

Memorando

Actualización Sobre Codigos

Numero 14, Junio de 2003

En este número:

A. La FLA publica su Primer Informe Anual

B. Iniciativas de interés múltiple en busca de una base común

C. Colaboración FLA/WRC en BJ&B

D. El WRC publica su informe sobre Primo

E. Gobiernos refuerzan etiquetado social

F. Informe canadiense niega la revelación de fábricas

G. Nuevos recursos:

- **Comparación de prácticas laborales en China y Vietnam**
- **Capacitación de activistas en Indonesia**
- **Herramientas para los trabajadores o jugada de relaciones públicas**
- **Informe sobre proyecto piloto Suiza China**
- **Reflexiones sobre la Conferencia de Beijing**

A. La FLA publica su Primer Informe Anual

El 4 de junio, la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) publicó su primer informe anual sobre la implementación de los programas de cumplimiento del código de las empresas participantes en la Asociación. Dio a conocer también

¿Por qué una Actualización sobre Códigos?

Este memorando periódico circula en español entre grupos de América Latina en un esfuerzo por compartir información sobre desarrollos y recursos que circulan en inglés sobre códigos de conducta y monitoreo. En respuesta a varios pedidos, compartimos también la versión en inglés. Son siempre bienvenidos los comentarios, críticas y sugerencias: info@maquilasolidarity.org.

informes de auditorías de fábricas llevadas a cabo por “Monitores Externos Independientes” acreditados por la FLA. Estas 46 “tablas de seguimiento” detallan violaciones al código identificadas en las auditorías, así como las acciones correctivas realizadas por las empresas. Según la FLA, se añadirá un nuevo informe de auditoría cada vez que se realice un monitoreo externo de una fábrica.

El informe anual y las tablas de seguimiento pueden verse en el sitio web de la FLA e incluyen información sobre auditorías de fábricas realizadas entre el 1º de agosto de 2001 y el 31 de julio de 2002 en Asia, América Latina y los EE UU para Nike, Reebok, adidas-Salomon, Liz

Claiborne, Eddie Bauer, Levi Strauss y Phillips-Van Heusen. No incluyen información sobre programas de cumplimiento de las empresas que se incorporaron a la FLA en 2001 o después. Esta información será incluida en los informes anuales futuros.

En realidad, los informes de la FLA no revelan los nombres y direcciones de las fábricas auditadas, pero proveen bastante información de utilidad, como por ejemplo:

- Empresa(s) miembro(s) de la FLA que utilizan la fábrica;
- país donde está ubicada la fábrica;
- tipo de producto manufacturado y cantidad de trabajadores empleados;
- nombre de la organización auditora y duración de la auditoría;
- violaciones al código identificadas por el (los) auditor(es); y
- acciones correctivas tomadas para solucionar estas violaciones.

En comparación, pocas empresas de tiendas o comercializadoras de marcas canadienses proveen información pública sobre resultados de monitoreo propio de terceros, y las pocas que lo hacen, como la empresa Hudson's Bay Company (HBC), sólo dan estadísticas compuestas globales sobre el número de fábricas auditadas, los problemas generales identificados y la cantidad de instalaciones que juzgan que cumplen con el código de la empresa antes y después de la acción correctiva. Cuando se provee tan poca información, es difícil evaluar lo que sostiene la empresa Hudson's Bay de que mientras que el 89 por ciento de sus fábricas proveedoras

auditadas en 2002 no cumplían con el código de conducta, el 85 por ciento de esas mismas fábricas estaban cumpliendo luego de las acciones correctivas.

Según Ineke Zeldenrust, del Secretariado Internacional de la Campaña Ropa Limpia, con la posible excepción del informe del proyecto piloto suizo de la Campaña Ropa Limpia (ver abajo), el informe de la FLA avanza más que los de las actuales iniciativas de código europeas de interesados múltiples en cuanto a proveer información sobre resultados de auditorías de fábricas y las acciones realizadas por marcas y fabricantes para solucionar las violaciones del código. "Esperamos que esto eleve el nivel en cuanto a transparencia en la información pública de todas las iniciativas de interesados múltiples", dice Zeldenrust.

Uno de los beneficios no anticipados del grado de transparencia que caracteriza el informe y las tablas de seguimiento de la FLA es que permiten a las partes interesadas monitorear a los monitores, comparando la actuación de las distintas firmas de verificación de cumplimiento con las organizaciones sin fines de lucro, así como los problemas que identifican y que pasan por alto en los distintos países. Aparte de esto, hay que tener una enorme paciencia y determinación para analizar los cuadros de los informes de la FLA para encontrar información y compararla. Simples cambios de diseño harían las tablas algo más fáciles de entender.

Más importante aún, las tablas de seguimiento hacen posible seguir y evaluar las acciones correctivas llevadas a cabo por empresas miembros de la FLA. Por ejemplo, basándose en información sobre acción correctiva disponible en las tablas, el Comité

Nacional Laboral (NLC), basado en Nueva York, criticó recientemente a Reebok y adidas por promover la creación de un grupo de comunicación trabajadores/gerencia en respuesta a informes de violaciones a la libertad de asociación en entrevistas con trabajadores. En una declaración de prensa del 5 de junio, el Comité Laboral acusa a las empresas de establecer un “sindicato de la empresa” para sustituir al sindicato auténtico.

Aunque la implementación por parte de la FLA de su nuevo programa de información pública es un importante paso adelante, el contenido de los informes de los auditores plantea serios interrogantes sobre la calidad y consistencia de las auditorías llevadas a cabo por las distintas organizaciones de auditoría acreditadas por la FLA, la mayoría de las cuales son firmas comerciales de verificación de cumplimiento. Dado que la mayoría de estas mismas firmas están también acreditadas por los programas WRAP y SA8000, y controlan además una porción significativa del mercado de auditoría social para empresas individuales, la poca calidad de las auditorías sociales realizadas en la industria en su conjunto es un problema que debe ser considerado como fundamental y que debe ser tratado.

Por ejemplo, mientras que algunos informes de auditoría de fábricas chinas realizadas por la firma comercial Intertek Testing Services (ITS), son bastante detallados en los temas cuantificables como prácticas de seguridad e higiene, no incluyen menciones sobre libertad de asociación en un país donde este derecho no está permitido. No sorprende pues que un informe de Verité sobre una fábrica proveedora de adidas en México provea mucho más información sobre

temas de derechos identificados en entrevistas a trabajadores, tales como acoso y abuso y la falta de libertad de asociación. Los informes de auditoría de fábricas salvadoreñas de otra firma comercial, Cotecna Inspections, dan muy pocos detalles, pero incluyen comentarios de trabajadores que indican que no tienen libertad para incorporarse a un sindicato.

En general, los informes dan mucha mayor prominencia y atención detallada a temas de seguridad e higiene que a los de salarios, horas de trabajo o libertad de asociación. Esto podría constituir un reflejo del estado actual de la auditoría social, en la cual se ha progresado más en cuestiones de seguridad e higiene que en tratar con los problemas más difíciles, pero más cruciales, de horas de trabajo, salarios y el derecho a organizarse y negociar colectivamente. Podría también reflejar la debilidad de las disposiciones de código de la FLA sobre temas salariales y los de horas de trabajo y de la libertad de asociación.

Aunque no en su totalidad, la mayor parte de la información en los informes de la FLA parecieran estar basados en revisiones de récords de fábricas y evaluación de sistemas gerenciales, más que en entrevistas a trabajadores, lo cual podría reflejar el prejuicio y las áreas de experiencia de las firmas comerciales de auditoría. Tampoco dan los informes mayor información sobre los procesos de auditoría, tales como en qué circunstancias se realizan las entrevistas a trabajadores. Excepto en algunos pocos informes, la perspectiva de los trabajadores pareciera estar ausente en los procesos.

Algunos críticos de la FLA pueden interpretar el hecho de que ninguna de las fábricas descritas cumple a pleno con el código de conducta de la FLA como

una condena a las empresas de marcas que participan en la Asociación. Sin embargo, otros, incluyendo a la RSM, lo verán como una importante admisión por parte de las marcas líderes de la necesidad de mejoras importantes y permanentes a escala global antes de que se puedan lograr estándares laborales mínimos y el respeto por los derechos de los trabajadores.

En el sistema de cumplimiento del código de la FLA, se otorga a las empresas participantes un plazo de tres años para implementar programas de cumplimiento. Según el director ejecutivo de la FLA, Aurret van Heerden, muchas de las violaciones identificadas en el primer año del período inicial de tres años llevarán al menos ese tiempo para ser solucionadas.

Es irónico que uno de los aspectos más positivos de la nueva iniciativa de la FLA sobre información pública sea que implícitamente reconoce que los abusos a los derechos de los trabajadores en las industrias globalizadas del vestido y el calzado sean un problema sistemático que requiere más que soluciones rápidas. “Se ha dado una evolución en el pensamiento de los clientes de la FLA”, dice van Heerden, “por un lado, estamos tratando de que el programa sea más riguroso, y por otro, tratamos de encontrar enfoques sustentables para prevenir, más que corregir, abusos a los derechos laborales.”

Aun cuando el nuevo programa de informes públicos de la FLA no representan una transparencia plena, es un paso importante en esa dirección. La revelación pública de la locación de las fábricas hubiera completado el cuadro.

B. Iniciativas de interés múltiple en busca de una base común

El 21 de mayo, la Iniciativa Comercio Ético (ETI) de Gran Bretaña organizó una Mesa Redonda de Debate entre Iniciativas de Código para explorar posibilidades de una mayor cooperación entre las más importantes iniciativas de interesados múltiples, convergencia en estándares de códigos y métodos de implementación, y formas de eliminar la duplicación de esfuerzos. La primera reunión se realizó en febrero.

Los participantes de la Mesa Redonda incluyeron a representantes de la ETI, la Asociación por el Trabajo Justo (FLA), Responsabilidad Social Internacional (SAI), el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), la Fundación Holandesa Vestir lo Justo, y la Campaña Ropa Limpia (CCC).

Los desafíos y oportunidades identificados por los participantes de la Mesa Redonda fueron:

- Experiencia y capacidad limitadas de las organizaciones locales de la sociedad civil.
- Calidad variable de las actuales auditorías de los lugares de trabajo.
- Prácticas de compras de las empresas del Norte, incluyendo la falta de incentivos a largo plazo para que los proveedores mejoren sus prácticas.
- Manejo de la información de auditorías, incluyendo informar a accionistas y público.
- Estándares, lenguaje y definiciones de código comunes.

- Mecanismos de cumplimiento.
- Prácticas adecuadas de solución de violaciones y mejoras sustentables en las prácticas.
- Ineficiencias asociadas con múltiples auditorías de establecimientos de proveedores.
- Participar con gobiernos o identificar sobre qué autoridades se puede ejercer presión.

Los participantes en la reunión de Londres debatieron también planes para un proyecto de prueba conjunto, el cual examinará los métodos de implementación de las distintas iniciativas en un país productor de confecciones específico, intentando identificar las mejores prácticas.

El 22 y 23 de mayo, los participantes de la Mesa Redonda trataron preguntas de delegados a la Conferencia Bienal de ETI en Londres, la cual contó con la participación de más de 300 representantes de empresas, proveedores, sindicatos, ONGs y organizaciones de auditoría de todo el mundo. Los temas dominantes que surgieron en los paneles y talleres fueron la necesidad de participación de trabajadores y organizaciones locales de la sociedad civil en las iniciativas de interesados múltiples, transparencia en el monitoreo y la información, y una mejor calidad en las auditorías de lugares de trabajo.

Ciertamente convendría que hubiera una mayor cooperación entre las distintas iniciativas de interesados múltiples que compiten entre sí, así como un acuerdo más definido sobre principios y estándares para una efectiva implementación de códigos, y menos

duplicación de auditorías de fábricas, pero se espera que las discusiones de la Mesa Redonda contribuyan a identificar qué es lo mejor de cada iniciativa y no sólo promover el reconocimiento mutuo de las prácticas existentes.

La decisión de comenzar el intercambio examinando las experiencias prácticas de implementación de códigos en un país en particular se espera que mantenga el proceso enraizado en las realidades experimentadas por trabajadores y organizaciones locales de la sociedad civil.

C. Colaboración FLA/WRC en BJ&B

La Asociación por el Trabajo Justo (FLA) y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) han emitido sendos informes sobre la resolución positiva de violaciones a los derechos de los trabajadores en la fábrica de BJ&B en la República Dominicana.

Los informes indican que, a pesar de sus diferencias fundamentales sobre temas de códigos y monitoreo y certificación, la FLA y el WRC pudieron cooperar en facilitar el respeto a la libertad de asociación y el derecho a negociar colectivamente en la fábrica, la que produce gorras de béisbol para Nike, Reebok, adidas y varias universidades estadounidenses.

El 26 de marzo de 2003 se firmó un primer convenio colectivo entre el Sindicato de Trabajadores de BJ&B y la gerencia de la fábrica. Los trabajadores lograron un aumento de salarios del 10 por ciento, el cual regirá a partir de enero de 2004, además de mejoras en la protección de seguridad e higiene, un

bono por productividad y otros incentivos monetarios.

El WRC se involucró en el caso primero en diciembre de 2001, cuando los trabajadores de BJ&B presentaron una queja, acusando al empleador de despedir ilegalmente a 20 dirigentes sindicales. La FLA comenzó a participar a principios de 2002 cuando Nike, Reebok y adidas presentaron un reclamo conjunto de terceros ante la FLA, acusando a su proveedor de violar las disposiciones sobre libertad de asociación del código de conducta de la FLA.

La intervención de la FLA, el WRC y compradores de marcas y universitarios resultaron en la reincorporación de los dirigentes sindicales despedidos, así como en algunas mejoras en las condiciones en la fábrica. BJ&B finalmente reconoció al sindicato en octubre de 2002.

En un informe de actualización a las universidades afiliadas al WRC, el Director Ejecutivo del WRC, Scott Nova señala los importantes roles desempeñados por la FLA, Nike y Reebok, y Estudiantes Unidos Contra la Explotación. Elogia a la FLA por su asistencia en lograr la reincorporación de los dirigentes sindicales despedidos, contratando al abogado laboral dominicano Rafael Albuquerque, ex Secretario de Trabajo, como defensor en el caso, y por llevar a cabo capacitación sobre derechos asociativos con trabajadores y supervisores.

Según Nova, “este caso constituye un claro ejemplo del potencial para una cooperación efectiva entre el WRC y la FLA en esfuerzos de remediación.”

D. El WRC publica su informe sobre Primo

El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) emitió un informe preliminar sobre su investigación de acusaciones de listas negras de miembros de un sindicato para lograr empleo en Primo, una fábrica de propiedad estadounidense en la zona franca San Bartolo en San Salvador, El Salvador. Primo, de la empresa estadounidense Perry Manufacturing, produce prendas de vestir para Land's End.

En base a entrevistas con 53 trabajadores y varios supervisores, gerentes, funcionarios gubernamentales y de ONGs salvadoreñas, el informe otorga evidencia clara de que Primo discriminó a ex empleados de la maquiladora Tainan, que habían participado en una campaña de organización de un sindicato en dicha fábrica cuando fue cerrada en abril de 2002.

El informe documenta también instancias de discriminación en las prácticas de contratación contra ex miembros del sindicato de Tainan en otras cuatro fábricas de la zona franca. En base a entrevistas con trabajadores e información de estudios de los gobiernos estadounidense y salvadoreño, el informe sugiere que las listas negras son un problema sistémico en las maquiladoras de El Salvador.

El informe del WRC concluye con recomendaciones de acción correctiva, dirigidas a Primo y Land's End. Hace notar que Land's End no ha demostrado disposición de apoyar una acción correctiva sosteniendo que el WRC no ha

suministrado pruebas suficientes de listas negras que justifiquen actuar al respecto.

E. Gobiernos refuerzan la certificación social

Las tiendas de Bélgica pueden ahora solicitar una etiqueta social que certifique que algunos o todos los productos que venden se fabrican en condiciones de trabajo humanas. En febrero de 2002, el parlamento belga dictó la primera ley de etiquetado social en el mundo. Según la legislación, un comité de funcionarios gubernamentales y dirigentes sindicales designado por el gobierno revisará y aprobará solicitudes de empresas para utilizar la etiqueta en sus productos.

Para tener derecho a utilizar la etiqueta para ciertos productos, una empresa debe certificar que los derechos fundamentales de las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación y libertad de asociación son respetados en la fabricación de dichos productos. Una empresa certificada debe acordar también a que las instalaciones productivas de los productos certificados sean auditadas por una firma de auditoría acreditada por el gobierno.

La ley de etiquetado social del gobierno belga incluye multas de hasta 2,5 millones de euros y prisión de hasta 5 años para funcionarios de empresas certificadas que hubieren hecho un mal uso de la etiqueta aplicándola a productos que no han sido certificados. El derecho de una empresa a utilizar la etiqueta puede ser eliminado si un auditor acreditado determina que hay violaciones persistentes a los derechos

de los trabajadores en fábricas donde se hacen los productos certificados.

En el número de primavera de *Focus*, publicación de la OIT, se cita a un miembro del comité belga de etiquetado diciendo: “Estamos pasando de un contexto autoregulatorio, en el que las multinacionales establecen sus propias reglas, a un contexto en el que la regulación por la autoridad pública es posible.”

La Campaña Ropa Limpia europea tiene dudas sobre la implementación de la nueva ley de etiquetado, incluyendo el hecho de que el monitoreo será realizado exclusivamente por firmas comerciales de auditoría, de que las empresas pueden decidir cuáles de sus productos deben certificarse y elegir entre auditores certificados, y de que las firmas de auditoría pueden determinar qué niveles de la cadena de aprovisionamiento de la empresa deben ser auditados.

Mientras tanto, la Región de Umbria, en Italia Central, ha dictado una ley dando preferencia en contratos con el gobierno a empresas que han sido certificadas como en cumplimiento del estándar SA8000. El gobierno regional está creando un registro exclusivo de empresas certificadas por SA8000, y estas empresas tendrán prioridad en las licitaciones para trabajos públicos o para aprovisionamiento de mercancías y servicios, siempre que cumplan con las especificaciones de costos y calidad.

Según la ley, se requiere a las empresas notificar al Gobierno Regional dentro de los diez días de perder la certificación SA8000, en cuyo momento serán eliminadas del registro y no podrán tener ya el tratamiento preferencial. Al igual que en el caso de la nueva ley belga de etiquetado, las empresas pueden determinar cuáles de sus productos o servicios deben certificarse, y pueden

elegir entre las firmas de verificación de cumplimiento de SA8000 para auditar las instalaciones que producen o proveen dichos productos o servicios.

Aunque estas nuevas iniciativas de los gobiernos europeos para promover una mayor responsabilidad social corporativa constituyen una tendencia positiva, se espera que no vayan en menoscabo de los estándares ya establecidos mediante negociaciones sectoriales empresa/laboral o los estándares y métodos innovadores de implementación de códigos desarrollados por grupos de la Campaña Ropa Limpia en Europa.

F. Informe canadiense niega la revelación de fábricas

El 30 de mayo, la Oficina de Competencia del Departamento de Industria de Canadá, dio a conocer un informe largamente esperado sobre una propuesta del Grupo de Acción por el Comercio Ético (ETAG), que hacía un llamado al gobierno federal a adoptar regulaciones de revelación de locación de fábricas para la industria de la confección canadiense. El ETAG es una coalición nacional de organizaciones religiosas, laborales, de maestros y no gubernamentales, para el cual la RSM actúa como secretariado.

Según la propuesta del ETAG, los expendedores minoristas y fabricantes de prendas de vestir tendrían la obligación de revelar públicamente, a través del sitio web del Departamento de Industria canadiense, los nombres y direcciones de las instalaciones de producción que fabrican prendas de vestir y otros productos textiles de venta en Canadá.

Preparado por el “Conference Board” de Canadá y basado en entrevistas y

grupos de foco con varios interesados de la industria y la sociedad civil, el informe es en general crítico de la propuesta del ETAG, denominándolo impráctico, potencialmente dañino para la industria canadiense, y de poca utilidad para los consumidores. Los autores del informe también parecieran compartir el temor de la industria de que la revelación de las fábricas pueda ser utilizado por los sindicatos para “intentar sistemáticamente organizar a todos los trabajadores de un fabricante o minorista en particular en múltiples instalaciones en todo el mundo”, lo cual podría “afectar el flujo de producción”.

Entre otras recomendaciones, el informe hace un llamado al gobierno canadiense para que determine si la información sobre la cadena de aprovisionamiento constituye propiedad, y si fuere así, crear mecanismos para “proteger dicha información ante uso sin autorización.”

En contraste, un informe de enero de 2002 de la Comisión Canadiense por la Democracia y la Responsabilidad Corporativa apoyó la propuesta del ETAG de regulaciones de revelación de fábricas, declarando: “Criticar la revelación porque puede ventilar la ropa sucia de la empresa es negar a consumidores, inversionistas y otros participantes en el mercado la oportunidad de realizar elecciones plenamente informadas sobre las empresas con las que quieren tratar.”

El “Conference Board” descarta la regulación sobre revelación de fábricas aduciendo que no puede funcionar y que es “una herramienta muy brusca” pero ofrece algunas pocas alternativas. Lista una serie de opciones voluntarias y regulatorias, algunas de las cuales están siendo promovidas por miembros del ETAG. Estas comprenden políticas

universitarias de compra ética, códigos de conducta de las empresas, iniciativas de interesados múltiples de cumplimiento de códigos, iniciativas de certificación de fábricas, acuerdos bilaterales de comercio con disposiciones sobre derechos laborales, y informes sociales de empresas específicas. Declara que dichas alternativas “no han sido efectivas en lograr el objetivo de políticas deseado.”

El informe concluye proponiendo una combinación de requisitos de revelación y procesos voluntarios de verificación de cumplimiento de códigos, pero promueve la revelación de estándares de códigos de empresas y procesos de verificación más que los resultados de inspecciones de fábricas o acciones correctivas realizadas. Esta propuesta es particularmente decepcionante dado los progresos recientes en otros países hacia una mayor transparencia en la información corporativa sobre cumplimiento de estándares laborales. (Ver los otros artículos de este memorando)

A pesar de la evaluación negativa del “Conference Board” sobre la propuesta del ETAG, el gobierno no ha determinado todavía qué políticas y/o regulaciones podría considerar adoptar para requerir o promover la responsabilidad corporativa en prácticas laborales en la industria de la confección.

El hecho de que se haya encargado el estudio indica al menos que el gobierno canadiense es consciente de la preocupación pública acerca de las prácticas laborales en la industria de la confección y la falta de información disponible para los consumidores que les permita realizar elecciones éticas. Una encuesta pública de opinión de Vector en 2002 determinó que 8 de 10 canadienses

apoyan regulaciones sobre revelación de fábricas.

Sin embargo, si el gobierno no va más allá de las recomendaciones del informe del “Conference Board”, Canadá seguirá yendo atrás de otros países, tanto en política estatal sobre responsabilidad corporativa como en iniciativas voluntarias que promuevan el cumplimiento de los estándares laborales internacionales.

La Oficina de Competencia solicita ahora presentaciones sobre el informe de la industria y de las organizaciones de la sociedad civil, las cuales formarán parte de una mesa redonda con los interesados, planeada tentativamente para fines de septiembre o principios de octubre de este año.

G. Nuevos recursos

“Raising Labor Standards, Corporate Social Responsibility and Missing Links – Vietnam and China Compared” [Elevando los estándares laborales: Responsabilidad social corporativa y vínculos ausentes – Vietnam y China comparadas], Anita Chang y Hong-zen Wang, paper presentado en la conferencia “The Labor Reform: Employment, Workers’ Rights and Labor Law in China” [“La reforma laboral: empleo, derechos de los trabajadores y legislación laboral en China], University of Michigan, Marzo 21-22, 2003.

Los autores sostienen que el foco del movimiento anti explotación sobre las marcas occidentales subestiman el poder de los grandes fabricantes asiáticos sobre las prácticas laborales y la necesidad de utilizar otros puntos adicionales de presión para mejorar estas prácticas.

Comparan las prácticas laborales de gerentes taiwaneses de fábricas de confecciones en China y Vietnam, concluyendo que los gerentes tienden a utilizar métodos “blandos” de gerenciamiento en Vietnam, mientras que utilizan métodos más militarísticos en China. Atribuyen la diferencia de enfoque a una serie de factores, como:

- el rol relativamente más independiente y la posición más agresiva de los sindicatos en Vietnam;
- los sistemas chinos de fuerza de trabajo migrante y registro de hogares, mediante los cuales se reclutan trabajadores que están menos familiarizados con sus derechos, limitan su movilidad de empleos, y los aíslan de la comunidad en dormitorios propiedad de la empresa; y
- la disposición del gobierno vietnamita de tratar con los temas de derechos laborales y “participar en un diálogo sobre las normas internacionales establecidas sobre estándares laborales.”

Los autores concluyen que además del foco actual sobre las transnacionales de marcas occidentales, el movimiento contra la explotación debería prestar más atención al rol de los grandes fabricantes asiáticos, así como otros actores importantes, como federaciones sindicales vietnamitas y chinas, instituciones gubernamentales locales y países importadores.

Disponible solamente en inglés en la RSM: info@maquilasolidarity.org

The Asian Health and Safety Training Project – Training Activists in Indonesia, Final Report
Maquiladora Health and Safety Support Network, the Labor Occupational Health Program of the University of California at Berkeley, and Dara O'Rourke, Massachusetts Institute of Technology, March 19, 2003
[El proyecto de capacitación asiático en seguridad e higiene – capacitación de activistas en Indonesia, Informe Final. Red de Apoyo a la Seguridad e Higiene en las Maquiladoras, el Programa Laboral de Salud Ocupacional de la Universidad de California en Berkeley, y Dara O'Rourke, del Instituto de Tecnología de Massachussets, 19 de marzo de 2003.]

Este informe describe un proyecto de capacitación en seguridad e higiene llevado a cabo por expertos en la materia de los EE UU y Australia y un centro de información laboral indonesio junto con sindicatos y ONGs locales en Indonesia comenzado a principios de 1999. Las sesiones de capacitación, llevadas a cabo en junio de 2000 y febrero de 2002 fueron diseñadas para desarrollar la capacidad de trabajadores y organizaciones locales en monitorear el cumplimiento de la legislación local y los códigos de conducta en temas de seguridad e higiene.

El programa de capacitación incluyó también una inspección a la fábrica de calzado deportivo propiedad coreana, Pratama, en Tangerang, Indonesia, que produce 600.000 pares de calzado por mes para Nike. Quince gerentes de Pratama y cuatro otras fábricas proveedoras de Nike participaron en el ejercicio de campo.

Según los autores, la evaluación de los participantes en el proyecto demostró “un aumento significativo en el conocimiento y capacidad de resolver problemas”. Un resultado concreto es un

cuaderno de 80 páginas sobre seguridad e higiene que fue producido y distribuido entre miembros sindicales por el sindicato SBSI.

Disponible solamente en inglés en:
www.igc.org/mhssn

Workers' Tool or PR Ploy: A Guide to Codes of International Labour Practice, Third Revised Edition [Herramienta de los trabajadores o jugarreta de relaciones públicas: guía a los Códigos de Prácticas Laborales Internacionales, Tercera Edición revisada], por Ingeborg Wick, Friedrich Ebert Stiftung and SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene, 127 pgs.

Este recurso actualizado examina códigos de conducta desde el punto de vista de los trabajadores, planteando las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los pro y los contra de los códigos de conducta?
- ¿Cómo pueden ser instrumentos útiles para los sindicatos?
- ¿Cómo pueden cooperar sindicatos y ONGs en relación a códigos de conducta?
- ¿Cuáles son las características principales de las actuales iniciativas de códigos y cómo se comparan?

Los autores elaboran perfiles y comparan varias iniciativas de códigos de interés múltiple, como la Iniciativa Comercio Ético, la Asociación por el Trabajo Justo, Responsabilidad Social Internacional, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, la Fundación Vestir lo Justo, y proyectos piloto de grupos de la Campaña Ropa Limpia europea.

La conclusión de Wick es, “Los códigos de conducta permiten a los trabajadores fortalecer su poder en fábricas en las que las presiones de la globalización les ha causado perder terreno durante los últimos 30 años, pero solamente si conocen sus ventajas y sus limitaciones. Los códigos de conducta pueden ser herramientas útiles para implementar estándares sociales sólo si cumplen con ciertas condiciones y se los toma como parte de otras actividades políticas más amplias.”

La publicación incluye además un análisis desde la perspectiva sindical sobre códigos de conducta por representantes de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario, y Cuero (FITVC).

Disponible solamente en inglés en:
www.suedwind-institut.de/

Working Conditions: Results of the Monitoring of Chinese Garments Suppliers, [Condiciones de trabajo: Resultados de monitoreo de fábricas chinas proveedoras de confecciones], Campaña Ropa Limpia Suiza, Marzo 2003.

El informe hace público los hallazgos del proyecto piloto de monitoreo de código iniciado por la Campaña Ropa Limpia Suiza en colaboración con tres empresas suizas, Migros, Switcher y Veillon.

Según la Campaña Ropa Limpia suiza, el proyecto piloto fue un resultado de una gran campaña que había lanzado haciendo un llamado a las tiendas de confecciones a respetar los derechos de los trabajadores que fabrican sus productos. Las tres empresas reaccionaron en forma positiva a la campaña adoptando códigos de

conducta y acordando cooperar con el monitoreo independiente de fábricas proveedoras en India y China.

El proyecto piloto de China monitoreó condiciones de trabajo y prácticas laborales en dos fábricas proveedoras, la primera localizada cerca de Shangai que producía para Switcher, y la segunda ubicada en Dongguan, provincia de Guangdong que produce para Migros y Veillon.

Las visitas a las fábricas de dos auditores sociales independientes fueron precedidas por entrevistas a trabajadores llevadas a cabo por ONGs e investigadores de Hong Kong. Según la Campaña Ropa Limpia, las visitas a las fábricas de dos días y medio fueron sin anuncio previo y consistieron de “conversaciones extensivas con la gerencia, inspecciones de la fábrica y los dormitorios, examen de evidencia escrita y una reunión cerrada.”

Visitas de seguimiento verificaron el grado de cumplimiento por parte de los proveedores para cumplir con los códigos, evaluando el progreso en corregir los problemas identificados en las entrevistas iniciales con los trabajadores y las visitas a las plantas. El proyecto piloto incluyó también una serie de sesiones de capacitación sobre el Código para trabajadores en una de las fábricas, con la colaboración de una ONG local.

La visita de seguimiento a la fábrica proveedora de Switcher encontró mejoras en el cumplimiento de las disposiciones sobre horas de trabajo y el pago del salario mínimo, feriados legales y pago de horas extra, así como en prácticas de seguridad e higiene y servicios de salud. El informe hace notar también las mejoras en los sistemas de gerenciamiento y en los procesos necesarios para implementar el código.

Hace un llamado por un cálculo más transparente de los salarios de manera que los trabajadores sepan qué se les está pagando, la eliminación de deducciones al salario por motivos disciplinarios, y el uso de una versión única y consistente del sumario del código que es distribuido a los trabajadores.

En la visita de seguimiento a la fábrica proveedora de Migros y Veillon se notaron mejoras en las prácticas de seguridad e higiene, pero también se identificaron problemas de falta de transparencia y evidencia desconfiable entregada a los auditores concernientes a salarios y horas de trabajo. El informe señala también que no se había actuado sobre las recomendaciones realizadas en la visita inicial concernientes a los recibos de pago, pago de horas extra, pago de feriados legales, contribuciones a la seguridad social, y deducciones salariales por razones disciplinarias. Recomienda una “discusión más profunda” entre las empresas de tiendas y las gerencias de las fábricas “para disipar la desconfianza de éstas hacia las visitas del proyecto piloto, para reconocer los incumplimientos y para asegurar en el futuro una transparencia plena con el fin de comenzar a resolver estos quiebres.”

Disponible en inglés solamente en: www.cleanclothes.ch/d/Reports.htm

“Corporate Responsibility and Labour Issues in China: Reflections on a Beijing Conference,”
[Responsabilidad corporativa y temas laborales en China: Reflexiones sobre una conferencia en Beijing], Peter Utting, The Journal of Corporate Citizenship, Vol. 10, Summer 2003.

En este artículo, Utting reflexiona sobre temas tratados en una conferencia realizada en Beijing en noviembre de

2002 sobre “Relaciones laborales y responsabilidad social corporativa bajo la globalización”, la cual reunió a representantes de grandes marcas, ONGs de Hong Kong, organizaciones y académicos chinos, iniciativas de códigos de interés múltiple y organizaciones de campañas (incluyendo a la RSM).

Por el lado positivo, Utting apunta a un cambio en la agenda de la responsabilidad social corporativa de la autorregulación corporativa, en que las empresas “diseñan e implementan códigos de conducta en forma unilateral”, a la co-regulación, en que dos o más actores se reúnen para “diseñar e implementar normas e instrumentos que intentan mejorar el desempeño social y ambiental de las empresas.”

Por el lado negativo, el autor sostiene que mientras que las iniciativas de códigos de interés múltiple ponen el monitoreo y la verificación firme en la agenda, “los métodos y técnicas de monitoreo siguen siendo totalmente inadecuados.” Apunta también a los límites de la colaboración, la asociación y el diálogo entre empresarios y activistas, sugiriendo que “la tensión permanente, el activismo y la regulación son igualmente importante para hacer avanzar la agenda de la responsabilidad social corporativa.”

El autor concluye haciendo un llamado a la exploración de posibles vínculos entre la responsabilidad social corporativa y la acción normativa, incluyendo lo siguiente:

- Utilizar el nuevo énfasis en transparencia para promover la adopción e implementación de leyes sobre libertad de información, revelación pública e información.
- Expandir la noción de responsabilidad corporativa para que incluya la

responsabilidad ante organizaciones de trabajadores y gobiernos locales y nacionales.

- Utilizar iniciativas de responsabilidad social corporativa para construir capacidad entre ONGs locales, organizaciones de trabajadores y gobiernos locales.
- Dar alta prioridad en la agenda de la responsabilidad social corporativa a los derechos laborales y el empoderamiento de los trabajadores mediante capacitación, educación, organización, procedimientos de reclamos y negociación.
- Incluir en la agenda de la responsabilidad social corporativa la necesidad de elevar la conciencia sobre las convenciones internacional y acuerdos relacionados con el tema laboral, ambiental y de derechos humanos, así como prácticas socialmente responsables de comercialización, y también la necesidad de ratificación y cumplimiento nacional.

Según Utting, “la responsabilidad social corporativa debe eliminar su imagen de ser parte del proceso de desregulación, a uno asociado a la “re-regulación”. La atención reciente a la responsabilidad social corporativa, en el sentido de ‘rendición de cuentas’, y no simplemente de ‘responsabilidad en general’ puede constituir un paso en esta dirección.”

El documento estará disponible, en inglés solamente, en el sitio de UNRISD, bajo “News and Views”, en: www.unrisd.org.