

Memorando Actualización Sobre Códigos

Red de Solidaridad de la Maquila

Número 15, septiembre de 2003

En este número:

- A. **Derechos laborales, tratados comerciales y la eliminación del Acuerdo Multifibras**
- B. **Comité de la ONU aprueba normas de responsabilidad corporativa**
- C. **El WRC da a conocer un nuevo informe investigativo**
- D. **WRAP critica estudio de la RSM**
- E. **Nike firma compromiso australiano**
- F. **El Banco Mundial estudia la Responsabilidad Social Corporativa**
- G. **¿Acuerdo Kasky vrs. Nike?**
- H. **Nuevos recursos:**
 - **Guía de terminología de monitoreo y verificación**
 - **Cómo concertar un mejor tratado comercial con América Central**
 - **Cuaderno de trabajo de la ETI para el comercio ético**
 - **Estudio sobre condiciones laborales en la industria turca de la confección**
 - **Responsabilidad corporativa y derechos laborales: códigos de conducta en la economía global**

A. Derechos laborales, tratados comerciales y la eliminación del Acuerdo Multifibras

Una semana antes de la reunión de la Organización Mundial de Comercio

¿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.

(OMC) en Cancún, México, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTIVC) realizó una advertencia a los ministros de comercio, prediciendo desastre para los trabajadores textiles y de la confección, particularmente en los países productores de indumentaria más pobres, a menos que se tomen medidas urgentes para tratar con el impacto de la eliminación de cuotas del Acuerdo Multifibras en 2005.

Algunos observadores predicen que para 2005-2006 los mayores compradores textiles y de confecciones reducirán a la mitad el número de países en los que se aprovisionan y otro tercio más hacia 2010. Por ejemplo, una encuesta del departamento de comercio

de los EE UU, basados en conversaciones con firmas que al presente se aprovisionan en 40 a 50 países, revela que es posible que estas empresas consoliden su aprovisionamiento en 12 a 15 países.

Aunque ha habido mucha especulación sobre el impacto que la eliminación de cuotas en el Acuerdo Multifibras tendrá sobre las pautas de inversión y aprovisionamiento, y cuáles países productores de confecciones serán los “ganadores” y cuáles los “perdedores”, se ha prestado escasa atención a las consecuencias potenciales para los trabajadores de los países en particular, tales como los impactos en disponibilidad de empleo, salarios y condiciones de trabajo, o la capacidad de los trabajadores de defender sus derechos. Tampoco se ha prestado mucha atención a la necesidad de nuevas estrategias y alianzas internacionales para defender los empleos de los trabajadores, su estándar de vida y sus derechos.

Los defensores de los derechos de los trabajadores ven con distintos grados de alarma el esperado surgimiento de China en un rol dominante en el comercio mundial textil y de confecciones una vez que se eliminen las cuotas de importación en los países industrializados en 2005. Según un artículo del 12 de septiembre de *Women's Wear Daily*, “China representó un 96 por ciento del aumento de importaciones de textiles e indumentaria [al mercado estadounidense] durante julio, con Vietnam en el segundo puesto de crecimiento con un 22,5 por ciento...” Es significativo señalar que el crecimiento de las importaciones de textiles e indumentaria chinos se concentran en categorías que ya no están restringidas por cuotas.

Existe una creciente preocupación sobre el impacto de la eliminación de cuotas, no sólo entre sindicatos y fabricantes textiles del Norte, sino también en los países más pequeños que se han beneficiado de las cuotas, tales como Bangladesh, Sri Lanka, Tailandia y varios países africanos, así como también organizaciones laborales y de empleadores en dichos países.

Mientras México y América Central tienen la ventaja de la cercanía geográfica al mercado estadounidense, así como límites en tarifas por los acuerdos regionales de comercio, la competencia con Asia en costos laborales y otros constituye un motivo de grave preocupación.

Desde enero de 2001, cerraron 325 de las 1.122 maquiladoras de confecciones de México. Mientras que los cierres de fábricas y pérdidas de empleos pueden ser atribuidas, al menos parcialmente, a la recesión de la economía estadounidense, el aumento dramático en las importaciones de China en los EE UU, mientras las importaciones de México declinan un 5.6 por ciento, indican que algo de la inversión y empleos que dejaron México fueron a parar a China.

En América Central y México (así como en otras regiones) el interrogante en la mente de los trabajadores, empleadores y gobiernos es cuánta producción permanecerá en cada país y cómo será distribuida la producción en la región. El desafío para las organizaciones laborales y de la sociedad civil será si se puede promover el cumplimiento con los derechos laborales como un elemento esencial de la “ventaja competitiva” de la región.

Con el colapso de las tratativas globales de comercio en Cancún, la atención se concentrará de ahora en

adelante en negociaciones comerciales bilaterales y regionales, particularmente las que se están realizando en la actualidad para un Tratado de Libre Comercio EE UU/América Central (TLCAC o CAFTA, en inglés). Algunas prominentes organizaciones no gubernamentales estadounidenses están haciendo un lobby activo por propuestas alternativas que reconocerían las preocupaciones de los países del Sur sobre el acceso al mercado y el tema de derechos laborales y responsabilidad social corporativa.

Aunque el gobierno de Bush se informa que propone la inclusión de disposiciones laborales en el TLCAC, basándose en los acuerdos comerciales con Chile y Singapur – los cuales han sido ampliamente criticados por la falta de disposiciones de cumplimiento de sus estándares laborales y ambientales – varias ONGs estadounidenses están elaborando un modelo alternativo basado en disposiciones sobre estándares laborales del acuerdo textil EE UU/Camboya.

Este acuerdo ofrece un mayor acceso a productos textiles de Camboya a cambio de esfuerzos para cumplir con estándares laborales internacionales. El cumplimiento ha sido monitoreado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y sus informes anuales de progreso están disponibles públicamente.

En una carta del 7 de agosto al Representante Estadounidense de Comercio Robert Zoellick, Michael Posner, Director Ejecutivo de la organización estadounidense Comité de Abogados por los Derechos Humanos, llama a las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales con Chile y Singapur “particularmente inapropiados en el contexto de TLCAC” debido a “la

extensión del abuso de los derechos de los trabajadores en América Central...”

Posner apunta al acuerdo de Camboya como una alternativa positiva y hace un llamado al establecimiento de “organismos permanentes de monitoreo” como una disposición del TLCAC “para determinar si los gobiernos y empleadores del área del TLCAC cumplen o no los estándares laborales internacionales. El grado de progreso que hagan hacia el cumplimiento sería premiado con una correspondiente reducción de tarifas.”

Según Posner, “estos esfuerzos deberían ser realizados de una manera plenamente transparente, donde compradores y consumidores, así como actores estatales y partes del acuerdo puedan tener acceso a la información.”

Tanto Carol Pier, de *Human Rights Watch* y Sandra Polaski, de la Fundación Carnegie para la Paz Internacional han presentado propuestas similares. En un artículo del 1º de agosto pasado en el *Washington Post*, titulado “La forma correcta de comercio”, Pier hace un llamado para que se introduzcan disposiciones laborales en el TLCAC en las cuales la OIT tendría un “rol clave de monitoreo, como lo hace con el acuerdo EE UU/Camboya.”

Polaski añade que debido a la cantidad de grupos de monitoreo independiente que ya existen en América Central, “es fácil ver un rápido comienzo de monitoreo liderado por la OIT, que podría hacer participar a estos grupos existentes, siempre y cuando satisfagan estándares y procedimientos determinados por la OIT. (Ver la sección “Nuevos Recursos”.)

Al mismo tiempo que muchas ONGs y organizaciones laborales estadounidenses promueven la inclusión de disposiciones con mayor posibilidad

de cumplimiento en TLCAC y en otros tratados comerciales bilaterales y regionales, algunas ONGs estadounidenses, europeas y canadienses están también comenzando a explorar si y cómo el cumplimiento con los estándares laborales internacionales podrían convertirse en una ventaja competitiva para algunos países y regiones productoras de indumentaria que son más vulnerables.

Algunas empresas de marcas que son quienes más apoyan el libre comercio están comenzando con programas de capacitación y desarrollo de capacidades con proveedores del Sur, ministerios gubernamentales y ONGs sobre cumplimiento de estándares laborales como medios de mejorar la competitividad comercial. Un ejemplo es el proyecto “TLCAC, Desarrollo de Capacidades y Estándares Laborales” iniciado por Gap Inc.

Según el Gerente Superior de Gap Inc. para Asociaciones Globales, Sean Ansett, el proyecto propone una iniciativa decidida de estándares laborales en América Central que intentará lograr lo siguiente:

- Consenso a través del diálogo entre empresas, trabajadores y comunidades sobre estándares laborales internacionales; fundamentales reconocidos como aplicables a la región;
- Un sistema creíble de monitoreo e información;
- Capacitación de gerentes y trabajadores en sus responsabilidades y derechos; y
- Un “Fondo Laboral de TLCAC” para apoyar el desarrollo de capacidades para esfuerzos de monitoreo, información y remediación.

Estas nuevas iniciativas vinculando derechos laborales con tratados comerciales son ciertamente bienvenidas, pero las mismas no serán adecuadas para tratar con la importante reestructuración en las industrias globales textil y de la confección luego de la eliminación de cuotas en 2005.

En vistas a la ronda de reuniones de la OMC en Cancún, el FITTIVC propone una estrategia multifacética para tratar los problemas que surgirán de la eliminación del Acuerdo Multifibras, combinando propuestas en derechos laborales, comercio y actualización de la industria, tales como:

- Continuación de algunas limitaciones comerciales puntuales después de 2005;
- Inclusión de condicionalidades de estándares laborales en tratados comerciales bilaterales y multilaterales;
- Apoyo a industrias emergentes y con problemas; y
- Políticas industriales nacionales que incluyan actualización de la industria, capacitación de trabajadores, y promoción del respeto a los estándares laborales internacionales.

B. Subcomisión de la ONU aprueba normas de responsabilidad corporativa

El 13 de agosto, la Subcomisión para la Promoción de los Derechos Humanos de la ONU aprobó un conjunto de normas de responsabilidad social corporativa para corporaciones multinacionales.

Si bien el documento *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas*

comerciales en la esfera de los derechos humanos no establece nuevas normas o estándares, reúnen en un solo documento los tratados internacionales relevantes sobre derechos humanos, trabajo, género, indígenas, medio ambiente y anti corrupción así como los estándares aplicables a empresas globales.

La significancia del borrador de estas normas es que reconocen que las corporaciones multinacionales, y no sólo las naciones estado, son responsables de respetar, promover y asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y los estándares laborales y ambientales.

En temas laborales, las Normas hacen referencia a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, así como las Convenciones de la OIT concernientes a trabajo forzado, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, discriminación, seguridad e higiene y salarios. Hacen también referencia a la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, el cual reconoce el derecho de los trabajadores a salarios que satisfagan sus necesidades básicas.

El documento hace un llamado a las empresas globales a informar sobre la implementación de estas leyes y estándares internacionales, y a incorporarlas en sus contactos con contratistas, subcontratistas, proveedores, licenciarios y distribuidores. Apoya también un monitoreo y verificación “transparente e independiente” que tenga en cuenta “aportes de interesados (incluyendo a organizaciones no gubernamentales) y como resultado de reclamos sobre violaciones a estas Normas”.

El borrador de Normas todavía tiene que se aprobado por la Comisión de

Derechos Humanos de la ONU, que se reúne el marzo del año que viene. Las Normas tienen el apoyo de importantes organizaciones de derechos humanos, como Amnistía Internacional, Oxfam y *Human Rights Watch*, que denominan al documento como “un paso en la dirección correcta” hacia estándares obligatorios para corporaciones, pero por la misma razón cuentan con la oposición de la Cámara Internacional de Comercio que las ve como “un cambio del campo de la iniciativa voluntaria ... en conflicto con el enfoque de otras partes de la ONU.”

C. El WRC da a conocer un nuevo informe investigativo

El 26 de agosto, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) dio a conocer un nuevo informe investigativo sobre una investigación en el terreno de un Equipo de Evaluación del WRC sobre condiciones y prácticas laborales en la fábrica PT Dae Joo Leports de Yakarta, Indonesia. El informe evalúa también las condiciones y prácticas generales en la zona de procesamiento de exportaciones Kawasan Beritak Nusantara (KBN) donde está ubicada la fábrica.

La fábrica emplea más de 1000 trabajadores y produce mochilas y carteras para adidas-Salomon y Jansport (VF Corporation) así como varias universidades estadounidenses miembros del WRC.

Basado en entrevistas con 79 trabajadores así como también con personal de gerencia, dirigentes sindicales y personal de la clínica de la fábrica, el Equipo identifica varias violaciones de leyes indonesias y

códigos de conducta universitarios, entre ellas:

- Falta de negociación con el sindicato SPTKS y amenazas de despidos de miembros del sindicato;
- Acciones disciplinarias arbitrarias y excesivas;
- Falta de seguro de salud o tratamiento para lesiones producidas en el trabajo;
- Horas extras obligatorias y excesivas, y transferencias involuntarias a otras fábricas;
- Mal uso de contratos a corto plazo;
- Falta de provisión de equipo adecuado de seguridad e higiene y restricciones para acceso a los sanitarios; y
- Falta de proveer la licencia legal por menstruación.

El informe identifica también políticas y prácticas comunes en la zona de procesamiento de exportaciones que “podrían directa o indirectamente relacionarse a violaciones materiales de la ley y de los Códigos de Conducta Universitarios...” Las mismas incluyen “interferencia de militares, policías o matones en conflictos laborales, regulaciones internas amplias que protegen los activos de las fábricas de reclamos legítimos de los trabajadores en caso de cierre, y acceso inadecuado a servicios de salud, en violación de mandatos legales.”

El informe concluye elogiando a Dae Joo Leports Corporation, VF Corporation y adidas-Salomon por su cooperación con la investigación y su disposición a realizar una acción correctiva para tratar varias de las violaciones identificadas.

Por ejemplo, la empresa ha comenzado a negociar con el sindicato SPTSK, y ha acordado reconocer un

segundo sindicato que ahora representa a una mayoría de trabajadores en la fábrica y a crear una política de libertad de asociación en consulta con los sindicatos. También se creó un comité de seguridad e higiene. Además, la empresa acordó proveer una mejor cobertura de salud y se hace cargo de gastos médicos relacionados con el lugar de trabajo hasta que se establezca la nueva política.

Sin embargo, el WRC informa que a la fecha el empleador no ha tratado en forma adecuada con los temas planteados de horas extra obligatorias o abuso de contratos de corto plazo. Tampoco ha incluido al nuevo sindicato en negociaciones para un contrato o logrado un convenio colectivo legalmente válido.

El WRC es una organización sin fines de lucro creada por administraciones universitarias, estudiantes y expertos laborales para asistir a las universidades miembros en hacer cumplir sus políticas éticas de licencias y compras. A diferencia de otras iniciativas de interesados múltiples de códigos, el WRC no incluye empresas en sus organismos directivos. Lleva a cabo investigaciones en respuesta a reclamos de trabajadores o terceros, y provee informes públicos sobre los resultados de sus investigaciones.

El informe sobre PT Dae Joo Leports está disponible (en inglés) en: www.workersrights.org

D. WRAP critica estudio de la RSM

La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) recibió una carta de fecha 28 de julio del presidente de WRAP

(Producción Mundial Responsable de Indumentaria), criticando a la RSM por sus “ataques sobre las fábricas de Gildan Activewear certificadas por el WRAP.”

La carta se refiere aparentemente al informe recientemente dado a conocer de coautoría de la RSM y el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) titulado *¿Una Historia de Éxito Canadiense? Gildan Activewear: T-shirts, Libre Comercio y Derechos de los Trabajadores*.

Antes de eso, en julio, la fábrica de T-shirts de Montreal había amenazado a la RSM con una demanda judicial si el informe o la información del mismo eran distribuidos. La RSM ha informado a Gildan que responde por los hallazgos y las recomendaciones del informe y que continuará distribuyendo la publicación.

Basado en entrevistas fuera de las fábricas con trabajadores de fábricas de propiedad de Gildan y sus subcontratistas en Honduras, El Salvador y México, el informe documenta casos de despidos masivos de miembros del sindicato, salarios inadecuados y altas metas de producción, temas de salud y cuidado de niños asociados con largas horas de trabajo y preocupación de las trabajadoras de que los análisis de sangre a nuevas empleadas se hacían para determinar si había embarazo.

Al menos tres de las fábricas descritas en el informe están certificadas como en cumplimiento de los “Principios del WRAP”.

En febrero de 2003, el Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG), una coalición de organizaciones religiosas, laborales y no gubernamentales canadienses, para el cual la RSM actúa como secretariado, escribió al Director Ejecutivo de WRAP, Lawrence Doherty, planteando su

preocupación sobre violaciones a la libertad de asociación en una fábrica de propiedad de Gildan en Honduras y en la fábrica Gina Form Bra en Tailandia, ambas de las cuales habían recibido certificaciones del WRAP.

Sin nombrar a la fábrica de Gildan, el ETAG requirió información sobre si WRAP tenía un proceso para recibir e investigar reclamos y, si así fuera, si los autores de los reclamos tenían acceso a los resultados de las investigaciones del WRAP.

A la fecha la ETAG no ha recibido respuesta a estas preguntas.

En marzo de 2003, la Campaña Ropa Limpia europea (CRL) envió una carta abierta al WRAP planteando su preocupación sobre “graves violaciones de derechos laborales internacionalmente reconocidos” en la fábrica Gina Form y otras fábricas certificadas por el WRAP. La carta critica al WRAP por “carencias en los estándares descritos” en los Principios del WRAP y una “falta de transparencia en cuanto a los métodos de monitoreo del WRAP”. Cuestiona la “calidad del servicio de ‘monitoreo independiente’ provisto por el WRAP.”

La carta abierta fue co-firmada por el Fondo Internacional de Derechos Laborales, la Campaña por los Derechos Laborales, Global Exchange y UNITE.

Mientras que Gildan continúa refiriéndose a sus certificaciones del WRAP en cartas y declaraciones públicas defendiendo su cumplimiento de derechos laborales en América Central, anunció recientemente su intención de incorporarse como Empresa Participante en la Asociación por el Trabajo Justo (FLA), una iniciativa de monitoreo de códigos con estándares laborales relativamente más altos y un

programa más transparente de monitoreo.

La RSM reconoce esto como un paso adelante positivo, pero sigue pidiendo una investigación independiente para verificar los hallazgos del informe de la RSM/EMIH y determinar si continúan existiendo las violaciones documentadas en el informe o si han sido rectificadas.

Para un análisis más completo del código y sistema del WRAP, ver el *Memorando de Actualización sobre Códigos N° 12* de noviembre de 2002. También se hace notar que Lawrence Doherty no es ya el Director Ejecutivo del WRAP. La RSM informará más sobre esto en el próximo Memorando.

E. Nike firma compromiso australiano

El 25 de junio, Nike y el Sindicato Textil, de Ropa y Calzado de Australia (TCFUA) anunció en un comunicado de prensa conjunto la firma de un acuerdo que puede ayudar a proteger los derechos de los trabajadores australianos de la industria de la confección, incluyendo los trabajadores a domicilio.

El Compromiso de Ética Corporativa en Ropa e Indumentaria Deportiva es un documento de cumplimiento legal que compromete a Nike a asegurar que todos los trabajadores que fabrican productos de Nike en Australia reciban lo que les corresponde legalmente. Mientras que la política oficial de Nike es prohibir a las instalaciones contratistas el uso de trabajadores a domicilio en cualquier parte del mundo, el Compromiso se aplica a trabajadores a domicilio al igual que trabajadores de fábricas.

En el comunicado de prensa conjunto, el TCFUA “reafirma que los trabajadores a domicilio son empleados con derechos a ser pagados apropiadamente en concordancia con obligaciones de beneficios. Como tales, son una fuerza de trabajo importante y legítima en la industria de la confección australiana.

Como parte del acuerdo, Nike proveerá al sindicato con información sobre sus proveedores, incluyendo nombres y direcciones de todos los proveedores australianos de la marca, la fecha de envío de los artículos fabricados según el contrato con el proveedor, el precio a pagar por cada artículo, y el precio total a pagar por los productos según el contrato.

Mientras Nike continuará con su propio programa de monitoreo interno y verificación externa en colaboración con la Asociación por el Trabajo Justo (FLA), el cumplimiento del Compromiso Australiano será monitoreado por el TCFUA, que tendrá acceso a las plantas de contratistas de Nike en ese país.

El sindicato espera que el compromiso sirva como modelo para futuros acuerdos con otras empresas importantes de confecciones y calzado en Australia.

F. El Banco Mundial estudia la Responsabilidad Social Corporativa

En abril de 2003, el Banco Mundial comisionó dos estudios sobre políticas públicas para la responsabilidad social corporativa.

El primer estudio es un análisis del contenido de aproximadamente 100 códigos de conducta, comparando sus disposiciones con las de estándares reconocidos internacionalmente, y

ofreciendo una evaluación de sus mecanismos de implementación. Según Nigel Twose, del Servicio Asesor sobre Inversión Extranjera del Banco, el estudio halló una convergencia emergente hacia las convenciones fundamentales de la OIT en las disposiciones de los códigos.

El segundo estudio examina las barreras clave a la implementación de los códigos de conducta en el nivel de proveedores en los sectores industriales del calzado, indumentaria, juguetería y agrícola. El estudio fue llevado a cabo por Empresas por la Responsabilidad Social, el Instituto Danés de Derechos Humanos y PricewaterhouseCoopers en Dinamarca.

Los interesados consultados como parte del estudio incluyen proveedores, compradores, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y funcionarios gubernamentales en seis países.

Se comisionó a ONGs y grupos de investigación locales para consultar a trabajadores en lugares de trabajo en China, Honduras, Kenia e India. Las entrevistas se enfocaron en trabajadores y grupos de derechos laborales sobre su conocimiento y opiniones sobre códigos de conducta y su implementación.

También se consultó a proveedores en los mismos países, así como compradores en los EE UU y Europa (junto con su personal local en China e India).

Los desafíos clave para la implementación de estándares de responsabilidad social corporativa identificados en el segundo estudio del Banco Mundial son los siguientes:

- ineficiencias y confusión debido a la plétora de códigos de conducta y requisitos de cumplimiento;
- falta de estrategias de responsabilidad social corporativa

de arriba abajo para lograr mejoras, y “la importancia de la participación, empoderamiento y desarrollo de capacidades de una variedad de partes interesadas”;

- insuficiente comprensión de los beneficios comerciales de la responsabilidad social corporativa en el nivel del proveedor y la necesidad de “desarrollar prácticas comerciales que maximicen dichos beneficios.”

Según Twose, el segundo estudio halló que los códigos de responsabilidad social corporativa han significado una contribución sustancial a mejorar las condiciones, pero también que el sistema actual no es suficiente para producir mejoras sustentables. Sostiene que los éxitos futuros dependen de un marco más coherente con una mayor acción colaborativa en el nivel de país, incluyendo una mayor participación de gobiernos y organizaciones de la sociedad civil locales, incluyendo sindicatos.

Los informes de los dos estudios serán dados a conocer en una conferencia sobre políticas públicas de responsabilidad social corporativa patrocinada por el Banco Mundial a realizarse el 8-9 de octubre en Washington, D.C., EE UU. La RSM publicará una evaluación de los estudios en el próximo número del *Memorando de Actualización de Códigos*.

G. ¿Acuerdo Kasky vrs. Nike?

En una decisión sorpresiva que asombró al movimiento contra la explotación de los EE UU, el crítico de Nike, Marc Kasky acordó un acuerdo extra judicial en su demanda de cinco

años acusando al gigante de la indumentaria deportiva de realizar declaraciones públicas falsas sobre condiciones laborales en sus fábricas contratistas en Asia.

Como parte del acuerdo, que fuera anunciado el 12 de septiembre, Nike contribuirá con 1 millón y medio de dólares a la Asociación por el Trabajo Justo (FLA), de la cual la empresa es miembro. Según un comunicado de prensa de la FLA, la decisión sobre qué asignación se dará a ese dinero será realizada en la reunión de su Consejo Directivo de octubre, pero posiblemente será utilizado para tratar con, “entre otros temas, el monitoreo independiente, educación de los trabajadores e información pública.” No está claro si el acuerdo incluyó también el pago de los costos judiciales y/u otros pagos de Kasky.

Según Michael Posner, miembro del Consejo Directivo de la FLA y Director Ejecutivo del comité de Abogados por los Derechos Humanos, el acuerdo extra judicial Kasky vrs. Nike deja de lado diferencias con el fin de enfocarse en mejorar las condiciones de los trabajadores fabriles.”

Sin embargo, críticos de larga data de Nike y la FLA, incluyendo Jeff Ballinger, de *Press for Change* y Kevin Danneher, de *Global Exchange*, condenaron enseguida el arreglo por impedir la posibilidad de desafiar las afirmaciones de Nike en la justicia, y por destinar el dinero del acuerdo a la FLA y no directamente a los trabajadores asiáticos que fabrican productos de Nike.

La demanda judicial de Kasky se basó en una ley de California que permite a los ciudadanos a demandar judicialmente a empresas por publicidad falsa. Luego de que la Corte Suprema de California dictaminara a favor de Kasky

en 2002, Nike apeló a la Corte Suprema de los EE UU sobre la base estrecha de si sus declaraciones públicas constituían libertad de opinión, derecho protegido por la Constitución Estadounidense, o expresión comercial sujeta a la ley de California. En junio de este año, la Suprema Corte decidió no decidir y envió el caso de vuelta a la justicia californiana.

El acuerdo extra judicial deja sin resolver el tema subyacente de si Nike estaba intentando engañar al público. Sin embargo, no impide que Nike u otras empresas sean demandadas judicialmente en el futuro bajo la misma ley de California.

H. Nuevos recursos

Monitoring and Verification Terminology Guide for the Garment and Sportswear Industries, [Guía de terminología de monitoreo y verificación para las industrias de la confección e indumentaria deportiva] por Nina Ascoly e Ineke Zeldenrust, Centro de Investigación sobre Corporaciones Multinacionales (SOMO), Agosto de 2003, 20 pgs. [Traducido al español por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM)]

La proliferación de códigos de conducta voluntarios e iniciativas de verificación no sólo ha hecho surgir una industria global de auditoría de estándares laborales, sino que también produjo un nuevo y confuso vocabulario de términos y frases.

En esta breve publicación, SOMO intenta definir conceptos clave en monitoreo y verificación de códigos con el fin de promover una mayor claridad y consistencia en los términos utilizados para describir los distintos roles y

actividades en este campo de rápida evolución.

Mientras que un vocabulario común no resolverá todas las diferencias entre las variadas iniciativas de códigos, debería al menos ayudar a promover una mejor comprensión y un debate más productivo.

La Guía incluye también un apéndice describiendo los desacuerdos actuales sobre la utilización de determinados términos, revelando que lo que pareciera a veces ser debates sobre semántica refleja en realidad diferencias subyacentes sobre qué constituye un efectivo monitoreo y verificación de códigos.

La guía está disponible en español. Ponerse en contacto con la RSM: info@maquilasolidarity.org

How to Build a Better Trade Pact with Central America [Cómo Concertar un Mejor Tratado Comercial con América Central], por Sandra Polaski, Fundación Carnegie para la Paz Internacional, julio de 2003, 10 pgs.

Mientras los gobiernos de EE UU y América Central negocian los términos de un nuevo tratado comercial regional, los críticos del libre comercio tanto en América Central como en los Estados Unidos expresan su preocupación sobre el impacto de dicho tratado en campesinos, trabajadores, indígenas y el medio ambiente.

En este conciso y persuasivo artículo, la ex funcionaria del Departamento de Estado de EE UU, Sandra Polaski, ofrece una visión alternativa de un tratado comercial que podría beneficiar a los campesinos y trabajadores de las maquiladoras de confecciones en la región.

Polaski hace un llamado al gobierno de los EE UU para que “establezca nuevas pautas en cuatro áreas si quiere contribuir a logros de desarrollo genuino para los centroamericanos.”

En contraste con las propuestas actuales de los EE UU, la autora promueve una rápida liberalización del mercado estadounidense para las exportaciones agrícolas centroamericanas, tales como azúcar y café, combinada con una eliminación gradual de tarifas y otras restricciones en exportaciones de productos agrícolas estadounidense a América Central.

En segundo lugar, hace un llamado al gobierno de los EE UU a contribuir a programas transicionales de adaptación para campesinos y trabajadores centroamericanos.

En tercer lugar, propone compromisos formales de los gobiernos centroamericanos para una reforma de la legislación laboral que dé a los trabajadores “protección a los derechos laborales al menos de igual consistencia que los derechos de propiedad.”

Finalmente, Polaski promueve la implementación de un programa de monitoreo de estándares laborales liderado por la OIT como parte del tratado, basándose en la experiencia EE UU/Camboya. Considera también un rol para los grupos centroamericanos de monitoreo independiente existentes para llevar a cabo el monitoreo bajo la dirección de la OIT, “siempre y cuando puedan satisfacer los estándares y procedimiento determinados por la OIT.”

El artículo está disponible (en inglés) en: www.ceip.org

ETI Workbook: Step-by-step to Ethical Trade
[Cuaderno de trabajo paso a paso de la ETI
para el comercio ético] Iniciativa de
Comercio Ético (ETI), 2003, 188 pgs.,
£176.25 para empresas y organizaciones
lucrativas, £58.75 para organizaciones sin
fines de lucro.

Basado en las lecciones aprendidas en los proyectos piloto de la Iniciativa de Comercio Ético sobre monitoreo y verificación de códigos, el cuaderno de la ETI identifica temas clave que deben encarar las empresas al establecer e implementar una estrategia de aprovisionamiento ético.

Mientras que el Cuaderno está destinado principalmente a personal de gerencia responsable de la implementación de códigos de conducta, constituye también una herramienta útil para ONGs y sindicatos que presionan o participan con empresas para mejorar las prácticas laborales en sus cadenas de suministros.

El Cuaderno incluye información y asesoramiento sobre entender las cadena de suministros, hacer que los proveedores cumplan con el código, inspecciones, acciones correctivas, elaboración de informes, verificación, y consulta con partes interesadas. Ofrece también estudios de casos de experiencias de empresas miembros de la ETI en su trabajo con proveedores para implementar acciones correctivas.

Para comprar el Cuaderno (en inglés) contactarse con: eti@eti.org.uk

Background Study on Turkey: Basic
Information on Labour Conditions and Social
Auditing in the Turkish Garment Industry,
[Estudio de antecedentes sobre Turquía:
información básica sobre condiciones
laborales y auditoría social en la industria
turca de la confección.] La Fundación Vestir
Lo Justo, Junio de 2003, 30 pgs.

El estudio, publicado por la Fundación Vestir Lo Justo, de Holanda, ofrece una visión general de las industrias textiles y de la confección turcas, y describe las condiciones de trabajo y prácticas laborales en lugares de trabajo, tanto registrados como no, en ese país.

Un problema importante identificado por los autores es la disparidad en salarios y condiciones de trabajo entre fábricas registradas y los lugares de trabajo sin registrar e informales donde está empleada la vasta mayoría de los trabajadores de la confección.

El estudio revela que los salarios son de 6 a 7 veces más altos en fábricas de confecciones registradas y sindicalizadas que en lugares de trabajo sin registro, que con frecuencia emplean menores y/o trabajadores extranjeros ilegales. La discriminación de género y el acoso sexual son también más comunes en lugares de trabajo sin registro, así como las violaciones a las leyes sobre horas extra y normas de seguridad e higiene.

Según el informe, sólo del 3 al 4 por ciento de los trabajadores de la confección de Turquía están organizados, y sólo el 1 por ciento se beneficia con los derechos de un convenio colectivo.

El estudio ofrece también información sobre legislación laboral relevante y sindicatos, empleadores y otras organizaciones que funcionan en el sector de la industria de la confección.

El estudio está disponible (en inglés) en: www.fairwear.nl/engelsframe1.htm

Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy.
[Responsabilidad corporativa y derechos laborales: códigos de conducta en la economía global] Rhys Jenkins, Ruth Pearson y Gill Seyfang, Earthscan, 2002, 232 pgs., £17.95.

Enfocándose en el sector de productos al consumidor, el libro incluye una serie de artículos sobre códigos de conducta desde varias perspectivas, escrito por activistas del movimiento contra la explotación, dirigentes sindicales, representantes de ONGs, personal empresario de

cumplimiento de códigos, académicos y personas que participan en el desarrollo e implementación de códigos de conducta de interesados múltiples.

Los autores evalúan en forma crítica el valor y la efectividad de los códigos de conducta, describen y analizan las experiencias de los trabajadores con códigos y monitoreo, y sacan lecciones de las experiencias de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) de Gran Bretaña y de la Campaña Ropa Limpia europea.

El libro incluye una lista de sitios web clave de organizaciones de campaña y recursos para una mayor investigación.

Para comprar el libro (en inglés), visitar: www.earthscan.co.uk