducta,¹³ que es más consistente con las Convenciones de la OIT y las Declaraciones de la ONU e incluye disposiciones adicionales sobre derechos de las mujeres.

Diez años después de la fundación de las IMPs, continúan existiendo inconsistencias entre los diversos códigos de éstas iniciativas.

En febrero de 2003 se alimentaron las esperanzas de que estas diferencias podrían ser superadas cuando las cuatro IMPs y dos organizaciones laborales, el WRC y la Campaña Ropa Limpia (CCC por sus siglas en inglés), acordaron trabajar en conjunto a través de una Iniciativa Conjunta sobre Responsabilidad Empresarial y Derecho de los Trabajadores (llamada JO-IN), para buscar una base común sobre estándares de códigos e intentar definir la mejor práctica en implementación de códigos.¹⁴

El Código JO-IN establece el estándar

Después de dos años y medio de discusiones y debates frecuentemente difíciles, en julio de 2005, la ETI, la FLA, la FWF, SAI, el WRC y la CCC llegaron a un acuerdo sobre un borrador común de código de conducta a ser

probado en el proyecto piloto JO-IN en Turquía.¹⁵

El acuerdo de las cuatro IMPs y algunas de sus empresas miembros de adoptar el borrador de código de JO-IN para usarlo en el proyecto piloto de Turquía trajo esperanzas de que otras empresas que están fuera de las IMPs pudieran eventualmente adherirse a un código de conducta universal, que definiera la mejor práctica en disposiciones sobre estándares laborales.

Cuando el Grupo de Compradores de Bangladesh del Foro del AMF,¹⁶ que incluye una amplia representación de tiendas y marcas, también adoptó el borrador de Código de JO-IN como su aspiración común de código, para todas las plantas proveedoras de confecciones en Bangladesh de las empresas participantes, pareció que estas esperanzas se harían realidad. Sin embargo el ímpetu se paralizó al continuar las diferencias en algunos de los estándares del código.

Post JO-IN: ¿Adoptarán las IMPs un código común?

Aunque el proceso de JO-IN tuvo éxito en lograr consenso sobre un código de mejor práctica para el proyecto de Turquía, las IMPs y las empresas participantes no han llegado a un acuerdo todavía sobre adoptar el código común como propio.

Según el presidente y CEO de la FLA, Auret van Heerden, todas las IMPs, incluyendo la FLA, llevarán a cabo revisiones periódicas de sus códigos de conducta, que estarán influenciadas por la experiencia de JO-IN, sin embargo sigue habiendo diferencias no sólo en estándares del código sino también en los protocolos de implementación.¹⁷

Judy Gerhardt de SAI confirma que su organización ya ha hecho cambios en la Norma SA8000 para hacerla más consistente con los estándares del código de JO-IN. "El

Memorando Sobre Códigos Número 23

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

■ 5

Consejo Directivo de SAI ha trabajado duramente para alinear el nuevo Estándar SA8000 lo más posible con el código común de JO-IN," dice Gerhardt.¹⁸

Según Jantien Meijer, de la Fundación Vestir lo Justo de Holanda (FWF), su organización planea también realizar cambios en su código, como parte del proceso de lograr consenso sobre un código común. "La FWF tiene la intención de revisar su Código de Prácticas Laborales para la Industria de la Confección en 2008, en estrecha colaboración con las organizaciones que, hasta diciembre de 2007, estuvieron trabajando juntas en JO-IN," dice Meijer.¹⁹

Salario digno: El tema pendiente

La FLA pareciera ser la más resistente a adoptar el borrador de código común en su forma actual, en tanto que el estándar contenga el lenguaje actual sobre salario digno.

"La FLA ha debatido este tema a profundidad varias veces en los últimos diez años y yo diría que nuestra preocupación es por la definición, medida y monitoreo de este concepto [salario digno o "salario para vivir"], particularmente cuando es necesario darle una escala," dice van Heerden.²⁰

A sugerencia de la FLA, las IMPs involucradas en el proyecto JO-IN se reunirán con expertos de la OIT a finales de este mes para intentar avanzar en la discusión sobre un código común y sobre el tema del salario digno.

"Creo firmemente que los códigos deben reflejar lo más exactamente posible la terminología de la OIT, dado que ello refuerza su alineación con los estándares de la OIT y maximiza el potencial de uso de la jurisprudencia de la OIT para interpretar situaciones de la vida real," explica van Heerden.²¹ "Esperamos que la OIT pueda asesorarnos sobre las formas de volver a redactar el

lenguaje de las disposiciones de nuestro código para reforzar esa alineación."

Meijer, de la FWF también tiene esperanza de que el resultado de esas discusiones será un código común aceptable a las IMPs.²²

Las persistentes diferencias entre las IMPs sobre el tema del salario digno, que es poco probable que se resuelvan por una interpretación estrictamente legalista de expertos de la OIT, podría hacer difícil que las IMPs logren consenso sobre un código común, al menos en el corto plazo.

Un tema sin resolver, que debe tratarse antes de que se pueda lograr consenso en el tema del salario digno, es si una disposición sobre salario digno puede hacerse cumplir en el corto plazo o si es sólo un estándar deseado que únicamente podría resolverse con el tiempo. Y si el estándar es algo a lo que se aspira ¿qué puede hacerse para asegurar que el cumplimiento de dicho estándar no se suspenda hasta un futuro indefinido?

"Personalmente me opongo a un 'nivel de salario digno' logrado mediante investigación, dado que ignora completamente los factores que la negociación colectiva toma en cuenta, tales como la capacidad de pagar basada en las condiciones prevalecientes de mercado," dice van Heerden de la FLA.

Gearhart está de acuerdo con que un salario digno no puede determinarse mediante una investigación puramente cuantitativa, pero cree que los códigos de las IMPs deberían incluir un estándar de salario digno. Enfatiza la importancia de las consultas locales sobre los temas salariales con trabajadores en sus lugares de trabajo, con sindicatos y otros interesados. "Un estándar de salario digno es un elemento esencial para llevar a cabo una auditoría extensiva de las condiciones de fábrica," dice Gearhart. "Por ejemplo, es difícil evaluar si las horas extra son voluntarias a menos que también se evalúe si los salarios son adecuados y cómo se establecen los mismos."²³

Van Heerden está a favor de un enfoque de escala salarial que mejore los salarios en el tiempo, el cual fue explorado en el proyecto JO-IN de Turquía (ver página 13), lo cual, sostiene, daría “una base más constructiva para discutir estrategias de remediación que lo que puede hacer un simple hallazgo de incumplimiento.”

En contraste, el WRC, que apoya la inclusión de un estándar sobre salario digno en un código común, es escéptico acerca de la capacidad o disposición de las IMPs a implementar tal estándar en el corto o largo plazo.

“No me entusiasma mucho la idea de que las IMPs adopten un código que sus marcas miembros no tienen intención ni siquiera de

afirmar que lo siguen,” dice el Director Ejecutivo del WRC Scott Nova.²⁴ “Dada la postura actual de la mayoría de las marcas y tiendas, es por lo tanto difícil para mí ver cómo pueden las IMPs adoptar un código común a menos que se elimine el salario digno (algo que nosotros no podemos apoyar) o que se le quite significado porque las marcas no tienen intención de pagarlo.”

Mientras las IMPs continúan buscando el consenso sobre un código común que se extienda más allá del proyecto JO-IN de Turquía, las asociaciones de industriales avanzan con sus propias versiones de un “código universal.”

La industria toma la iniciativa

Desafortunadamente, como el consenso sobre un código común fue discutido largamente entre las IMPs y las organizaciones de derechos laborales, varias asociaciones de industriales, algunas de las cuales también incluían a miembros del grupo de compradores de Bangladesh del Foro AMF, estuvieron avanzando en desarrollar “códigos universales” rivales.

WRAP

Aún antes de que se adoptara el borrador del código común en diciembre de 2004, una iniciativa liderada por la industria basada en EE. UU., el Programa Mundial de Certificación de Producción Responsable de Indumentaria (WRAP), había anunciado el lanzamiento de un “Código Universal de Conducta Ética” (UCEC por sus siglas en inglés).²⁵

Según el WRAP, el UCEC es una versión modificada de los Principios del WRAP, el cual había sido desarrollado por la American Apparel Manufacturers’ Association [Asociación Estadounidense de Fabricantes de Confecciones], (AAMA por sus siglas en inglés)²⁶ específicamente para el sector de confecciones, con el fin de “permitir la inclusión de todos los productos para el con-

sumidor que usen mano de obra intensiva, tales como muebles para el hogar, artículos de vidrio, muebles, electrónicos, e incluso productos agrícolas.”²⁷

Al igual que los Principios del WRAP, el UCEC establece la edad mínima para trabajadores en 14 años en lugar de la edad mínima establecida por la OIT de 15 años, requiere sólo el cumplimiento con las leyes locales y nacionales en salarios y beneficios, y permite que la semana normal de trabajo se extienda a 72 horas en un período de seis días.

En agosto de 2007, el WRAP anunció que cambiaba su nombre a Worldwide Responsible Accredited Production [Producción Responsable Acreditada Mundial] para reflejar su “mayor participación con industrias diversas ...”²⁸

BSCI

Mientras tanto, en Europa, la Iniciativa Comercial de Cumplimiento Social [Social Compliance Initiative] (BSCI por sus siglas en inglés), una iniciativa de grandes tiendas europeas controlada por la industria, dio a conocer una revisión de su Código de Conducta para la cadena. Según la BSCI, el objetivo del nuevo código era “integrar nuevas Convenciones de la OIT para ser más preciso en algunas exigencias.”²⁹

El código revisado fue el resultado del diálogo entre la BSCI y Responsabilidad Social Internacional (SAI), mismo que llevó a una asociación entre las dos iniciativas mediante la cual BSCI promovió, como un objetivo a largo plazo, la certificación SAI de las fábricas proveedoras de sus miembros.

Como parte de esas discusiones, BSCI accedió a mejorar su código de conducta para hacerlo consistente con la Norma SA8000, la cual, como se menciona anteriormente, está basado en las Convenciones de la OIT y Declaraciones de la ONU.

Sin embargo, según Neil Kearney de la FITTVC, quien renunció como miembro del Consejo Asesor de SAI, como resultado de su nueva asociación con la BSCI, algunas de las disposiciones del código revisado de la BSCI siguen siendo imprecisas y abiertas a interpretación, particularmente en la cuestión de si los trabajadores tienen derecho a salarios que alcancen para satisfacer sus necesidades básicas.³⁰

GSCP: el código recién llegado

En febrero de 2007, la alianza BSCI/SAI fue puesta a prueba cuando otra iniciativa de tiendas fue lanzada por cinco de las mayores tiendas europeas y estadounidenses que incluye Carrefour, Metro, Migros, Tesco y Wal-Mart.³¹ Bajo los auspicios de la asociación de

tiendas de alimentos, CIES: el Food Business Forum [Foro de Negocios de Alimentos], los gigantes minoristas desarrollaron un borrador de código de conducta de la industria para las cadenas de suministros globales de los negocios minoristas.³²

Aunque el nuevo borrador del código sigue en revisión,³³ ya está siendo señalado como otro código universal más.

Según CIES, el Código del Programa Global de Cumplimiento Social (Código GSPC por sus siglas en inglés) “reúne en un marco sencillo el nivel más alto de estándares internacionales comúnmente aceptados para condiciones de trabajo y derechos laborales fundamentales.”³⁴

Cuando el CEO de Wal-Mart, Lee Scott, defendió “un marco de estándares sociales y ambientales”, era el código elaborado por CIES lo que tenía en mente. “El esfuerzo se enfoca actualmente en los estándares sociales, y creo que debería ser expandido a los estándares ambientales también,”³⁵ dijo Scott.

Scott pidió luego a todas las grandes tiendas unirse a la iniciativa de CIES, afirmando: “Yo estoy listo para reunirme con los CEOs de nuestros competidores y hacer realidad el aprovisionamiento social y ambientalmente responsable en todo el comercio minorista.”

Defectos del código del GSCP

Aunque el borrador del código GSPC es ciertamente más consistente con las Convenciones de la OIT que el código del WRAP, y por lo tanto representa un avance para los minoristas gigantes como Wal-Mart, ha sido criticado por tener un lenguaje inconsistente sobre libertad de asociación, salarios y otras compensaciones y horas de trabajo, así como por el hecho de que el código se aplica sólo a trabajadores de la cadena de suministros y no a los propios empleados de las tiendas.³⁶

El 8 de junio de 2007, en una carta dirigida a CIES, la Campaña Ropa Limpia critica al GSPC por no involucrar a otros interesados desde el principio, en lugar de “acercarse a ellos después de haber tomado las decisiones clave relacionadas con el programa.”³⁷

La carta sugiere además que los miembros del CIES harían mejor en buscar ser miembros de una o más de las iniciativas multipartitas ya existentes y “dado su deseo de desarrollar un código común basado en las mejores prácticas existentes, utilizar el borrador de código de JO-IN.”

Diez años después del lanzamiento de las IMPs, el hecho de que siga existiendo una cantidad de “códigos universales” rivales con estándares muy similares es difícil de explicar, y mucho más difícil de justificar.

Según Ineke Zeldenrust de la CCC,³⁸ el GSPC es “una iniciativa orientada por el sector empresarial que fue diseñada desde un comienzo para que todas las decisiones sean tomadas por sus miembros corporativos, mientras que los sindicatos y ONGs que eligieron involucrarse quedan marginados a un rol puramente de asesoría.”³⁹ Como resultado, el GSPC enfrentará grandes problemas para rendir cuentas, no sólo a los activistas de derechos laborales sino también al público en general,” dice Zeldenrust.

IMPs y códigos de industria: similitudes y diferencias

Uno de los aspectos positivos de los “códigos universales” rivales es que el lenguaje en varias de sus disposiciones es mucho más preciso que en el caso de anteriores códigos de conducta de empresas. En la mayoría de los casos, el lenguaje está más en línea con el de las Convenciones de la OIT y las Declaraciones de la ONU pertinentes, y en algunos casos dichas Convenciones y Declaraciones tienen referencias específicas.

Según Dan Rees, director ejecutivo de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI por sus siglas en inglés), de Gran Bretaña, esta convergencia en las Convenciones de la OIT es resultado de diez o más años de discusión y debate entre ONGs, sindicatos y empresas, y más recientemente, del diálogo entre IMPs e iniciativas de la industria.⁴⁰

“Siguen existiendo algunas diferencias en el punto de vista sobre qué convenciones o sobre la interpretación de los estándares, pero la dirección es hacia una mayor convergencia,” dice Rees.⁴¹

Sin embargo, diez años después del lanzamiento de las IMPs, el hecho de que sigan existiendo una cantidad de “códigos universales” rivales con estándares muy similares es difícil de explicar y mucho más difícil de justificar. Después de más de diez años de discusión y debate, así como de experiencia práctica en tratar de implementar códigos voluntarios de conducta, ¿por qué no hemos logrado aún consenso sobre un código universal?

**Memorando
Sobre Códigos
Número 23**

.....
**Red de
Solidaridad
de la Maquila**

■ 9

¿Un código universal?

En dónde residen las diferencias

Memorando
Sobre Códigos
Número 23

.....

Red de
Solidaridad
de la Maquila

■ 10

Mientras que a primera vista el lenguaje divergente en las disposiciones de los códigos universales rivales pudiera parecer menor, hay diferencias importantes en temas clave, particularmente en lo concerniente a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, salarios, horas de trabajo y seguridad en el empleo.

Para ver una comparación de las disposiciones clave en los códigos de iniciativas multipartitas y aquellas de las principales iniciativas de industria, vaya a las gráficas que inician en la página 16.

No sorprende que las disposiciones del código en las que sigue habiendo las mayores diferencias son aquellas que pueden impactar las relaciones fundamentales de poder entre trabajadores y sus empleadores, tales como el control unilateral de la patronal sobre el lugar de trabajo, la flexibilidad laboral, incluyendo el derecho sin restricciones a subcontratar trabajo, salarios, precios y ganancias.

Libertad de asociación

Con la posible excepción de los Principios del WRAP, los códigos de las asociaciones de la industria muestran algún progreso en el tema de libertad de asociación y negociación colectiva.

Sin embargo, aunque los códigos de las asociaciones de industriales tienden a limitar estos derechos solo a lo que prescribe la legislación laboral local, el código de JO-IN va más allá al afirmar que el empleador “deberá adoptar un enfoque positivo hacia las actividades de los sindicatos y una actitud abierta hacia las actividades organizativas de los trabajadores.”⁴²

En contraste, el código del WRAP incluye una disposición inusual que pareciera dar al empleador el derecho de hacer cualquier cosa permitida por la legislación local para interferir

con el derecho de los trabajadores de asociarse libremente y negociar colectivamente.⁴³

Salarios

El lenguaje diferente en cuanto a disposiciones sobre salarios de los cuatro códigos rivales también revela que sigue habiendo un vigoroso debate sobre la cuestión de si los trabajadores tienen derecho a un salario digno que alcance para satisfacer sus necesidades básicas.

Aunque los Principios del WRAP sólo requieren el pago del salario mínimo legal, los otros dos códigos de la industria van más allá al afirmar que la “compensación” total debe alcanzar para satisfacer las necesidades básicas o que se debe “alentar” al proveedor a dar una “compensación adecuada” que cubra “los gastos de subsistencia.” Sin embargo, es ambiguo qué es lo que se incluye en “compensación” o “gastos de subsistencia.”

En contraste, el borrador de código de JO-IN no es ambiguo al declarar que “los trabajadores deberán tener el derecho a un salario digno” y que “los salarios y beneficios pagados por una semana estándar de trabajo” deberán “ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias y proveer algo de ingreso discrecional.”

Horas de trabajo

Las disposiciones sobre horas de trabajo en los códigos de la industria también dejan un considerable espacio para la interpretación, aunque el código del WRAP no es nada ambiguo en ignorar totalmente las Convenciones de la OIT al permitir una semana de trabajo de 72 horas.

Trabajo infantil: ¿sigue siendo un tema?

Aún sobre el tema candente del trabajo infantil, el código del WRAP rompe filas con los otros y con Convenciones de la OIT pertinentes, al intentar establecer la edad mínima en 14 años en todos los países, a menos que la ley establezca un mínimo más alto.

Y, aunque el código de la BSCI hace una referencia específica a las Convenciones de la OIT sobre trabajo infantil, no afirma explícitamente la edad mínima, dejando así esta disposición abierta a la interpretación de proveedores y auditores de fábricas.

Empleo precario

En los códigos del WRAP y de la BSCI no existe referencia alguna a la relación de trabajo, mientras que tanto el código de JO-IN como el de GSPC prohíben el uso de contratación laboral exclusiva, subcontratación, arreglos de trabajo a domicilio, esquemas de aprendices, o uso excesivo de contratos de empleo a plazo fijo, como forma de evitar obligaciones legales laborales, de seguridad social y otras aplicables a los empleados regulares.

**Memorando
Sobre Códigos
Número 23**

.....
**Red de
Solidaridad
de la Maquila**

■ 11

Implementación del código

Más allá de las disposiciones del código en sí, las diferencias más significativas entre las IMPs y las iniciativas de la industria son los métodos y mecanismos mediante los cuales intentan implementar sus códigos de conducta.

Entre las IMPs aún sigue habiendo diferencias importantes sobre varios temas de implementación, tales como:

- quién está mejor equipado para monitorear y verificar el cumplimiento de los códigos y cómo y a quién se debe pagar;
- el rol de los sindicatos y las ONGs locales en la implementación del código;
- niveles de transparencia concernientes a hallazgos de investigación;
- procesos de reclamos de terceras partes; y
- acción correctiva apropiada cuando se verifican violaciones a los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, en la última década, las IMPs han atravesado por un proceso de aprendizaje que ha cuestionado muchas presunciones anteriores sobre cómo implementar efectivamente los códigos de conducta en las cadenas globales de suministros. A pesar de muchas diferencias que siguen existiendo entre las IMPs sobre la cuestión de la implementación de códigos, en temas clave de implementación han llegado a conclusiones muy similares a las exploradas en el proyecto JO-IN en Turquía.

Una lección importante ha sido que la auditoría de fábricas de por sí no lleva a mejoras sustentables en las prácticas laborales o las condiciones de trabajo a nivel de fábrica. Como resultado, todas las IMPs han comenzado a experimentar con otras formas más eficaces de lograr y mantener el cumplimiento de sus códigos de conducta y las leyes laborales locales.⁴⁴

Memorando
Sobre Códigos
Número 23

.....

Red de
Solidaridad
de la Maquila

Estas incluyen un mayor énfasis en:

- la capacitación de personal de gerencia de fábrica y trabajadores;
- más relaciones con sindicatos y ONGs locales;
- mayor atención a las prácticas de los compradores y cómo éstas impactan en la capacidad de los proveedores de cumplir con las disposiciones sobre salarios y horas de trabajo; y
- un mayor énfasis en acciones conjuntas de empresas e interesados múltiples para intentar solucionar problemas sistémicos en la industria.

Aunque muchas empresas que han elegido trabajar a través de iniciativas de la indus-

tria antes que con las IMPs, han llegado a conclusiones similares sobre las limitaciones de las auditorías de fábricas, su negativa a colaborar como iguales con organizaciones sindicales y ONGs de derechos laborales en sus estructuras de conducción ha limitado su capacidad para explorar otras opciones.

Como resultado, las iniciativas de la industria se siguen enfocando en los métodos tradicionales de auditorías a fábricas, enfatizando al mismo tiempo los beneficios de compartir los hallazgos de auditoría entre los compradores, pero no con otros interesados o el público, con el fin de minimizar una costosa duplicación de esfuerzos.⁴⁵

El salario digno: afrontando un tema discutible

Uno de los temas más discutibles que se exploraron en el proyecto JO-IN de Turquía fue cómo lograr el cumplimiento de una disposición sobre salario digno.

A pesar de todas las divisiones que se dieron entre los participantes, el proyecto hizo una contribución significativa al debate permanente sobre salario digno al dejar de lado la cuestión de cómo medir mejor un salario digno y enfocarse en cómo mejorar los salarios por etapas para lograr con el tiempo un salario digno.

El proyecto experimentó con un enfoque de escala, que comienza con una evaluación de los niveles salariales actuales y luego se enfoca en “estrategias efectivas para mejorar los niveles salariales (por ejemplo, aumentando los precios pagados, mejorando la productividad, mejorando los sistemas gerenciales o aplicando esquemas para compartir costos).”⁴⁶

La escala muestra de manera gráfica el progreso en salarios por niveles que van desde el salario mínimo legal, al salario prevaleciente en la industria, al salario negociado, a los estándares de salarios dignos de diversas IMPs, y hasta un salario digno según lo definen los sindicatos turcos.⁴⁷

Según Doug Miller, representante de la FITTVC en la reunión de diciembre del Panel Asesor Internacional del proyecto JO-IN en Turquía, su organización piensa que la determinación de un salario digno debe ser realizada a nivel nacional, y por esa razón ha alentado a sus afiliados a involucrarse en dichas iniciativas en este momento.⁴⁸

“Una escala de salarios, según se desarrolló en el proyecto JO-IN, es una herramienta

que puede ayudar a nuestros sindicatos a visualizar la diferencia entre el salario mínimo regional/nacional, el salario prevaleciente en la industria, basado en ejemplos de fábricas clave, y definiciones nacionales de salario digno determinados por diversos grupos de interesados,” explica Miller. “Esto no sólo ayudaría al proceso de llegar a una cifra nacional de salario digno, sino que sería una forma muy práctica de transmitir una información muy compleja a todos nuestros miembros.”

Aunque el proyecto JO-IN en Turquía fue sólo un paso pequeño y tentativo hacia una mayor colaboración entre las IMPs, mostró que estas organizaciones altamente competitivas, con enfoques muy diferentes sobre la implementación de códigos, son capaces de trabajar juntas en problemas y temas comunes.

Y aunque no es muy probable que las IMPs involucradas en el proyecto JO-IN en Turquía intenten trabajar en conjunto en un proyecto similar intensivo en otro país en un futuro cercano, han asumido un compromiso para continuar colaborando sobre una base más adecuada en iniciativas específicas de implementación de códigos a través del nuevo Foro de JO-IN.

El desafío más inmediato que enfrentan las cuatro IMPs y dos organizaciones de derechos laborales que participaron en el proyecto JO-IN en Turquía es superar las diferencias subsistentes sobre estándares en relación al tema del salario digno, que sigue bloqueando la adopción de un código común.

**Memorando
Sobre Códigos
Número 23**

.....
**Red de
Solidaridad
de la Maquila**

■ 13

Conclusión

Memorando
Sobre Códigos
Número 23

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

■ 14

El surgimiento de códigos de conducta de iniciativas multipartitas y de la industria, para regular las prácticas laborales en las cadenas globales de suministros, así como la competencia y el diálogo entre estas iniciativas, ha resultado en una armonización más positiva de los estándares laborales y una mayor consistencia con los estándares internacionales consagrados en las

Convenciones de la OIT y Declaraciones de la ONU.

Al mismo tiempo, siguen existiendo inconsistencias significativas en las disposiciones y lenguaje entre las distintas iniciativas rivales, en relación a las iniciativas de la industria, que generalmente están por detrás de las IMPs, las cuales sí incluyen a sindicatos y ONGs de derechos laborales en sus estructuras de conducción y en la toma de decisiones.

No sorprende pues que los temas clave que siguen dividiendo a las iniciativas rivales sean aquellos que desafían el control patronal sobre el lugar de trabajo, la flexibilidad laboral o los cambios que pudieran impactar en las ganancias de las empresas. Estos temas son las actitudes patronales hacia los sindicatos y el respeto a la libertad de asociación, si los trabajadores tienen derecho a un salario digno que satisfaga sus necesidades básicas, los límites que se deben imponer a las horas de trabajo, y prohibiciones sobre abusos en subcontratación y en contratos de empleo a corto plazo.

Aún cuando el acuerdo logrado entre las cuatro mayores iniciativas multipartitas y

organizaciones de derechos laborales sobre un borrador común de código de conducta podría sentar las bases para un acuerdo más amplio sobre un código universal, un mayor progreso está actualmente bloqueado por la negativa de al menos algunas de las IMPs en adoptar un código común como propio, así como por la insistencia de tres asociaciones de la industria en promover códigos universales rivales con estándares más bajos o más ambiguos.

Si un código común debiera incluir un estándar sobre salario digno, y en ese caso, cómo podría implementarse efectivamente dicho estándar, es quizás el tema clave que divide a las IMPs.

Sin embargo, estas diferencias no pueden ser utilizadas como excusa para evitar reconocer que los trabajadores tienen derecho a un salario que satisfaga sus necesidades básicas y que las prácticas de compra de los

compradores dificultan las posibilidades de que los proveedores paguen un salario digno.

Más que enfocarse en cómo definir o calcular un salario digno, las empresas y las IMPs deberían construir sobre la experiencia de JO-IN y colaborar en proyectos concretos que avancen en determinar cómo se puede llevar a la práctica el estándar del salario digno.

El enfoque de escala salarial del proyecto JO-IN en Turquía es una opción que necesita ser mas explorada. Otro ejemplo es el proyecto piloto propuesto por la ETI en Bangladesh, en el cual las empresas miembros de la ETI explorarían en conjunto cómo

No sorprende pues que los temas clave que siguen dividiendo a las iniciativas rivales sean aquellos que desafían el control patronal sobre el lugar de trabajo, la flexibilidad laboral o los cambios que pudieran impactar en las ganancias de las empresas.

implementar un estándar de salario digno en un país de bajos salarios, sin que los aumentos de salarios impacten significativamente en los precios.

Asimismo, las empresas que están comprometidas con el principio de un salario digno, pero que temen que incorporar tal estándar en los códigos de las empresas o de las IMPs plantearía expectativas poco realistas de aumentos inmediatos de salarios en todas sus fábricas proveedoras, deberían ser alentadas para que ofrezcan un precio preferencial a los proveedores que paguen salarios que alcanzan para las necesidades básicas del trabajador y/o que hayan negociado mejoras salariales con sindicatos democráticos.

¿Está en la agenda un código común?

Aunque ha habido un progreso considerable en los últimos diez años en los códigos voluntarios de conducta, avanzando de tener un lenguaje vago y arbitrario hasta lograr estándares más precisos, basados en normas internacionalmente reconocidas, todavía queda por ver si se logrará consenso en un futuro cercano sobre un código universal.

Más importante que las diferencias en el lenguaje de los códigos, la cuestión fundamental es cómo se podría implementar exitosamente un código universal.

Al respecto, el surgimiento del código GSCP podría representar un retroceso más que un avance, dado que esta nueva iniciativa, controlada por la industria y que involucra a las tiendas más grandes y poderosas del mundo, está atada al modelo tradicional de auditoría del sector privado, que está ampliamente desacreditado después de más de diez años de práctica.

Con el fin de realizar avances reales en salarios, condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores, tanto a nivel de fábrica como de toda la industria, las iniciativas controladas por las tiendas gigantes deberán aprender de las experiencias de las IMPs antes que duplicar sus errores.

Para ello, sin embargo, las iniciativas de la industria tendrían que superar su desconfianza de siempre hacia los sindicatos y ONGs, tanto a nivel local como internacional, e ir más allá de su profundo prejuicio a favor de la autorregulación. En otras palabras, tendrían que transformarse en IMPs y trabajar con interesados internacionales y locales sobre la implementación de un código común.

Sin embargo, para que el modelo de IMP sea más atractivo a tiendas y marcas, que actualmente están más conformes con las iniciativas exclusivas de la industria, las IMPs deberán demostrar que pueden construir sobre los pequeños avances que lograron a través del proyecto JO-IN, antes que retirarse a sus respectivos búnkers.

Memorando Sobre Códigos Número 23

.....
**Red de
Solidaridad
de la Maquila**

■ 15

Comparación de disposiciones clave en los códigos de la industria y el código JO-IN

Memorando Sobre Códigos

Número 23

Red de
Solidaridad
de la Maquila

■ 16

	BSCI	GSCP	JO-IN	WRAP
Trabajo infantil	<p>Prohíbe el trabajo infantil según está definido en las Convenciones de la OIT y la ONU, pero no explicita la edad mínima.</p> <p>No trabajo peligroso, inseguro o insalubre para trabajadores menores de 18 años.</p> <p>Apoyo a escolaridad de trabajadores menores hasta que dejen de ser menores.</p>	<p>Edad mínima de 15 años, o 14 donde lo permiten las excepciones de la OIT para países en desarrollo.</p> <p>Apoyo a escolaridad de trabajadores menores hasta que dejen de ser menores.</p>	<p>Edad mínima de 15 años.</p> <p>No condiciones peligrosas para trabajadores menores de 18 años.</p> <p>Apoyo a escolaridad de trabajadores menores hasta que dejen de ser menores.</p>	<p>Edad mínima de 14 años.</p> <p>No exposición de trabajadores menores de 18 años a trabajo peligroso.</p> <p>Cumplimiento de las leyes respecto a trabajadores menores.</p>
Libertad de asociación	<p>Derecho a formar o incorporarse a sindicatos de su elección y a negociar colectivamente.</p> <p>Los representantes de los trabajadores tienen acceso a sus miembros en el lugar de trabajo.</p> <p>El empleador facilita medios paralelos de libre asociación y negociación colectiva cuando estos derechos están restringidos por la ley.</p>	<p>Derecho a formar o incorporarse a sindicatos de su elección y a negociar colectivamente.</p> <p>No interferencia patronal con dichas actividades legales.</p> <p>No discriminación en contra de representantes de los trabajadores, acceso de representantes de los trabajadores al lugar de trabajo para desarrollar funciones de representación a menos que esto cause trastornos serios en las actividades normales de la empresa.</p> <p>El empleador facilita y no obstaculiza medios paralelos de libre asociación y negociación colectiva cuando estos derechos están restringidos por la ley.</p>	<p>Derecho a formar o incorporarse a sindicatos de su elección y a negociar colectivamente.</p> <p>Prohíbe despidos, discriminación, acoso, intimidación o represalia por ser miembro de un sindicato o participar en actividades sindicales.</p> <p>La empresa adopta un enfoque positivo hacia las actividades de los sindicatos y una actitud abierta hacia las actividades organizativas de los trabajadores.</p> <p>Acceso de los representantes de los trabajadores a todos los lugares de trabajo para llevar a cabo funciones de representación, y el empleador no impedirá el acceso sin justificación.</p>	<p>Derechos legales a la libertad de asociación y la negociación colectiva y a incorporarse o no incorporarse a una organización de su elección sin castigos ni interferencia.</p> <p>Los proveedores tienen derecho a actuar dentro de los márgenes de la ley cuando los trabajadores ejercitan sus derechos a asociarse.</p>

	BSCI	GSCP	JO-IN	WRAP
Salarios y otra compensación	<p>Salario mínimo legal o estándares de la industria.</p> <p>Allí donde el salario mínimo legal o el estándar de la industria no alcance a cubrir los gastos de supervivencia, se alienta al empleador a proveer una compensación adecuada para satisfacer estas necesidades.</p> <p>Prohíbe deducciones de los salarios como medida disciplinaria.</p>	<p>La compensación alcanza para satisfacer las necesidades básicas y provee ingreso discrecional para los trabajadores y sus familias.</p> <p>Prohíbe deducciones ilegales o sin autorización de los salarios o deducciones como medida disciplinaria.</p>	<p>Los salarios y beneficios por una semana estándar deben alcanzar para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias y proveer algo de ingreso discrecional.</p> <p>Prohíbe deducciones por propósitos disciplinarios y deducciones no previstas en la legislación nacional sin el permiso escrito del trabajador.</p>	<p>Salarios y beneficios en cumplimiento con las leyes locales y nacionales.</p>
Horas de trabajo	<p>48 horas semanales, 1 día libre en siete.</p> <p>Horas extra son voluntarias, compensadas con pago suplementario, no excederán 12 horas por semana.</p>	<p>48 horas semanales, un día libre en siete.</p> <p>Horas extra son voluntarias, compensadas con pago suplementario, no excederán 12 horas por semana.</p>	<p>48 horas semanales, un día libre en siete.</p> <p>Horas extra son voluntarias, no excederán 12 horas por semana y serán pagadas como mínimo a 1 ½ del salario regular por hora.</p>	<p>72 horas semanales o 14 horas por día, excepto en circunstancias de negocios extraordinarias, 1 día libre en 7.</p> <p>Horas extra deben ser voluntarias.</p>
Relación de empleo	<p>No hay disposiciones.</p>	<p>Prohíbe el uso de contratación laboral exclusiva, subcontratación o arreglos de trabajo a domicilio, esquemas de aprendices o contratos de empleo a plazo fijo para evitar sus obligaciones con el personal bajo las leyes vigentes pertinentes a la legislación y regulaciones laborales y de seguridad social.</p>	<p>Prohíbe el uso de contratación laboral exclusiva, subcontratación o arreglos de trabajo a domicilio o mediante esquemas de aprendices o uso excesivo de contratos de empleo a plazo fijo para evitar obligaciones con los trabajadores bajo las leyes y regulaciones laborales o de seguridad social implícitas en una relación regular de empleo.</p>	<p>No hay disposiciones.</p>

**Memorando
Sobre Códigos
Número 23**

.....

**Red de
Solidaridad
de la Maquila**

**Memorando
Sobre Códigos**

Número 23

Red de
Solidaridad
de la Maquila

18

Comparación de disposiciones clave en los códigos multipartitos

	ETI	FLA	FWF	SAI	WRC
Trabajo infantil	<p>Edad mínima de 15, a menos que la edad mínima esté establecida por ley en 14 siguiendo las excepciones de la OIT para países en desarrollo.</p> <p>No nuevo reclutamiento de trabajo infantil.</p> <p>No trabajo nocturno o peligroso para menores de 18 años.</p> <p>Apoyo a transición y calidad de educación para trabajadores menores hasta que dejen de ser menores.</p>	<p>Edad mínima de 15 años, a menos que 14 esté establecido por leyes o regulaciones nacionales.</p>	<p>Edad mínima de 15 años.</p> <p>No trabajo que pueda causar daño a la salud, seguridad o moral de menores entre 15 y 18 años.</p>	<p>Edad mínima de 15, a menos que la edad mínima esté establecida por ley en 14 siguiendo las excepciones de la OIT para países en desarrollo.</p> <p>Prohíbe trabajo peligroso, inseguro o insalubre para menores de 18 años.</p> <p>Prohíbe que trabajadores menores (niños y jóvenes) sean empleados en horario escolar o en tiempo de trabajo diario que exceda las 10 horas combinando el tiempo de transporte al trabajo.</p> <p>La empresa deberá remediar el trabajo infantil proveyendo apoyo adecuado para que siga en la escuela hasta que deje de ser menor.</p>	<p>Edad mínima de 15, a menos que la edad mínima esté establecida por ley en 14 siguiendo las excepciones de la OIT para países en desarrollo.</p> <p>Los licenciatarios deberán dar pasos razonables para minimizar los impactos negativos en trabajadores menores que sean dejados sin trabajo como resultado del cumplimiento del código.</p>
Salarios y otra compensación	<p>Los salarios de una semana estándar deben siempre alcanzar para satisfacer las necesidades básicas y proveer algo de ingreso discrecional.</p> <p>No deducciones de salarios como medida disciplinaria o deducciones no previstas en la ley nacional sin permiso expreso del trabajador.</p>	<p>Salario mínimo o salario prevaleciente en la industria, el que sea mayor, y beneficios legales.</p>	<p>Los salarios y beneficios por una semana estándar deben alcanzar para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias y proveer algo de ingreso discrecional.</p> <p>No deducciones de salarios como medida disciplinaria o si no está dispuesta por la legislación nacional.</p>	<p>Los salarios por una semana estándar deben alcanzar para satisfacer las necesidades básicas y proveer algo de ingreso discrecional.</p> <p>No deducciones de salarios como medida disciplinaria.</p>	<p>Salarios por una semana de trabajo estándar que alcance para satisfacer las necesidades básicas de una unidad familiar promedio dividido por el número promedio de generadores de ingreso.</p>

	ETI	FLA	FWF	SAI	WRC
Libertad de asociación	<p>Derecho a formar o incorporarse a sindicatos de su elección y a negociar colectivamente.</p> <p>El empleador adopta una actitud abierta a actividades sindicales y organizativas.</p> <p>No discriminación en contra de dirigentes sindicales, acceso a desarrollar funciones de representación en el lugar de trabajo.</p> <p>El empleador facilita y no obstaculiza medios paralelos de libre asociación y negociación colectiva cuando estos derechos están restringidos por la ley.</p>	<p>Los empleadores respetarán el derecho de los empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva.</p>	<p>Se debe reconocer el derecho a formar o incorporarse a sindicatos y a negociar colectivamente.</p> <p>No discriminación en contra de representantes sindicales, acceso al lugar de trabajo para desarrollar funciones representativas.</p> <p>El empleador facilita y no obstaculiza medios paralelos de libre asociación y negociación colectiva cuando estos derechos están restringidos por la ley.</p>	<p>Derecho a formar o incorporarse a sindicatos a elección y a negociar colectivamente.</p> <p>Los representantes sindicales no serán discriminados y tendrán acceso a sus miembros en el lugar de trabajo.</p> <p>El empleador facilita y no obstaculiza medios paralelos de libre asociación y negociación colectiva cuando estos derechos están restringidos por la ley.</p>	<p>Derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, reconocimiento del sindicato elegido por los empleados.</p> <p>Prohíbe el acoso, intimidación o represalia contra empleados por esfuerzos para asociarse libremente o negociar colectivamente.</p> <p>Prohíbe la cooperación con agencias gubernamentales u otras organizaciones que usan el poder del estado para prohibir a los trabajadores organizar un sindicato de su elección.</p> <p>Se permite a organizadores sindicales libre acceso a los empleados.</p>
Horas de trabajo	<p>48 horas semanales, 1 día libre en siete.</p> <p>Horas extra son voluntarias, compensadas con pago suplementario, no excederán 12 horas por semana.</p>	<p>Excepto en circunstancias extraordinarias, 48 horas más 12 horas extra.</p> <p>Donde no hay límites legales, semana de trabajo regular más 12 horas extra.</p> <p>Un día libre en siete.</p> <p>Pago suplementario por horas extra según la ley, o donde la ley no establezca pago suplementario que sea igual al salario regular por hora.</p>	<p>48 horas semanales, 1 día libre en siete.</p> <p>Horas extra son voluntarias, compensadas con pago suplementario, no excederán 12 horas por semana.</p>	<p>48 horas semanales, 1 día libre en siete.</p> <p>Horas extra son voluntarias, compensadas con pago suplementario, no excederán 12 horas por semana.</p>	<p>48 horas semanales, 1 día libre en siete.</p> <p>Horas extra son voluntarias, compensadas con pago suplementario (al menos 1 ½ el salario regular por hora).</p>
Relación de empleo	<p>Prohíbe el uso de contratación laboral exclusiva, subcontratación o arreglos de trabajo a domicilio o mediante esquemas de aprendices o uso excesivo de contratos de empleo a plazo fijo para evitar obligaciones con los trabajadores bajo las leyes y regulaciones laborales o de seguridad social implícitas en una relación regular de empleo.</p>	<p>No hay disposiciones.</p>	<p>Prohíbe el uso de contratación laboral exclusiva o esquemas de aprendices para evitar obligaciones con los trabajadores bajo las leyes y regulaciones laborales o de seguridad social implícitas en una relación regular de empleo.</p>	<p>Prohíbe el uso de contratación laboral exclusiva y falsos esquemas de aprendices para evitar obligaciones con los trabajadores bajo las leyes y regulaciones laborales o de seguridad social.</p> <p>Requiere que los trabajadores a domicilio reciban un nivel similar de protección como al que tendría el personal empleado directamente.</p>	<p>No hay disposiciones.</p>

Notas

Memorando

Sobre Códigos

Número 23

Red de Solidaridad de la Maquila

■ 20

- 1 "The Company of the Future", Wal-Mart US Year Beginning Meeting, January 23, 2008.
- 2 The World Bank, "Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains," October 2003, p. 17.
- 3 "The Company of the Future..."
- 4 Ibid, p. 18.
- 5 Las iniciativas multipartitas (IMPs) difieren de aquellas creadas por asociaciones de industriales en que los sindicatos y las ONGs desempeñan un rol activo en el desarrollo de las mismas, en sus estándares y en sus métodos de monitoreo y verificación, así como en sus estructuras de conducción, más que simplemente desempeñar un rol de asesoría.
- 6 El texto de las Normas SA8000 en español está en: www.saintl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageID=710
- 7 Intercambio de correos electrónicos con Judy Gerhardt, Directora de Programa, SAI, noviembre 21 de 2007.
- 8 Para ver el Código Base de la ETI en español visitar: www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code_es.shtml
- 9 Para ver el Código de Prácticas Laborales de la FWF en inglés visitar: <http://en.fairwear.nl/?p=280>
- 10 Para ver el Código de Conducta en el Lugar de Trabajo de la FLA, en español, visite: <http://www.fair-labor.org/all/code/CodeOfConduct-sp.pdf>
- 11 "UNITE Statement on the Apparel Industry Partnership," Nov. 5, 1998, en archivo en la RSM.
- 12 El WRC se describe a sí mismo como "una organización independiente de monitoreo" más que como una iniciativa multipartita, porque deliberadamente excluye a empresas de sus estructuras de conducción. Monitorea el cumplimiento con su Código Modelo de Conducta para universidades y otras instituciones públicas que han adoptado políticas éticas de compras y/o otorgamiento de licencias. La Campaña Ropa Limpia es una organización de campaña Europea que ha modelado un código de conducta pero ella no actúa como organización de monitoreo.
- 13 Para ver el Código Modelo de Conducta del WRC en español visitar: www.workersrights.org/coc_es.asp
- 14 Para mayor información sobre JO-IN, en inglés, visitar: www.jo-in.org/pub/about.shtml
- 15 Para ver el Borrador del Código Común de JO-IN en inglés visitar: www.jo-in.org/pub/docs/Jo-In%20Draft%20Common%20Code%2005.pdf
- 16 Para mayor información sobre el Grupo de Compradores de Bangladesh del Foro AMF (en inglés) visitar: www.mfa-forum.net/bangladesh/index.html
- 17 Intercambio de correos electrónicos con Auret van Heerden, presidente y CEO de la FLA, 18 de febrero, 2008.
- 18 Intercambio de correos electrónicos con Judy Gerhardt, Directora de Programa, Responsabilidad Social Internacional, 15 de febrero, 2008.
- 19 Intercambio de correos electrónicos con Jantien Meijer, FWF, 14 de febrero, 2008.
- 20 Van Heerden, 18 de febrero, 2008.
- 21 Ibid.
- 22 Jantien Meijer, 14 de febrero, 2008.
- 23 Entrevista telefónica con Judy Gearhart, Marzo 7, 2008.
- 24 Intercambio de correos electrónicos con Scott Nova, Director Ejecutivo del WRC, 19 de febrero, 2008.
- 25 Para más información sobre el UCEC (en inglés) visitar: www.wrapapparel.org/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=29.
- 26 Después de unirse a las asociaciones estadounidenses de calzado y moda, la AAMA cambió de nombre a American Apparel and Footwear Association.
- 27 Ibid.
- 28 http://wrapapparel.org/documents/WRAP_Press_Release_082907.pdf
- 29 Para obtener una copia del código revisado de la BSCI (hay una versión en español que puede bajarse) visitar: www.bsceu.org/content.php?page=BsciDocuments
- 30 RSM, Memorando sobre Códigos N° 21, febrero de 2007, p. 19. www.es.maquilasolidarity.org/es/node/129
- 31 Para información sobre el GSCP (en inglés), visitar: www.ciesnet.com/2-wwedo/2.2-programmes/2.2.gscp.objectprincip.asp
- 32 El código de GSPC está en archivo (en inglés) en la RSM.
- 33 En junio de 2007, el borrador del código se circuló para comentarios y sugerencias por un período de seis meses. En base a los resultados de la consulta, un Grupo de Trabajo de Expertos presentarían un informe al Comité Ejecutivo en marzo de 2008. El

- Consejo Asesor tendrá también una oportunidad para presentar sus propias recomendaciones.
- 34 CIES, "Notes on the Global Social Compliance Programme Code," p. 2, en archivo en la RSM.
- 35 "The Company of the Future," Wal-Mart US Year Beginning Meeting, January 23, 2008.
- 36 Campaña Ropa Limpia, carta a CIES, 8 de junio de 2007, (en inglés) www.cleanclothes.org/codes/07-06-11.htm.
- 37 Ibid.
- 38 Entrevista telefónica con Ineke Zeldenrust, 12 de febrero, 2008.
- 39 A la fecha, el Consejo Asesor del GSPC comprende a los siguientes representantes de ONGs y laborales: Amir Dorsal, Oficina de las Naciones Unidas para Asociaciones; Stephen Frost, CSR Asia; Jan Furstenborg, UNI Commerce; y Olivier de Schutter, FIDH.
- 40 Intercambio de correos electrónicos con Dan Rees, 20 de noviembre, 2007.
- 41 Ibid.
- 42 Para ver el Código de JO-IN (en inglés) visitar: www.jo-in.org/pub/docs/Jo-In%20Draft%20Common%20Code%205.05.pdf
- 43 "Universal Code of Ethical Conduct," WRAP, septiembre de 2005, p 9. www.wrapapparel.org/documents/UCEC_Handbook_2nd_Edition_September_2005.pdf. En las disposiciones sobre libertad de asociación y negociación colectiva están las siguientes palabras: "Los proveedores tienen el derecho a actuar dentro de los márgenes de la ley cuando los trabajadores ejercitan sus derechos a asociarse." Dicho lenguaje, que afirma los derechos de los empleadores a dar todos los pasos legales para oponerse a la sindicalización es inusual en códigos de conducta, los cuales tienen como intención definir las obligaciones del proveedor más allá de los requisitos legales.
- 44 Ver Memorando sobre Códigos N° 21; para información sobre eliminación de duplicidad y compartir sistemas y enfoques alternativos que se están explorando, visitar: www.maquilasolidarity.org/es/node/129
- 45 El énfasis de las iniciativas de la industria en eliminar la duplicidad de esfuerzos y compartir recursos es evidente en los objetivos declarados en el GSPC (en inglés): <http://www.ciesnet.com/2-wwedo/2.2-programmes/2.2.gscp.objectprincip.asp>
- 46 Jo-In Interim Report, May 2007, p. 19, www.jo-in.org/english/belgeler.asp.
- 47 Nota explicativa de JO-IN sobre el tratamiento del Elemento del Código Común sobre salario digno en el proyecto piloto de JO-IN en la industria de la confección de Turquía – 2006-2007, (en inglés) www.jo-in.org/pub/docs/Jo-In-%20Explanatory%20Note%20for%20Living%20Wages.pdf
- 48 Intercambio de correos electrónicos con Doug Miller, FITTVC, 13 de febrero, 2008.

**Memorando
Sobre Códigos
Número 23**

.....

**Red de
Solidaridad
de la Maquila**

*Red de
Solidaridad de la*
Maquila
Solidarity Network
www.maquilasolidarity.org



*606 Shaw St.
Toronto, ON, Canada M6G 3L6
tel: 416-532-8584*