

## ¿Seguir o no la interacción con marcas?

### **Desarrollando un plan de cómo seguir adelante en la relación con la marca**

*Nota: Este documento es para el tercer ejercicio (juego de roles) usando los escenarios que se trata de una sesión de evaluar la respuesta que ha enviado la marca después de su reunión con el grupo laboral.*

*Al analizar la respuesta, los grupos deberán tener en cuenta las siguientes preguntas:*

- ¿Deben seguir tratando de interactuar/colaborar con esta marca?
- ¿Las demandas que tenían, cambian por la respuesta que la marca les dio?
- ¿Necesitan más información para respaldar sus demandas?
- ¿Es necesario hablar con organizaciones aliadas? Y si fuera así ¿con quién lo harían?

*Las cartas ficticias abajo se entregan a cada uno de los grupos ("organizaciones") para que las analicen y después armen planes de cómo seguir adelante.*

## **Escenario 1**

# Violaciones a la libertad de asociación (LDA) Planeación estratégica – Relacionarse o no

### **Desarrollando un plan de cómo seguir adelante en la relación con la marca**

*Después de la reunión con la representante de la empresa, la federación recibió la siguiente carta de Nike:*

Gracias por atraer nuestra atención a este caso. Después de la reunión que tuvimos, contratamos a un tercero para que realizara una investigación externa sobre las acusaciones de despidos injustificados de organizadoras(es) sindicales. La investigación no pudo confirmar definitivamente que los despidos se dieron por la formación de un sindicato y no por una decisión de negocios normal. Al momento de los despidos, otras trabajadoras(es) también fueron despedidas, y no encontramos evidencia de que la gerencia de la fábrica haya seleccionado solo a miembros del sindicato.

No obstante, hemos discutido el caso con nuestra fábrica proveedora y decidimos realizar capacitación conjunta sobre el tema de libertad de asociación para la alta gerencia de la fábrica, para asegurar que conocen plenamente nuestra política sobre libertad de asociación así como las leyes nacionales respectivas.

## ***¿Qué hacen?***

## **Escenario 2**

### Centros de cuidado infantil

### Planeación estratégica – Relacionarse o no

#### **Desarrollando un plan de cómo seguir adelante en la relación con la marca**

*Después de la reunión con la representante de la empresa, la federación recibió la siguiente carta de Hanesbrands:*

Gracias por atraer nuestra atención a este tema. Hemos consultado con varios expertos y tenido reuniones internas sobre el asunto y, aunque estamos de acuerdo que instalar centros de cuidado infantil es un requerimiento de ley, la ley no es clara en cuanto a si es el empleador o el gobierno el responsable principal de dar esta prestación a las empleadas(os).

Nuestra empresa tiene una cantidad limitada de producción en su país, de manera que no pensamos que podamos exigirle a nuestras fábricas proveedoras que vayan más allá de lo que el gobierno requiere en este caso.

Sin embargo, reconocemos que el apoyo adecuado a las madres trabajadoras es un asunto que debe abordarse. Por lo tanto, hemos estado en conversaciones con la Asociación Trabajo Justo (FLA), de la cual somos una empresa participante, sobre conseguir un experto que investigue el problema y asesore a la FLA sobre qué pasos podrían darse para mejorar el apoyo a las madres trabajadoras en su país. Creemos que un diálogo de multi-interes es la mejor manera de encontrar una solución sustentable a un tema que representa un problema para toda la industria.

#### ***¿Qué hacen?***

## **Escenario 3**

### Flexibilización Laboral

### Planeación estratégica – Relacionarse o no

#### **Desarrollando el plan sobre cómo seguir adelante en la relación con la marca**

Después de la reunión con la representante de la marca, el sindicato recibió la siguiente carta de PVH:

Gracias por su interés en este tema tan importante. Como les expliqué en nuestra reunión, el código de conducta de nuestra compañía no prohíbe la contratación de corto plazo. Sin embargo, nosotros le insistimos a nuestros proveedores que se abstengan de utilizar los contratos de corto plazo como una manera de negarle a las trabajadoras(es) sus derechos legales. Por ejemplo, las trabajadoras(es) con contratos de corto plazo consecutivos por dos años o más que, que no haya tenido una suspensión real de su relación laboral deben estar registradas en el seguro social. Estas personas también deben recibir las mismas indemnizaciones al momento de despido, igual que las trabajadoras(es) por tiempo indefinido con el equivalente de años de servicio.

Por esta razón, vamos a enviar a la fábrica a un auditor de la compañía para determinar si existen casos en que las y los trabajadores con contratos de corto plazo hayan sido discriminados. Por lo tanto, les agradeceremos toda la evidencia sobre discriminación que nos puedan proporcionar, y que le pueda ayudar a nuestros auditores.

#### ***¿Qué hacen?***

## **Escenario 4**

# Violaciones laborales en una empresa subcontratista Planeación estratégica – Relacionarse o no

### **Desarrollando un plan de cómo seguir adelante en la relación con la marca**

*Después de la reunión con la representante de la empresa marca, su organización recibió la siguiente carta de Wal-Mart:*

Gracias por atraer nuestra atención a este caso. En Wal-Mart, todos nuestros proveedores y cualquier subcontratista autorizado están sujetos a auditorías obligatorias para determinar el cumplimiento con nuestro Código de Conducta de Vendedores. Tomamos con mucha seriedad cualquier reporte de incumplimiento de nuestro código.

Hemos investigado los reportes de que en esta fábrica se manufacturan productos de Wal-Mart y determinamos que uno de nuestros proveedores autorizados subcontrató a esta fábrica, poniéndole un pequeño volumen de órdenes de compra por varios meses.

La nueva política de Wal-Mart es que cualquier subcontratación no autorizada es una violación de nuestro acuerdo con el proveedor y dicha violación resulta en la suspensión inmediata como proveedor de Wal-Mart. En consecuencia, el proveedor en cuestión ya ha sido suspendido y puede no tener más órdenes de compra de Wal-Mart por un período de al menos un año, después del cual podría volver a solicitar el estatus de proveedor y estará sujeto a un proceso exhaustivo de auditoría y un nuevo contrato como proveedor.

### ***¿Qué hacen?***