

Memorando Actualización Sobre Códigos

Red de Solidaridad de la Maquila
.....

Número 16, Enero/Febrero 2004
.....

Revisión del año 2003: Tendencias emergentes en códigos y su implementación

Desarrollos y tendencias en 2003	2
Mayor cooperación	3
Lento crecimiento	4
Convergencia en estándares	5
Avances en transparencia	6
Mayor compromiso con la capacitación	8
Procesos de reclamos	10
Tratando con gobiernos locales	13
Instituciones internacionales	15
Reexaminando los primeros principios	16
Más allá de las auditorías	17
Capacitación en derechos laborales y empoderamiento de los trabajadores	19
El caso empresarial	20
Sociedad civil y participación de los trabajadores	22
Transparencia e información	24
¿Certificar o no certificar?	25
Encontrando la mezcla correcta de regulaciones	25
Nuevos recursos	28
Notas	31

¿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.

En preparación por nuestra «Revisión del Año 2003», la RSM consultó con varios dirigentes de los sectores empresario, laboral y de ONGs sobre los recientes desarrollos y tendencias en códigos de conducta voluntarios y su implementación.

Les pedimos que compartan sus puntos de vista sobre posibles futuras direcciones de estos sistemas emergentes de regulación no gubernamental y posibles estrategias y métodos alternativos que pudieran convertirlos en herramientas más efectivas para mejorar las condiciones de trabajo y prácticas laborales en las cadenas globales de suministros.

Asimismo, en noviembre de 2003, la RSM participó en dos conferencias europeas, la primera titulada «Responsabilidad Social Corporativa y Desarrollo: ¿Hacia una Nueva Agenda?», que fue patrocinada por el Instituto de Investigación por el Desarrollo Social de las Naciones Unidas el 17 y 18 de noviembre en Ginebra, y la segunda sobre «Estándares Laborales y Derechos Humanos», patrocinada por «Ethical Corporation» en Bruselas el 19-20 de noviembre.

Durante las conferencias tuvimos la oportunidad de entrevistar a varios activistas, académicos y personal de cumplimiento de empresas. Muchas de las observaciones en esta revisión provienen de dichas entrevistas o de presentaciones de conferencias.

La revisión también se basa en tres estudios recientes del Banco Mundial sobre códigos de conducta y los desafíos que previenen su implementación efectiva.

I² Desarrollos y tendencias en 2003

En la *Revisión del Año 2002*, la RSM examinó las limitaciones y temas sin resolver en los sistemas emergentes de regulación no gubernamental. Las mismas comprendían:

- La proliferación de códigos voluntarios de conducta con variados estándares y requisitos.
- La baja calidad de las auditorías de lugares de trabajo realizadas por firmas comerciales de auditoría.
- La limitada capacidad de muchas ONGs del Sur para desempeñar un rol significativo en el monitoreo y verificación de estándares laborales.
- La falta de transparencia en los informes corporativos sobre performance en estándares laborales.

- Mecanismos inadecuados para que trabajadores y terceras partes interesadas puedan presentar reclamos cuando se violan los derechos de los trabajadores.
- Lento progreso en lograr mejoras sustentables en condiciones de trabajo y prácticas laborales.

En 2003 hubo varios desarrollos positivos en iniciativas de códigos voluntarios de conducta, aunque muchos de los desafíos alrededor de la implementación elaborados en nuestra *Revisión del Año 2002* continuaron plagando empresas y organizaciones de la sociedad civil involucradas en estas iniciativas.

Mayor cooperación

- La evidencia anecdótica apunta a un mayor compartir de información y cooperación entre algunas de las empresas que utilizan los mismos proveedores.
- Un importante desarrollo en 2003 fue también la mayor cooperación y tratos sobre posible colaboración entre las mayores iniciativas de interesados múltiples.

Mientras que la vasta mayoría de las empresas continúan implementando sus códigos individuales principalmente a través de sus propios programas separados de monitoreo, la evidencia anecdótica apunta a un mayor compartir de información y cooperación entre algunas de las empresas que utilizan los mismos proveedores. Estas empresas líderes, la mayoría de las cuales son grandes comercializadores de marcas o tiendas expuestas a la marca estadounidenses o europeas, están también cada vez más dispuestas a participar con críticos de ONGs sobre cómo tratar con las acusaciones de violaciones a los derechos de los trabajadores en fábricas específicas de proveedores.

En 2003, la RSM participó en dos campañas internacionales – Gina Form Bra en Tailandia y Tarrant en México – en las cuales importantes empresas estadounidenses de marcas que se proveían con el mismo proveedor estuvieron dispuestas a participar con ONGs locales y del Norte y consultar y cooperar con otros compradores sobre cómo tratar violaciones específicas de derechos laborales en fábricas de proveedores comunes.¹

Las entrevistas con personal responsable de cumplimiento de importantes empresas estadounidenses de marcas parecieran confirmar esta tendencia positiva. Lakshmi Bhatia, Gerente de Asociaciones Globales de Gap Inc., describe la mayor cooperación entre su empresa y otras marcas que compran en las mismas fábricas en la India. «Hemos creado un grupo de trabajo en la

India. Algunos compradores que utilizan la misma fábrica comparten información sobre hallazgos de auditoría. Estamos tratando también de desarrollar consistencia en nuestros tratos con proveedores comunes. Hay ahora 15 empresas participando, y estamos invitando a gobiernos, inspectores y proveedores a estas discusiones».

Un estudio reciente del Banco Mundial encontró que varios compradores han comenzado, o están interesados en comenzar «cooperativas» de monitoreo. Según el estudio esto se está llevando a cabo de manera informal así como a través de iniciativas de interesados múltiples. Sin embargo, el estudio también señala que mientras el personal de campo de las empresas «asegura con frecuencia y en forma convincente que los compradores en la práctica conocen los proveedores de cada uno de los otros, mucho personal de las casas centrales continúa creyendo que compartir información sobre fábricas constituye un riesgo de revelar información sensible de negocios, y es por lo tanto muy riesgoso».²

Un importante desarrollo en 2003 fue también la mayor cooperación y tratos sobre posible colaboración entre las mayores iniciativas de interesados múltiples. Una serie de tratativas entre las iniciativas – Asociación por el Trabajo Justo (FLA), Responsabilidad Social Internacional (SAI), Iniciativa de Comercio Ético (ETI), Fundación Vestir lo Justo (FWF), Campaña Ropa Limpia (CCC), y Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) – llevó

al desarrollo de un proyecto de prueba para identificar áreas de interés común y mejores prácticas en los distintos aspectos de la implementación de códigos.

Los temas claves que serán investigados en un proyecto piloto conjunto de varias iniciativas de interesados múltiples en Turquía comprenden disposiciones sobre estándares laborales, monitoreo y verificación externa, educación y capacitación con trabajadores y personal de gerencia, consulta con interesados locales y su participación, mecanismos de reclamos y

remediación, y elaboración de informes.

«Apuntamos a desarrollar guías de orientación comunes en distintos aspectos de implementación de códigos», dice el Director ejecutivo de la ETI, Dan Rees. «Si podemos hacer eso, creo que las iniciativas de interesados múltiples tendrán mucho más influencia en el debate global y podrán ayudar a desarrollar un consenso internacional más decidido sobre responsabilidad corporativa en promover estándares laborales internacionales».

Lento crecimiento

● La falta de una masa crítica sigue siendo el tema central de todas las iniciativas de interesados múltiples.

4 A pesar de la mayor cooperación entre las iniciativas de interesados múltiples, un problema constante es el relativamente pequeño número de empresas que se han comprometido a ser formalmente miembros de una o más de las iniciativas.

La Asociación por el Trabajo Justo (FLA) tiene doce «Empresas Participantes», la mayoría de las cuales son grandes comercializadores de marcas, tales como Nike, Reebok, adidas-Solomon y Liz Claiborne. La participación de más de 175 universidades estadounidenses y canadienses en la FLA ha resultado en la participación de más de 1.100 licenciarios de universidades, pero la mayoría de éstos son empresas relativamente pequeñas. En 2003, Levi Strauss dejó la FLA y la empresa canadiense fabricante de T-shirts Gildan Activewear se incorporó como Empresa Participante de la FLA. Con la posible excepción de Gildan, los proveedores universitarios y la tienda de alta moda Nordstrom, la FLA no ha logrado todavía atraer muchos fabricantes o tiendas.

Aunque SAI es una iniciativa de certificación de fábricas, ha creado un

programa signatario especial para empresas que se comprometen a lograr la certificación SA8000 para las fábricas de su propiedad o para sus contratistas, y a informar sobre el progreso realizado. Sin embargo, al 31 de diciembre de 2003, había solamente 10 Empresas Signatarias de SAI, dos de las cuales eran agentes compradores. Al 1º de noviembre de 2003, había 310 fábricas certificadas bajo SA8000 en todo el mundo, comparado con 190 a fines de 2002.

La ETI ha tenido mayor éxito que sus contrapartes estadounidenses en atraer miembros corporativos. Tiene actualmente 35 empresas miembros, la mayoría de las cuales son tiendas de alimentos y de indumentaria basadas en Gran Bretaña, incluyendo Sainsbury, Marks and Spencer, Pentland, Safeway Stores y Tesco. Levi Strauss es también miembro de la ETI y en 2003 Gap Inc. solicitó su incorporación a la ETI.

La decisión de Littlewoods de retirarse de la ETI en 2003 fue vista como una pérdida importante para la iniciativa. Según Rees, la abrupta retirada de Littlewoods de la ETI, que pasó inmediatamente después

de que nuevos propietarios, con una filosofía diferente, se hicieran cargo de la empresa, demuestra la fragilidad de las iniciativas voluntarias. Sin embargo, la decisión de este miembro fundador de abandonar la ETI no disuadió a otras tiendas importantes, como WH Smith and Boots, de incorporarse ese mismo año.

El éxito relativo de la ETI en atraer miembros corporativos podría explicarse por el hecho de que la ETI es más una iniciativa de aprendizaje que un organismo de cumplimiento de un código y, por lo tanto, se inmiscuye menos en las operaciones de sus miembros corporativos. La ETI también atrae a las empresas porque provee un espacio seguro para revisión conjunta y participación con ONGs y sindicatos críticos. Señala también que la ETI es una iniciativa multisectorial, que atrae empresas del sector de alimentación así como del de la confección.

Mientras tanto, iniciativas de la industria menos rigurosas, como el programa de Producción Mundial Responsable de Indumentaria (WRAP), continúan

monitoreando y certificando miles de fábricas proveedoras en todo el mundo con escaso o nulo escrutinio público. Mientras que el WRAP no tiene credibilidad entre organizaciones laborales y de la sociedad civil, sigue siendo el programa favorito de los fabricantes de indumentaria y tiendas de descuentos estadounidenses, varios gobiernos del Sur, así como el actual gobierno de Estados Unidos.³

Un desarrollo positivo para las iniciativas de interesados múltiples en 2003 fue la decisión de Gap Inc. de solicitar su incorporación a la ETI y de aumentar su participación en SAI. Según Sean Ansett, Gerente Senior de Asociaciones Globales de Gap Inc., su empresa ha aprendido a través del proceso de realizar sola la implementación de su código, cuán importante es la colaboración entre empresas y con los interesados para lograr una implementación efectiva.

Sin embargo, la falta de una masa crítica sigue siendo el tema central de todas las iniciativas de interesados múltiples.

Convergencia en estándares

- Hay una convergencia gradual en disposiciones de código y lenguaje entre las empresas líderes e iniciativas de interesados múltiples en al menos las convenciones sobre derechos laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- La aplicación inconsistente de las disposiciones de códigos podría ser una fuente mayor de confusión que la inconsistencia en el contenido de los estándares en sí.

Como lo han señalado numerosos analistas de la industria, la proliferación de códigos voluntarios y programas de monitoreo y verificación ha causado una confusión y resentimiento considerables entre los proveedores del Sur, objetos de múltiples auditorías y demandas de compradores en competencia.

Un segundo estudio del Banco Mundial estima que aproximadamente 1000 códigos voluntarios de conducta, con diversos estándares y requisitos, han sido adoptados por empresas multinacionales individualmente, la mayoría de las cuales están basadas en Europa, América del Norte y Australia.⁴

Sin embargo, el estudio del Banco Mundial también apunta a una convergencia gradual en disposiciones de código y lenguaje entre las empresas líderes e iniciativas de interesados múltiples en al menos las convenciones sobre derechos laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).⁵

Más de la mitad de las corporaciones que respondieron a la segunda encuesta del Banco Mundial identificaron las convenciones fundamentales de la OIT, así como el ISO 14000 como estándares que tenían mayor influencia en sus empresas.⁶

El nuevo proyecto colaborativo con la participación de las más importantes iniciativas de interesados múltiples puede resultar también en una mayor armonización de estándares entre estas iniciativas en competencia.

«Dentro de la gama de códigos de interesados múltiples, varios de ellos sólo difieren en el lenguaje y pueden ser armonizados sin perder sus respectivos elementos clave», dice Neil Kearney, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC) y representante laboral en los organismos directivos de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) y Responsabilidad Social Internacional (SAI). «El problema con la armonización es si se va

al común denominador menor o se diluyen las mejores características de cada uno. En su lugar, deberíamos combinar los mejores elementos de cada uno de los códigos de las distintas iniciativas».

Vale la pena notar, sin embargo, que la mayoría de los que respondieron al estudio del Banco Mundial, incluyendo algunos proveedores, consideraron la aplicación inconsistente de las disposiciones de códigos como una fuente mayor de confusión que la inconsistencia en el contenido de los estándares en sí. «Según los participantes, la convergencia de códigos no garantizaría en sí misma una mayor uniformidad o efectividad, dado que las prácticas de implementación hoy en día varían aún entre empresas que utilizan códigos idénticos».⁷

Los proveedores también se quejaron de ser objeto de hasta 30 a 50 auditorías por año, a veces por las mismas empresas de auditoría en nombre de distintos compradores, lo cual sostienen que afecta los procesos de producción y planificación. Al mismo tiempo, algunas ONGs y empresas compradoras consideran que las múltiples auditorías pueden tener sus beneficios positivos, dado que aumentan la presión sobre proveedores y permiten un mejoramiento general del monitoreo.⁸

Avances en transparencia

- Aunque la falta de transparencia en los informes corporativos sobre performance social siguió siendo un tema importante en 2003, hubo algunos avances importantes en cuanto a transparencia.

En junio de 2003, la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) dio a conocer su esperado primer informe anual. Tal como prometido, el informe incluye croquis de seguimiento que dan información detallada sobre los resultados de auditorías externas de la FLA, incluyendo el

nombre de la marca (o marcas) que se proveen en la fábrica, país/región donde están las instalaciones, productos y tamaño de la fábrica, nombre de la organización de monitoreo, violaciones legales o de códigos, y acciones correctivas encaradas.⁹

Mientras que los croquis de seguimiento revelan inconsistencias importantes en prácticas y hallazgos de auditoría entre las distintas organizaciones de auditoría acreditadas por la FLA, y plantean serios interrogantes sobre la calidad de las auditorías externas de la FLA, también permiten un mayor escrutinio público de no sólo las prácticas laborales de la Empresas Participantes de la FLA, sino también de las prácticas de las organizaciones de auditoría mismas.¹⁰

En julio de 2003, Chiquita Brands International dio a conocer su tercer informe sobre responsabilidad social corporativa. Mientras que publicar estos informes anuales se ha convertido en algo común en las grandes corporaciones, particularmente aquellas asociadas con marcas conocidas, el informe de Chiquita fue inusual en su grado de sinceridad y detalle en la información sobre temas de derechos laborales identificados y los compromisos de acción correctiva asumidos por la empresa.¹¹

Según George Jaksch, Director de Responsabilidad Corporativa y Asuntos Públicos de Chiquita, la decisión de su empresa de revelar al público los informes de auditoría ha tenido resultados enteramente positivos. Señala que no se exigió a los participantes de la sociedad civil y laborales en un proyecto de monitoreo de la cadena de suministros de Chiquita firmar acuerdos de confidencialidad.

Mientras tanto en Europa, el proyecto piloto de monitoreo suizo iniciado por la Campaña Ropa Limpia (CCC), en colaboración con tres empresas suizas, Migros, Switcher y Veillon, emitió un detallado informe sobre el proceso, hallazgos y acción correctiva tomada en dos fábricas proveedoras en China.¹²

En 2003 hubo también una mayor discusión y algo de acción en políticas gubernamentales para requerir o promover información de las empresas sobre sus prácticas globales que fuera más

transparente en lo social y ambiental.

La Región de Umbría en Italia Central ha adoptado políticas de regulación de compras gubernamentales, dando preferencia en contratos con el gobierno a empresas que operan en la región que hayan sido certificadas como en cumplimiento del Estándar SA8000. El gobierno regional está creando un registro de empresas certificadas por SA8000, y dichas empresas tendrán prioridad en licitaciones por trabajos públicos o por provisión de bienes y servicios siempre que cumplan con 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 removidas del registro y dejarán de gozar el tratamiento preferencial.¹³

En Canadá, el gobierno federal respondió a una campaña de dos años por regulaciones de revelación de fábricas para el sector de indumentaria convocando un proceso de consulta y una mesa redonda de interesados múltiples sobre «Opciones de Políticas para Verificar Estándares Laborales en la Industria de la Confección». El Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG), una coalición nacional de organizaciones religiosas, laborales y no gubernamentales, cuyo secretariado ejerce la RSM, presentó una propuesta de cinco puntos que incluye una mezcla de políticas de gobierno que requeriría y promovería una información más transparente sobre prácticas laborales en las cadenas globales de suministros.¹⁴ Sin embargo, dada la decidida resistencia de la industria canadiense a requisitos obligatorios de informes, no es probable que el gobierno canadiense se apure a dictar dichas regulaciones.

Mientras que varios países europeos han adoptado regulaciones requiriendo información corporativa sobre prácticas ambientales, Francia es uno de los pocos países cuyos requisitos de información corporativa incluyen prácticas laborales.

En 2001, el Parlamento Francés aprobó las Nouvelles Régulation Économiques (NRE), que exige que todas las corporaciones listadas como nacionales informen a accionistas e interesados en una gama de temas de responsabilidad social corporativa, incluyendo dirección corporativa y temas ambientales y laborales. El Artículo 116, Inciso 4, requiere informes anuales de firmas registradas en la Bolsa de Valores de Francia sobre temas sociales, de derechos laborales y ambientales, incluyendo el cumplimiento de las convenciones

fundamentales de la OIT por sus subsidiarias y cómo promueve la empresa el cumplimiento por parte de sus contratistas.¹⁵

Dado que 2002 es el primer año en que se exigió a las empresas a informar sobre su cumplimiento con derechos laborales y otros temas bajo el artículo 116, todavía es muy pronto para juzgar la calidad de la información o cuán útiles serán los informes para consumidores, investigadores, activistas de derechos laborales y ambientales o gobiernos.

Mayor compromiso con la capacitación

- **Varias empresas líderes e iniciativas de interesados múltiples pusieron mayor énfasis en capacitación en derechos laborales para personal de gerencia y trabajadores**

8

Dada la baja calidad de las auditorías, particularmente las de firmas comerciales de auditoría, y las dificultades que enfrentan las empresas para obtener información exacta sobre prácticas laborales en las fábricas de proveedores, en 2003 varias empresas líderes e iniciativas de interesados múltiples pusieron mayor énfasis en capacitación en derechos laborales para personal de gerencia y trabajadores con el objetivo de fortalecer el compromiso de las gerencias de fábricas con el cumplimiento de los códigos y de dar a los trabajadores mayor conocimiento sobre sus derechos.

En Camboya, Gap Inc. apoyó capacitación en derechos laborales y códigos de conducta para personal de gerencia y trabajadores en cinco fábricas de proveedores. La capacitación fue llevada a cabo por una coalición local de ONGs y organizaciones laborales, incluyendo la Organización Laboral de Camboya (CLO),

Khemara y la Fuerza de Trabajo Camboyana por los Derechos Humanos (CHRTF). Según Sean Ansett, de Gap Inc., se publicará un informe al completar el proyecto en marzo de 2004.

En China, Reebok, Nike y adidas ayudaron a facilitar capacitación en seguridad e higiene por expertos estadounidenses en la materia y ONGs de Hong Kong para trabajadores, supervisores y personal de gerencia de fábricas de calzado deportivo. Este programa de capacitación dio la oportunidad de que los trabajadores elijan sus representantes a los comités de seguridad e higiene. Reebok también facilitó capacitación en derechos de los trabajadores relacionada con la elección de dirigentes sindicales locales en dos fábricas de calzado deportivo en China, y Nike ayudó a facilitar capacitación en seguridad e higiene realizada por expertos estadounidenses en la materia y ONGs

locales para trabajadores de calzado deportivo en Indonesia.

SAI está colaborando con la FITTVC sobre un programa de capacitación de capacitadores con dirigentes sindicales del sector de confecciones en 10 países de Asia, América Latina y África sobre el uso de estándares voluntarios, tales como el SA8000, para defender los derechos de los trabajadores. Los talleres de capacitación son realizados en colaboración con afiliados locales de la FITTVC en los distintos países. En 2003, SAI realizó un programa piloto en Vietnam con un curso en dos partes para trabajadores y personal de gerencia. Comenzó también a desarrollar un programa de capacitación similar en China en colaboración con la FITTVC, el Instituto de Observación Contemporánea y la Red China de Mujeres Trabajadoras.

SAI y la FITTVC están trabajando actualmente con la Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO) de Guatemala para desarrollar un proyecto piloto conjunto para promover el diálogo de los distintos interesados y capacitación trabajadores/gerentes en Guatemala. El proyecto piloto será desarrollado en colaboración con empresas internacionales y locales, incluyendo Gap, Timberland, Development Alternatives Inc, y miembros de la Comisión del Vestuario y Textiles (VESTEX) de Guatemala.

El proyecto piloto suizo de la CCC descrito anteriormente también incluye un componente de capacitación en derechos laborales para trabajadores en una de las fábricas antes de las entrevistas a los trabajadores y las auditorías de fábrica.

En 2003, varias ONGs del Norte y el Sur también facilitaron programas y talleres de capacitación con organizaciones de la sociedad civil del Sur para ayudarles a aumentar su capacidad de participar

efectivamente en sistemas de monitoreo y códigos de conducta del Norte. En diciembre, la RSM y la organización mexicana de mujeres MUTUAC/MAS copatrocinaron un taller sobre códigos, monitoreo y campañas sobre marcas para representantes de organizaciones de mujeres y de derechos de los trabajadores de ocho centros productores de confecciones en México. COVERCO, de Guatemala, fue parte de la planificación del taller y del equipo coordinador, con el fin de compartir la experiencia centroamericana en monitoreo.

En los últimos dos años, la organización inglesa Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo (WWW) ha llevado a cabo un proyecto de investigación, educación y acción sobre derechos de los trabajadores en las cadenas de subcontratación de la industria de la confección en Asia y Europa Oriental.¹⁶ El objetivo principal del proyecto fue dar información y desarrollar recursos educacionales para el uso de sindicatos y otras organizaciones laborales locales para aumentar la conciencia de los trabajadores sobre los vínculos entre sus lugares de trabajo y las tiendas y comercializadores de marcas de otros países por un lado y las instalaciones de subcontratistas por el otro.

Mientras tanto, los grupos de monitoreo centroamericanos – COVERCO (Guatemala), GMIES (El Salvador), EMIH (Honduras), PASE (Nicaragua) – continuaron reuniéndose a nivel regional para compartir experiencias, información y estrategias para participar con empresas e iniciativas de interesados múltiples. Varios grupos de monitoreo centroamericanos están ahora – o lo harán próximamente – llevando a cabo capacitación en derechos laborales para trabajadores y personal de gerencia como parte de proyectos de capacitación iniciados por compradores estadounidenses.

Procesos de reclamos

- Los mecanismos para que trabajadores y organizaciones de la sociedad civil presenten reclamos o quejas cuando hay violaciones a los derechos de los trabajadores son uno de los aspectos menos desarrollados en las iniciativas de estándares laborales voluntarios.
- En 2003 hubo un mayor debate y un progreso limitado en este tema, particularmente con las iniciativas de interesados múltiples.¹⁷

Asociación por el Trabajo Justo (FLA)¹⁸

En la FLA cualquiera puede presentar un reclamo si tiene suficiente evidencia de que se están violando las disposiciones del código de la FLA o la legislación laboral local en una fábrica que produce para una Empresa Participante de la FLA. Los reclamos pueden presentarse en forma confidencial. Basado en la evidencia provista, el Director Ejecutivo de la FLA determina si se debe aceptar el reclamo.

Si se acepta el reclamo, se da a la Empresa Participante de la FLA 45 días para investigar las acusaciones e informar al Director Ejecutivo sobre sus hallazgos y progreso en lograr la remediación. Basado en el informe de la empresa, el Director Ejecutivo de la FLA puede determinar enviar un auditor o equipo de auditoría para verificar los hallazgos y el estado de la remediación.

Se requiere también a las Empresas Participantes tener mecanismos confidenciales para que los trabajadores hagan reclamos a la empresa.

A la fecha, la FLA no ha desarrollado procedimientos detallados para investigaciones de terceros sobre reclamos. Los resultados de las auditorías investigativas de la FLA están disponibles para la Empresa Participante y el reclamante. Sumarios de los informes se incluyen en los croquis de seguimiento en el sitio web de la FLA.

En 2003, la FLA ayudó a mediar en la resolución de tres conflictos concernientes al derecho de los trabajadores a libertad de asociación y negociación colectiva – en la fábrica de confecciones Jaqalanka en Sri Lanka, dos fábricas de confecciones de Choi & Shin en Guatemala, y la fábrica de gorras BJ&B en la República Dominicana. En el caso de Jaqalanka, la FLA respondía a un reclamo de tercera parte del Sindicato de Trabajadores de la Zona Franca de Sri Lanka, en el caso de BJ&B, el reclamo provino de Empresas Participantes de la FLA que se proveían en la fábrica en cuestión.

En diciembre de 2003, la RSM, el Congreso Laboral Canadiense y la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH) presentaron un reclamo conjunto a la FLA, acusando a la empresa canadiense fabricante de T-shirts, Gildan Activewear, de violar el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación en una fábrica de su propiedad, El Progreso, en Honduras, y de que había habido una pauta sistemática de violaciones a la libertad de asociación en la fábrica en los últimos dos años.

La RSM propuso a la FLA que, dado que Gildan es propietaria de la fábrica El Progreso y que la gerencia de la fábrica es directamente responsable ante Gildan, la empresa no debería dar 45 días para investigar la situación y debería cooperar con una auditoría investigativa de la FLA lo más pronto posible. Sin embargo, la FLA determinó que mientras Gildan podría

cooperar voluntariamente con una auditoría temprana de la FLA, no se le podía exigir hacer más que cualquier otra Empresa Participante de la FLA.

Responsabilidad Social Internacional (SAI)

Al igual que en la FLA, cualquiera puede presentar un reclamo a SAI acusando falta de cumplimiento con el estándar SA8000 o legislación laboral local en una fábrica certificada bajo SA8000. El reclamo debe presentarse por escrito e incluir «evidencia objetiva» de falta de cumplimiento. Puede ser presentado directamente al Director Ejecutivo de SAI o a la organización de auditoría acreditada bajo el SA8000 que certificó a la fábrica. Los reclamos pueden presentarse en forma confidencial.

SAI requiere que las fábricas certificadas bajo el SA8000 tengan mecanismos internos para que los trabajadores presenten reclamos anónimos al empleador.

SAI no recibió nuevos reclamos en 2003, pero sigue tratando con dos casos pendientes. En el más conflictivo de los dos casos, una ONG presentó un reclamo en diciembre de 2001 tanto a la SAI como al organismo de certificación, SGS, acusando que una fábrica certificada bajo el SA8000 en Indonesia había despedido sin causa a trabajadores que participaban en organizar un sindicato, y que no había reincorporado a esos trabajadores. SGS informó a SAI que la fábrica cumplía el Estándar SA8000.

En marzo de 2002, el auditor de SAI revisó los récords de la auditoría de SGS y la investigación del reclamo y encontró que eran inadecuados para emitir un juicio sobre el caso. En abril, SAI requirió más información del auditor de SGS, quien informó que la fábrica cumplía el Estándar SA8000 y con las decisiones de la justicia local en lo concerniente a la reincorporación de los trabajadores.

El reclamante cuestiona la confiabilidad

de la justicia indonesia, y SAI está actualmente investigando las acusaciones de violaciones a la libertad de asociación.

El caso ha planteado serias inquietudes sobre si un proceso tan largo y complicado podría producir resultados útiles y a tiempo para los trabajadores involucrados, y serias reservas sobre la práctica de que una organización de auditoría investigue la certificación de una fábrica en la que la misma actuó como el organismo certificador.

Los informes completos de las investigaciones de SAI de los reclamos no están disponibles para el público, pero se pueden ver informes de progreso de los reclamos en el sitio web de SAI.¹⁹

Consortio de los Derechos de los Trabajadores (WRC)

El WRC es una iniciativa de interesados múltiples basada en reclamos, que fue creada por universidades estadounidenses para investigar y remediar instancias de falta de cumplimiento con sus políticas de compras éticas y/o de licencias para indumentaria universitaria y otros productos.

Trabajadores o partes interesadas pueden presentar reclamos al Director Ejecutivo del WRC, quien luego determina si el reclamo merita una investigación basado en si existe causa razonable para creer que la violación o violaciones ocurrieron y causa sustancial para creer que los trabajadores afectados quieren y se beneficiarán con una investigación del WRC.

Si el Director Ejecutivo decide que el reclamo cumple con estos criterios, el WRC forma un equipo investigador que incluye miembros de su personal o consejo así como miembros de organizaciones laborales o de la sociedad civil locales. El WRC no utiliza los servicios de auditores comerciales.

En contraste con otras iniciativas, el WRC inicia investigaciones bastante rápido luego de recibir los reclamos, y los informes completos de las investigaciones, incluyendo

los nombres de las fábricas son puestos en su sitio web.

Mientras que las universidades, en tanto compradores institucionales, están representadas en los organismos de conducción del WRC, el WRC decidió no invitar a empresas a participar en estos organismos de toma de decisiones. Por esa razón, el acceso a las fábricas y récords de fábricas debe ser negociado con marcas y/o el proveedor al momento de cada investigación. Asimismo, el WRC sólo lleva a cabo investigaciones de fábricas donde se manufacturan – o se sospecha que se manufacturan – indumentaria u otros productos bajo licencia universitaria.

En 2003, el WRC llevó a cabo investigaciones de la fábrica de confecciones Primo en El Salvador, la fábrica de mochilas PT Dae Joo Leports en Indonesia, la fábrica de confecciones PT Kolon Langgeng en Indonesia, fábricas de confecciones VF India y Rebound en India, la fábrica de jeans Tarrant en México, y la fábrica de confecciones PT Kahatex en Indonesia, y la fábrica de T-shirts Confecciones de Monclava en México. Los informes sobre las dos últimas investigaciones todavía no están disponibles. El WRC también realizó evaluaciones de condiciones de trabajo en cuatro fábricas en Camboya, las que serán objeto de un informe futuro sobre la efectividad del programa de monitoreo de la OIT en ese país. A la fecha, el WRC ha llevado a cabo un total de doce investigaciones.²⁰

En los casos de Indonesia e India, el WRC tuvo éxito en obtener cooperación de las patronales y del comprador con las investigaciones y las acciones de remediación. Según el Director Ejecutivo del WRC, Scott Nova, PT Dae Joo Leports ha implementado un plan de seguro de salud comprehensivo que cubre a aproximadamente a 5.000 trabajadores y

sus familias. Señala que hay ahora sindicatos democráticos en ambas fábricas indonesias, y los trabajadores y la patronal están negociando actualmente convenios colectivos. Según Nova, se está implementando también un serio proceso de remediación en Rebound y VF India.

En la investigación de Tarrant en México, la gerencia no permitió el acceso a la fábrica o los récords de la fábrica, pero el informe de WRC, basado principalmente en entrevistas con trabajadores, fue una herramienta útil en persuadir a los compradores de la gravedad de la situación de los derechos laborales en Tarrant. En el caso de Primo, en El Salvador, hubo sólo una limitada cooperación de la gerencia de la fábrica, y el comprador, Lands End, hasta ahora no está dispuesto a cooperar con la remediación. Sin embargo, según Nova, se está hablando ahora con la empresa madre de Lands End, Sears Roebuck, lo que podría conducir a una resolución positiva de la disputa.

Iniciativa de Comercio Etico (ETI)

En el sistema de reclamos de la ETI, sólo organizaciones miembros de la ETI pueden presentar un reclamo. Para ser aceptado, el reclamo debe presentarse por escrito y las acusaciones de falta de cumplimiento con el código de la ETI en una fábrica proveedora de una empresa miembro de la ETI deben ser «específicas y serias» o «específicas y actuales». A diferencia de otras iniciativas de interesados múltiples, en el sistema de la ETI, el reclamo es dirigido a la empresa, en lugar de la ETI misma, aunque el secretariado de la ETI puede involucrarse si las partes no pueden llegar a un acuerdo.

Al igual que en la FLA, también se espera las empresas miembros de la ETI provean a los trabajadores con mecanismos confidenciales para realizar reclamos a la empresa.

En 2003, la Red de Mujeres en Solidaridad con las Mujeres Centroamericanas (CAWN) de Gran Bretaña,

miembro de la ETI, presentó un reclamo a Levi Strauss sobre acusaciones de violaciones a la libertad de asociación en una fábrica de jeans de Ajalpan, México, de propiedad del Tarrant Apparel Group.

El reclamo resultó en una serie de tratativas con la participación de Levi's, la CAWN y el Centro de Apoyo al Trabajador (CAT), éste último asesoraba y asistía a los trabajadores de Tarrant en Ajalpan. Sin

embargo, Tarrant se negó a cooperar con una propuesta de auditoría de sus instalaciones, y Levi's se sintió obligado a terminar su relación con la empresa.

Mientras que el proceso de reclamos de la ETI no resultó en remediación de violaciones documentadas a los derechos de los trabajadores, sí sirvió para asistir en obtener compromisos específicos de Levi's y facilitar el diálogo entre el CAT y la empresa.

Tratando con gobiernos locales

- Existe alguna evidencia de que muchos comercializadores de marcas y algunos de sus proveedores preferirían que los gobiernos locales aplicaran en forma consistente la legislación laboral.
- Los gobiernos locales tendrán que ver incentivos concretos para hacer cumplir los derechos laborales antes de que consideren el cumplimiento de estándares laborales como una ventaja competitiva.

Mientras que la mayor presión sobre gobiernos locales por parte de inversionistas extranjeras sigue estando dirigida a debilitar las legislaciones laborales nacionales y/o su cumplimiento, hubo sin embargo alguna evidencia anecdótica en 2003 de algunas pocas empresas de marcas compradoras que promovieron con los gobiernos un mejor cumplimiento de la legislación existente.

En el caso de Tarrant en México, Levi Strauss estaba dispuesta a reunirse y escribir a funcionarios del gobierno estatal para urgirles a actuar según la Ley Laboral Federal al analizar una solicitud de un sindicato independiente. Asimismo, Gap Inc. está iniciando un proyecto en América Central que promueve entre los gobiernos el considerar el cumplimiento de los estándares laborales como una posible ventaja competitiva en el mundo posterior al sistema de cuotas.

Las iniciativas de interesados múltiples

también tratan con gobiernos locales (FLA en Guatemala y Sri Lanka, SAI en Vietnam, WRC en México) para promover la acción gubernamental en cuanto a la libertad de asociación. Vale la pena notar también que en el caso de Guatemala el gobierno amenazó con quitar a un fabricante coreano de confecciones su licencia de exportación si no resolvía un conflicto de dos años con sindicatos en sus fábricas mellizas. Sin embargo, esta acción sin precedentes del gobierno guatemalteco tuvo más que ver con el temor de que el conflicto se convirtiera en un problema en las negociaciones por un tratado de libre comercio con los EE UU que con la intervención de la FLA o de empresas que se proveían en la fábrica citada.

Existe alguna evidencia de que muchos comercializadores de marcas y algunos de sus proveedores preferirían que los gobiernos locales aplicaran en forma

consistente la legislación laboral. El estudio del Banco Mundial encontró que el 61 por ciento de quienes respondieron dice que leyes fuertes sobre responsabilidad social corporativa ayuda a su negocio, y el 65 por ciento dice que el cumplimiento decidido y consistente les ayuda en sus negocios.²¹

Al mismo tiempo, algunos de los que respondieron a la encuesta del Banco Mundial hicieron notar, «Como el sistema funciona actualmente, los gobiernos pueden percibir una ventaja en el poco cumplimiento porque esto les permite atraer inversiones extranjeras tanto de empresas que les preocupa como de aquellas a las que no les preocupa estos temas, dependiendo de las empresas que sí se preocupan de hacer cumplir ellas mismas las disposiciones».²²

Como en el caso con los proveedores, los gobiernos locales tendrán que ver incentivos concretos para hacer cumplir los derechos laborales antes de que consideren el cumplimiento de estándares laborales como una ventaja competitiva.

En el tema crucial de ingresos sustentables, la presión dominante sobre los gobiernos locales es mantener o bajar los ya inadecuados salarios mínimos. Aún miembros corporativos de las iniciativas de interesados múltiples cuyos códigos de conducta requieren el pago de un salario para vivir según los estándares locales, muy

pocas veces, si es que alguna vez, piden a los gobiernos que eleven el salario mínimo a un nivel que satisfaga las necesidades básicas. Como resultado, aún gobiernos progresistas se sienten obligados a mantener el salario mínimo por debajo de los niveles de pobreza.

Una excepción a esta regla general es el apoyo de algunas empresas miembros de la ETI a la campaña de lobby al gobierno británico por cambios en la ley nacional de salario mínimo para dar cobertura plena a trabajadores a domicilio. Según Dan Rees, de ETI, la disposición de empresas miembros de ETI a trabajar en conjunto con sindicatos y ONGs para hacer lobby al gobierno para mejorar la legislación del salario mínimo contribuyó un valor agregado real a la campaña.

Rees también apuntó su aprobación a la participación directa del gobierno sudafricano en la Asociación de Comercio Ético de la Industria del Vino (WIETA), una iniciativa voluntaria de interesados múltiples que promueve mejores prácticas laborales en fincas en la industria del vino de ese país. «Hemos aprendido de la experiencia de WIETA cuán poderosas pueden ser las iniciativas de interesados múltiples cuando la iniciativa voluntaria complementa más que sustituye la regulación gubernamental», dice Rees.

Instituciones Internacionales

- El Banco Mundial no es la única institución internacional que ha entrado en el debate sobre códigos voluntarios. En 2003, tanto las Naciones Unidas (ONU) como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desempeñaron un rol de mayor prominencia en temas concernientes a la responsabilidad social corporativa y códigos voluntarios de conducta.

Como actor clave en la implementación del Tratado Textil EE UU/Camboya, la OIT supervisó el monitoreo del cumplimiento de las convenciones fundamentales de la OIT por parte de las fábricas y proveyó informes públicos sobre el progreso en el logro del cumplimiento. El Tratado Textil EE UU/Camboya ofrece un acceso mayor al mercado estadounidense para confecciones hechas en Camboya a cambio de progreso en cumplir con los estándares de la OIT.

En octubre de 2003, la OIT publicó su «Séptima Síntesis Informativa sobre la Situación de las Condiciones de Trabajo en el Sector de Confecciones de Camboya».²³ El informe ofrece una visión general de los hallazgos del monitoreo de la OIT de las 61 fábricas restantes del sector de confecciones del país que no había sido monitoreadas previamente por la OIT. El gobierno estadounidense decidió financiar parcialmente una extensión del proyecto por al menos otros dos años.

Para muchas ONGs y académicos estadounidenses que trabajan en temas de comercio, el Tratado Textil EE UU/Camboya se ha convertido en un ejemplo importante de un enfoque alternativo a los tratados bilaterales y regionales que ponen mayor énfasis en los derechos laborales y la transparencia en la información.²⁴

Algunas empresas están considerando también las ventajas de la nivelación del campo de juego creado por la inclusión de los derechos laborales en los tratados comerciales. Según Sean Ansett, de Gap Inc., su empresa ha visto algunas mejoras en las

condiciones de trabajo en sus fábricas proveedoras camboyanas como resultado del Tratado Textil EE UU/Camboya. Atribuye estos cambios incrementales al rol de la OIT en esta iniciativa y al hecho de que se publican los informes de monitoreo.

En 2003, el Compacto Global de la ONU siguió siendo objeto de un caldeado debate entre ONGs, y empresas también. Mientras algunas ONGs, incluyendo CorpWatch, el Institute for Policy Studies, Third World Network, Focus on the Global South, y la Red Mundial de Grupos Pro Alimentación Infantil, continuaron despreciando al Compacto Global como un «blanqueo» (utilizar la bandera de la ONU para dar una legitimidad inmerecida a las corporaciones),²⁵ otros, incluyendo a Amnesty International, Oxfam International, Human Rights Watch, y el Comité de Abogados para los Derechos Humanos, continuaron apoyando la iniciativa criticando al mismo tiempo su falta de responsabilidad o mecanismos de transparencia informativa.²⁶

El 13 de agosto, la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó el borrador de las 'Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos' de las Naciones Unidas, el cual junta en un documento los tratados y estándares internacionales relevantes sobre derechos humanos, laborales, género, indígenas, ambientales y anti corrupción aplicables a empresas globales. El borrador de las Normas

va ahora a la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la que los tratará en su próxima reunión de marzo.

Mientras que las Normas son apoyadas por algunas ONGs involucradas en el Compacto Global, incluyendo a Amnesty International, el Comité de Abogados para los Derechos Humanos y Human Rights Watch, que las denominan «un marco legalmente sensitivo para la conducta

empresarial»,²⁷ tienen la decidida oposición de dos socios clave de Compacto Global, la Cámara Internacional de Comercio (ICC) y la Organización Internacional de Empleadores. En una obvia referencia al Compacto Global, la ICC rechazó las Normas como «un alejamiento del campo de la iniciativa voluntaria ... en conflicto con el enfoque de otras partes de la ONU».²⁸

Reexaminando los primeros principios

● A pesar de estos avances en regulación no gubernamental y elaboración de informes corporativos sociales obligatorios y voluntarios, existe un creciente cuerpo de evidencia de que el modelo actual de monitoreo y verificación de códigos no está resultando en cambios sustentables en las prácticas laborales y condiciones de trabajo en las cadenas globales de suministros.

16

Como lo indica el estudio del Banco Mundial, «...[M]ientras que el sistema actual de implementación ha dado como resultado algunas mejoras, algunas de ellas sustanciales, es posible que haya alcanzado sus límites, y podría no estar posicionado para producir en el futuro ninguna mejora real y sustentable en los estándares sociales y ambientales de los lugares de trabajo en los países en desarrollo sin que haya ajustes significativos».²⁹

En 2003, las empresas líderes y las iniciativas de interesados múltiples estuvieron más abiertas a cuestionar el modelo dominante no gubernamental de

cumplimiento de estándares y el método de listas de control para el monitoreo y verificación del cumplimiento.

Las preguntas clave concernientes a este modelo de cumplimiento de arriba para abajo identificadas en nuestras entrevistas con personal de cumplimiento de las empresas líderes de marcas, comprenden:

- ¿Es sustentable y económico?
- ¿Evalúa con exactitud las prácticas laborales?
- ¿Promueve mejoras?
- ¿Dónde encajan los trabajadores y la sociedad civil?

Más allá de las auditorías

- **La calidad de las auditorías de los lugares de trabajo es un problema mayor.**

Entre los diversos dilemas que enfrentan las empresas e iniciativas de interesados múltiples en monitorear y verificar el cumplimiento de los estándares laborales, Neil Kearney, de la FITTVC identifica la calidad de las auditorías de los lugares de trabajo como un problema mayor. «La calidad de las auditorías es malísima en estos momentos, y es peor a medida que uno se aleja de los códigos de interesados múltiples», dice Kearney. «Hay muy poca comprensión de la libertad de asociación y la negociación colectiva, y los auditores están hipnotizados por las horas de trabajo y cómo medir un salario para vivir».

Según Kearney, «Esta nueva profesión de auditor social necesita estandarizarse también, y la OIT debería desarrollar dichos estándares. Yo soy muy pesimista sobre la profesión de auditor; están rebajando todo el proceso – mala auditoría, falta de conocimiento de los temas, falta de capacitación, complicidad con los empleadores».

Hablando en la conferencia de Bruselas, Patrick Neyts, el Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene y Código de Conducta de Levi's, señaló que una de las fallas inherentes en el sistema de lista de control de cumplimiento es que no presta suficiente atención a trabajadores o comunidades. Según Neyts, un enfoque participativo de evaluación de lugares de trabajo, que involucre a trabajadores, comunidades y gobiernos locales afectados tiene ventajas sobre el modelo convencional de vigilancia. Neyts señaló también que el modelo de cumplimiento es extremadamente caro.

En el mismo panel, Mohammad Tamer, proveedor marroquí de Levi's, señaló que las

auditorías de fábrica se están convirtiendo en rutina, y que su empresa tuvo que contratar un auditor interno para organizar la preparación para las auditorías de los compradores. Dijo que la comunicación de abajo para arriba con los empleados no estaba funcionando.

Stephanie Barrientos y Sally Smith, del Instituto de Estudios sobre el Desarrollo, describieron un proyecto de evaluación participativa de un lugar de trabajo con trabajadores empleados en 17 granjas de Kenia, Sud Africa y Zambia. Hicieron notar que una granja tenía 17 códigos de conducta que se suponía tenía que respetar.

Los trabajadores fueron entrevistados en un formato de grupo de foco, utilizando herramientas participativas, más que a través de una lista de control. De los 269 trabajadores entrevistados, sólo 13 habían escuchado alguna vez algo sobre códigos de conducta. Según Barrientos y Smith, los trabajadores no tenían participación alguna en la implementación de los códigos.

Barrientos señaló que mientras ha habido alguna mejora como resultado de los códigos y monitoreo, particularmente en lo concerniente a seguridad e higiene, vivienda, sanidad, contratos con empleados y beneficios legales, había continuos problemas con discriminación (género, raza, etnia), libertad de asociación y acoso y abuso.

Según Barrientos, los gerentes de mayor nivel en general no tenían conocimiento de estos problemas, los gerentes de línea eran una traba en el canal de comunicación, y los trabajadores tenían temor de hablar de los problemas con los auditores.

Peter Utting, Subdirector de UNRISD y

Coordinador de Investigación en Responsabilidad Social Corporativa es en general partidario del enfoque de la evaluación participativa del lugar de trabajo, pero señala que la experiencia con evaluación participativa rural, en la cual se basa, apunta a problemas potenciales con el aumento de escala del proceso y el potencial de que las instituciones mayores se apropien del discurso de la participación.

«Elementos clave como corporaciones transnacionales, firmas comerciales de auditoría, así como iniciativas de interesados múltiples que están muy influenciadas por los intereses empresariales, pueden muy bien resistir o diluir cualquier aplicación seria de dichos métodos», advierte.³⁰

Barrientos defiende una mayor participación de los trabajadores en la implementación de códigos, así como la de interesados locales en los procesos de monitoreo y verificación. Piensa que las iniciativas de interesados múltiples pueden lograr un cambio más sustentable que el modelo de lista de control de auditoría, y apunta a WIETA³¹ en Sud Africa y HEBI³² en Kenia como dos ejemplos positivos de organismos independientes, de interés múltiple, que dan a los interesados locales un rol significativo en diseñar y supervisar los programas de monitoreo así como los auditores locales acreditados.

Barrientos está a favor de algo de flexibilidad en tratar las prácticas laborales para permitir a los interesados locales enfocarse en problemas particulares de industrias locales, pero advierte que este enfoque de un marco de referencia no debe ser utilizado como excusa para tratar con, al menos, las Convenciones Fundamentales de la OIT.

Stephen Ouma, Funcionario Senior de Programas en la Comisión de Derechos Humanos de Kenia, que también participa en HEBI, está de acuerdo con Barrientos en la importancia de los interesados locales en el diseño e implementación de códigos de conducta. Aunque está de acuerdo que los códigos deben basarse en estándares internacionales, piensa también que se necesitan disposiciones adicionales para

tratar las «áreas grises» particulares a una situación local, tal como las políticas de reclutamiento de trabajadores agrícolas. Según Ouma, los grupos en Kenia están trabajando para desarrollar un conjunto local de auditores que tengan la confianza y la experiencia de trabajar con los trabajadores locales.

Doug Cahn, de Reebok, describe la experiencia de su empresa con tratar de hacer cumplir los estándares laborales de arriba para abajo en las siguientes palabras:

«Nosotros exigíamos que se arreglaran los problemas y volvíamos a la fábrica y los problemas no se habían arreglado. Los trabajadores no entendían sus derechos y no había mecanismos disponibles para que los trabajadores se comunicaran con la gerencia».

Según Cahn, el enfoque de la lista de control al monitoreo de cumplimiento de estándares laborales pone mayor atención a las disposiciones de los códigos más fáciles de medir, tales como las de seguridad e higiene, y menos atención a temas basados en derechos como no discriminación, no acoso, y libertad de asociación.

Cahn apunta a la necesidad de un cumplimiento sustentable, en el que haya sistemas establecidos para lograr y mantener el cumplimiento en el largo plazo.

«El enfoque de la lista de control al monitoreo de cumplimiento de estándares laborales pone mayor atención a las disposiciones de los códigos más fáciles de medir, tales como las de seguridad e higiene, y menos atención a temas basados en derechos como no discriminación, no acoso, y libertad de asociación.»

Según Cahn esto tiene menos que ver sobre vigilancia y más sobre orientación y capacitación.

Monina Wong, del Comité Industrial Cristiano de Hong Kong (HKCIC) reconoce que algunas empresas e iniciativas de interesados múltiples están comenzando a ver más allá del modelo de vigilancia corporativa. Por varios años, HKCIC y otras ONGs de Hong Kong han sido muy críticas con las auditorías de fábricas realizadas por firmas comerciales del Occidente, y defienden la educación y empoderamiento de los trabajadores como una alternativa más efectiva y sustentable.

«En el contexto de China, la vigilancia por parte de las empresas de marcas y los auditores comerciales se vuelven en contra – se falsifican récords de fábrica y se presiona a los trabajadores para que mientan a los auditorías», dice Wong. «Los intereses comerciales siempre dominan a la responsabilidad social corporativa».

Wong está a favor del enfoque desde debajo de algunas de las iniciativas de interesados múltiples en la cual hay una participación con la sociedad civil, educación y capacitación de trabajadores, mecanismos de reclamos para trabajadores, y participación de ONGs y trabajadores en monitoreo.

Capacitación en derechos laborales y empoderamiento de los trabajadores

● **Entrevistas con personal de cumplimiento de empresas y representantes de ONGs indican que varias empresas líderes e iniciativas de interesados múltiples ven ahora la capacitación en derechos laborales como un elemento clave en hacer sustentable el cumplimiento de los derechos laborales.**

Hay una necesidad de capacitación en derechos de los trabajadores tanto para personal de gerencia como para trabajadores, dice Lakshmi Bhatia, Gerente de Asociaciones Globales de Gap Inc. Hacer participar a los supervisores de primera línea en la capacitación es la clave, señala, pero para hacer esto, primero hay que involucrar a los gerentes. Para tener éxito, la capacitación debe enfocarse en capacidades gerenciales básicas así como derechos laborales, sugiere. «Hay que hacer un trabajo para eliminar los temores de los gerentes [sobre capacitación en derechos laborales]; se necesita amplio tiempo para

involucrar y hacer participar a todos los interesados».

Según Doug Cahn de Reebok, su empresa tiene «un programa multifacético para mejorar la representación de los trabajadores, el cual incluye orientación y capacitación, un programa de intercambio y elecciones».

El objetivo primario de capacitación en derechos laborales con trabajadores, como parte del proyecto piloto suizo de la CCC, apuntaba a facilitar el empoderamiento de los trabajadores, pero el director del proyecto sacó también la conclusión de que «la capacitación de los trabajadores también

facilitarán una determinación de hechos más completa porque solamente si los trabajadores están mejor informados podrán dar a los entrevistadores información más completa». El informe sigue diciendo, «Empoderar los trabajadores puede llevar a un mejor funcionamiento de los sistemas de cumplimiento, debido a su mayor potencial para desempeñar un rol más significativo en dichos procesos como entrevistas y mecanismos de reclamos».³³

Monina Wong, del HKCIC está de acuerdo con que algunas empresas están más abiertas actualmente a la capacitación en derechos de los trabajadores, pero señala, «Las cuestiones clave para nosotros son qué tipo de capacitación, sobre qué y quién lo hace». Monina menciona el problema de la participación selectiva – empresas que eligen a ONGs basadas en la disposición de la organización de adaptarse a la agenda de la empresa.

Señala también que a veces hay una especie de castigo por el mayor poder a los trabajadores y apunta a grandes marcas que cortaron la producción en Indonesia al

aumentar la organización de los trabajadores y la demanda por mejoras en salarios y condiciones de trabajo.

Mientras que algunas empresas líderes están prestando mayor atención a la capacitación en derechos laborales, el estudio del Banco Mundial confirma los hallazgos de otros estudios en el sentido de que la mayoría de los trabajadores siguen sin conocer los códigos de conducta o sus derechos bajo estos códigos, las leyes locales o las convenciones de la OIT. Y a pesar de la obvia necesidad por una mayor capacitación en derechos laborales para los trabajadores, la mayoría de los sindicalistas que respondieron al estudio se oponían decididamente a que las ONG desempeñen un rol de capacitación de trabajadores, aún cuando los sindicatos no eran capaces de realizar este trabajo.³⁴ El estudio del Banco Mundial revela también que pocos de los proveedores entrevistados comparten el punto de vista de los compradores y ONGs de que el personal de gerencia necesita capacitación para mejorar la implementación de los estándares laborales.³⁵

El caso empresarial

- Podría presentarse un caso empresarial más convincente si los compradores hicieran compromisos concretos más decididos con los proveedores dando pasos serios para lograr y mantener el cumplimiento: preferencia para los pedidos, relaciones comerciales a más largo plazo, y compartir los costos financieros inherentes a la mejora de las condiciones de trabajo.

Mientras que es ciertamente bienvenido un mayor énfasis en la capacitación en derechos laborales tanto para trabajadores como para personal de gerencia, el foco de la mayoría de las empresas en capacitación para personal de gerencia pareciera estar basado e un supuesto cuestionable de que la mayor barrera para un cumplimiento

sustentable es la falla de los proveedores y su personal de gerencia de entender el «caso empresarial» para el cumplimiento de los estándares laborales.

El argumento de caso empresarial presupone que mejores condiciones de trabajo y prácticas laborales resultará automáticamente en una mayor

productividad y eficiencia, y que los compradores harán más pedidos y desarrollarán relaciones a más largo plazo con proveedores que invierten en mejores condiciones de trabajo y respeto por los derechos de los trabajadores.

Mientras que el estudio del Banco Mundial define «la insuficiente comprensión del caso empresarial» como uno de los tres desafíos clave para las iniciativas voluntarias, encontró que había «percepciones mezcladas en cuanto al grado en que existe el caso empresarial». Como lo hace notar el informe, «Muchos participantes, incluyendo proveedores, compradores y ONGs, parecieran tener el punto de vista de que la implementación de estándares sociales y ambientales en muchas instancias tienden a generar costos y ofrecen relativamente poco retorno de la inversión».³⁶ Los proveedores se quejan de recibir mensajes ambiguos de los compradores – cumplan con los estándares del código de conducta, pero al mismo tiempo, bajen los precios y aceleren el tiempo de entrega de la producción.

El informe del Banco Mundial sigue diciendo, «El proveedor en particular no veía un vínculo directo entre la performance en responsabilidad social corporativa y obtener o mantener contactos, excepto en un puñado de casos en el que los compradores participaban en forma genuina en las prácticas de responsabilidad social corporativa de sus proveedores».³⁷

Con la planeada eliminación de cuotas para 2005,³⁸ Sean Ansett, de Gap Inc., cree que los países y regiones productoras de confecciones que pierdan la protección de la cuota comenzarán a ver que el cumplimiento con los derechos laborales les puede dar alguna ventaja competitiva. Señala que América Central debería seguir siendo competitiva en cuanto a tiempos de entrega y rapidez en el mercado, pero que el

cumplimiento con los derechos laborales podría añadir a su ventaja competitiva. Ve a Camboya como un ejemplo positivo de un país que se posiciona para sobrevivir en el mundo post cuotas basado al menos parcialmente en el cumplimiento de los estándares laborales.

Sea que el caso empresarial tenga validez o no, pareciera que la capacitación sola no convencerá a los proveedores que el cumplimiento de estándares laborales pueda resultar en más pedidos de producción y un mayor retorno de sus inversiones. Podría presentarse un caso empresarial más convincente si los compradores hicieran compromisos concretos más decididos con los proveedores dando pasos serios para lograr y mantener el cumplimiento: preferencia para los pedidos, relaciones comerciales a más largo plazo, y compartir los costos financieros inherentes a la mejora de las condiciones de trabajo.

El tema de la determinación de precios sigue siendo también una barrera a la aceptación por parte de los proveedores del caso empresarial para el cumplimiento de los estándares laborales. En nuestra *Revisión del Año 2002* decíamos, «Un desafío clave para fabricantes, tiendas y marcas es ... cómo reconciliar demandas contradictorias hechas por distintos departamentos de las empresas del Norte: que se deben bajar constantemente los costos de producción y aumentar el ritmo de producción, y que se respeten los derechos de los trabajadores y se mejoren las condiciones de la fábrica».

En 2003, un número creciente de grandes tiendas y empresas de marcas reconocían que sus prácticas de compras atentaban contra los esfuerzos por lograr el cumplimiento de los estándares laborales, sin embargo hasta la fecha no se ha hecho nada significativo a este respecto.

Sociedad civil y participación de los trabajadores

- **La participación activa de trabajadores y organizaciones de la sociedad civil locales en la implementación de códigos es un elemento clave en lograr y mantener el cumplimiento de los estándares laborales.**

Además de la capacitación en derechos laborales para trabajadores y personal de gerencia, las empresas líderes y las iniciativas de interesados múltiples reconocen cada vez más que la participación activa de trabajadores y organizaciones de la sociedad civil locales en la implementación de códigos es un elemento clave en lograr y mantener el cumplimiento de los estándares laborales. A la fecha, la participación de trabajadores y sociedad civil local en la implementación de códigos han recibido mayor atención por parte de las iniciativas de interesados múltiples de Gran Bretaña y Europa continental que de sus contrapartes estadounidenses.

Según Ineke Zeldenrust, del secretariado europeo de la Campaña Ropa Limpia (CCC), las organizaciones de la sociedad civil deberían tener el derecho de identificar a las organizaciones que están mejor preparadas y con mayor capacidad para trabajar en auditorías y acción correctiva. «Actualmente, se espera que los grupos en los países productores provean todo su conocimiento y su experiencia sin esperar retribución alguna».

«Para hacer una evaluación de calidad de las prácticas laborales en un lugar de trabajo hace falta gente con distintas capacidades», dice Zeldenrust. Estas incluyen conocimiento de temas de seguridad e higiene, capacidad para ganarse la confianza de los trabajadores, y experiencia y capacidades en auditar libros

y recibos de pago. «Estas distintas capacidades y experiencia no se encuentran con frecuencia en una sola organización», dice. «El control de calidad y los auditores financieros deberían tener un rol limitado en el proceso».

Zeldenrust, quien es también representante en la Fundación Vestir Lo Justo (FWF) de Holanda, dice que el FWF apoya la construcción de redes de socios locales en las que los interesados en el país del fabricante tengan un rol decisivo en el proceso de monitoreo y puedan asesorar al FWF sobre prioridades en remediación.

«Tenemos que cambiar de recursos de firmas multinacionales de auditoría a redes de la sociedad civil local», dice Zeldenrust. «Tenemos que desarrollar la capacidad de esos grupos y de los trabajadores para llevar a cabo un monitoreo constante. El objetivo es hacer redundantes las visitas a fábricas de gente de afuera».

Sean Ansett, de Gap Inc. está de acuerdo con Zeldenrust en que no se pueden lograr soluciones sustentables sin diálogo y participación de los interesados locales en identificar problemas y lograr soluciones. Apunta a la importancia del conocimiento local y la necesidad de construir capacidad con grupos creíbles de la sociedad civil local, así como capacitación con personal de gerencia y trabajadores. Mirando al futuro, Ansett ve la posibilidad de participación de equipos de interesados múltiples en la evaluación del cumplimiento.

La participación más extensa de las organizaciones de la sociedad civil local en el programa de monitoreo de Gap Inc. ha sido en América Central, que sigue siendo la única región de producción de confecciones donde hay un número significativo de organizaciones de la sociedad civil local con experiencia en monitoreo de cumplimiento con códigos de conducta y legislación local.

En 2003, COVERCO, GMIES y EMIH realizaron monitoreo de fábricas proveedoras de Gap en Guatemala, El Salvador y Honduras. La red regional de grupos de monitoreo independiente está actualmente trabajando para armonizar sus metodologías de monitoreo con el fin de poder negociar regionalmente con empresas sobre monitoreo de sus fábricas proveedoras en América Central.

Según Dara O'Rourke, profesor adjunto en el Departamento de Ciencias Ambientales, Políticas y Gestión de la Universidad de California, Berkeley, la participación de trabajadores y la sociedad civil en los procesos de monitoreo y remediación constituyen elementos clave en democratizar la regulación no gubernamental.

George Jaksch, de Chiquita Brands International, ve ventajas reales para las empresas en hacer participar a organizaciones laborales y de la sociedad civil en el proceso de monitoreo de códigos. Jaksch dice que la participación de dos grupos centroamericanos de monitoreo, COVERCO y GMIES, y de una organización laboral centroamericana en un proyecto de monitoreo de Chiquita, ha sido «muy positiva», y señala que su participación «elevó la calidad de las auditorías». Según Jaksch, representantes de COVERCO y de GMIES participaron desde el comienzo hasta el final del proyecto, aún en la presentación del informe del proyecto a la gerencia superior de la empresa.

Jaksch apoya el aumento de asignación de recursos para desarrollar capacidad en las organizaciones de la sociedad civil local para utilizar habilidades locales y conocimiento local. «Existe la necesidad de un esfuerzo concertado y de financiación internacional», dice.

Jaksch también apoya una mayor participación de trabajadores en el proceso de monitoreo. «Cuando los trabajadores están empoderados se crea un ambiente de trabajo distinto, uno donde lo más importante es el respeto y el diálogo», dice Jaksch. «Muchos gerentes aceptan el cambio de atmósfera hacia el diálogo y la confianza, y los trabajadores que fueron entrevistados notaron que la gerencia era más respetuosa, menos autoritaria. Los trabajadores tuvieron la oportunidad de expresar sus aspiraciones».

Al preguntársele sobre el rol de los trabajadores en el monitoreo del cumplimiento del código, Doug Cahn, de Reebok, responde, «Podemos ver un progreso en la participación de los trabajadores en los sistemas de monitoreo, pero está en sus etapas iniciales. Según nuestra experiencia, el monitoreo solo no es suficiente para asegurar que se respeten los derechos de los trabajadores, particularmente en países con problemas importantes de cumplimiento. La mejor manera de proteger los derechos de los trabajadores es desarrollar la capacidad de las fábricas de ser dueñas del proceso de mantener buenas condiciones en el lugar de trabajo, consultando con los trabajadores. Esto será más efectivo cuando los trabajadores estén educados sobre sus derechos y las mejores formas de protegerlos. El monitoreo seguirá siendo una parte necesaria del proceso, pero no es un fin en sí mismo».

Transparencia e información

- La mejor respuesta al problema de la calidad de las auditorías es una mayor transparencia.

Según O'Rourke, la mejor respuesta al problema de la calidad de las auditorías es una mayor transparencia. Ve la divulgación de sumarios de los informes de la Asociación por el Trabajo Justo como un buen paso adelante, pero favorece una mayor transparencia en el proceso de auditoría y la divulgación de informes de auditoría completos. «Tenemos que saber qué están haciendo las empresas y sus auditores, cómo lo están haciendo, la duración y alcance de sus auditorías, y los resultados», dice O'Rourke. «Necesitamos abrir el velo sobre los sistemas de monitoreo y verificación».

Zeldenrust sostiene que tienen que haber distintos tipos y niveles de informes para distintas audiencias. «Los trabajadores y las organizaciones laborales deben recibir información sobre los resultados de las auditorías, no largos informes», dice. «La Fundación Vestir Lo Justo está examinando la cuestión de si se debe requerir que los planes de remediación sean desplegados en cartelera en las fábricas. Croquis de seguimiento, como los de la FLA, podrían ser desplegados en las fábricas, no sólo en un

sitio web para los consumidores del Norte».

Al igual que O'Rourke, Zeldenrust cree que debería haber disponible información sobre el proceso de implementación del código y su evaluación, «qué se hace, cómo se hace y quién lo hace». Enfatiza, no obstante, que la información hecha pública debe ser exacta y útil. «Tenemos que asegurar que la información hecha pública sea correcta. Los croquis de seguimiento de la FLA son útiles, pero necesitamos información hecha pública que sea información de calidad. No debemos abrumar a la gente con información».

Según Neil Kearney de la FITTVC, no hay justificación para no hacer pública información sobre resultados de auditoría y localización de fábricas. «No necesitamos que revelen contratos comerciales, pero no hay razón alguna para considerar localización de fábricas como información propietaria. La revelación de los sitios de producción es esencial para que la sociedad civil pueda evaluar el progreso con algún significado concreto. Toda la información relacionada con las auditorías debería ser del dominio público».

¿Certificar o no certificar?

- **La certificación sea vista con frecuencia como un fin en sí mismo.**

Mientras Kearney apoya la certificación de fábricas como incentivo para que los dueños de fábricas logren y mantengan el cumplimiento de los estándares laborales mínimos, le preocupa que la certificación sea vista con frecuencia como un fin en sí mismo. «Los fabricantes piensan con frecuencia que la certificación [de la fábrica] es el final del proceso, pero es sólo el comienzo. Tienen que mantener estos estándares. Por esa razón, necesitamos sistemas gerenciales que aseguren que se mantengan los estándares».

O'Rourke es más escéptico en cuanto a la utilidad de las certificaciones de fábricas o marcas. «Las certificaciones de fábrica pone el peso del gasto y la remediación en la fábrica, está hecho para los compradores

corporativos, no para los consumidores», dice. «¿Qué cambiará la industria? La amenaza de acción del consumidor. Pero las certificaciones no dan a los consumidores la información que necesitan para actuar». Un problema importante con la certificación de marcas, según O'Rourke, es el rápido cambio de fábricas utilizadas por las marcas.

Sean Ansett de Gap Inc. piensa que hay ventajas con respecto a los distintos enfoques a la implementación de códigos de las mayores iniciativas de interesados múltiples. Según su punto de vista, la certificación de fábricas por SAI, auditar los auditores de la FLA, el espacio para el diálogo creado por ETI y el fuerte énfasis del WRC en el rol de los trabajadores en el proceso pueden complementarse.

Encontrando la mezcla correcta de regulaciones

- **A pesar de las actuales barreras y desaliento a la acción gubernamental en estándares laborales, la mayoría de los representantes de ONG y organizaciones laborales involucradas en la iniciativas de interesados múltiples más importantes, ven a estas iniciativas como sólo uno de los diversos instrumentos disponibles para tratar con el problema de las violaciones a los derechos laborales y promover mejores prácticas laborales. Siguen creyendo que las iniciativas voluntarias no son un sustituto por la regulación gubernamental o internacional.**

Un tema clave en debate en la conferencia de UNRISD en Ginebra sobre «Responsabilidad Social Corporativa y Desarrollo» fue si – y hasta qué grado – las iniciativas voluntarias laborales y

ambientales dejan posibilidad de regulación gubernamental o internacional.

Algunos activistas y académicos en el movimiento por la responsabilidad corporativa ven la regulación no

gubernamental como un desarrollo negativo, debido a la asociación histórica con la globalización y la ideología neoliberal. Otros ven estos sistemas voluntarios emergentes como un sitio de contención entre distintas fuerzas sociales y económicas y, potencialmente, herramientas útiles para trabajadores y la sociedad civil.

«Los sistemas regulatorios no gubernamentales están surgiendo y creciendo en todos lados – diamantes, chocolate, productos de madera – todo», dice O'Rourke. «Están adquiriendo vida propia, no son sólo un fenómeno pasajero. El vacío regulatorio no está siendo llenado actualmente por gobiernos o instituciones multilaterales; hay algunas otras pocas vías de acción para el período siguiente».

Según O'Rourke, la elección central que enfrentan los distintos involucrados en el desarrollo y la implementación de iniciativas voluntarias de estándares laborales y ambientales es democratización versus privatizar la regulación. Mientras que el modelo dominante sigue siendo la autorregulación con una participación muy limitada de trabajadores o sociedad civil, y escaso acceso público a la información sobre procesos y performances, hay presiones importantes del movimiento por la responsabilidad corporativa y aún dentro del mismo sector corporativo para que haya un proceso más democrático.

En su presentación a la Conferencia de Ginebra, Peter Utting, de UNRISD, hizo la distinción entre el movimiento que exige rendición de cuentas a las corporaciones y el que les exige responsabilidad. «Más que decir que las empresas deben asumir responsabilidad por sus acciones, la propuesta de los primeros afirma que las empresas deben rendir cuenta de sus acciones», dice Utting.

Este concepto de que las empresas deben rendir cuentas implica que deben informar al público no sólo sobre los

procesos que han desarrollado para monitorear el cumplimiento de los estándares laborales, pero también los hallazgos y la acción correctiva desarrollada. Sugiere que los trabajadores y partes interesadas deben tener mecanismos para registrar reclamos cuando se violan los derechos de los trabajadores y acceso a los resultados de los procesos de reclamos e información sobre las acciones correctivas que se han hecho.

A pesar de las actuales barreras y desaliento a la acción gubernamental en estándares laborales, la mayoría de los representantes de ONG y organizaciones laborales involucradas en la iniciativas de interesados múltiples más importantes, ven a estas iniciativas como sólo uno de los diversos instrumentos disponibles para tratar con el problema de las violaciones a los derechos laborales y promover mejores prácticas laborales. Siguen creyendo que las iniciativas voluntarias no son un sustituto por la regulación gubernamental o internacional.

Como lo señala Utting, «Más que ver la autorregulación corporativa y los enfoques voluntarios como alternativa a la regulación gubernamental e internacional, el Movimiento por la Rendición de Cuentas Corporativa hace un llamado por una nueva mezcla de enfoques voluntarios y legales». De la misma manera que la negociación colectiva interactúa con los marcos y procesos legislativos laborales y es reforzada por los mismos, la regulación no gubernamental interactúa con las regulaciones gubernamental y políticas multilaterales y es reforzada por las mismas.

«Tenemos que utilizar todas las herramientas que podamos», dice Zeldenrust, «sean regulaciones gubernamentales o no gubernamentales. El objetivo clave es fortalecer la organización de los trabajadores».

«Tengo la esperanza de que habrá una transición hacia una mayor acción

gubernamental», dice Kearney, de la FITTVC. Sin embargo, Kearney hace notar también que si la intervención de las iniciativas de interesados múltiples es efectiva, y cuando lo sea, «pueden algunas veces hacer que los gobiernos actúen, al menos por vergüenza». Señala su aprobación al caso reciente de Choi & Shin en Guatemala en que la amenaza de pérdida de una licencia de exportación fue utilizada para presionar al fabricante a que respete la libertad de asociación. «Esto demuestra qué pueden hacer los gobiernos cuando existe la motivación», dice Kearney.

«La sociedad civil, los fabricantes y los compradores estando enviando mensajes contradictorios a los gobiernos locales», dice Zeldenrust. «Las iniciativas de interesados múltiples deben coincidir en enviar el mismo mensaje: que queremos que los gobiernos locales mejoren y hagan cumplir en forma consistente la legislación laboral».

En la conferencia de Ginebra, Deborah Doane, de la Fundación por la Nueva Economía señaló que no hay suficientes incentivos para que las empresas mejoren sus prácticas sociales y ambientales, y que el argumento del caso empresarial es inadecuado. Apuntó a la necesidad de requisitos obligatorios de información, los cuales ella considera preferibles a la información voluntaria.

Es interesante señalar que el informe del Banco Mundial se hace eco de muchas de las recomendaciones de los participantes y críticos de las iniciativas de responsabilidad social corporativa. Insta a las empresas compradoras a «comunicar a gobiernos y organizaciones empresarias locales el deseo de ver una mejora en las prácticas sociales y ambientales», y hace un llamado a sus

gobiernos para que «vinculen la performance en responsabilidad social corporativa de las cadenas de suministros a criterios de compras públicas y a créditos de exportación (incluyendo programas de garantías de inversión y capital conjunto para proyectos de inversión en países en desarrollo), tratando explícitamente los temas de responsabilidad social corporativa en programas bilaterales de asistencia al desarrollo».³⁹

A medida que algunas empresas líderes e iniciativas de interesados múltiples van más allá del «modelo de vigilancia» para lograr el cumplimiento del código en sus cadenas globales de suministros hacia enfoques más concretos que incluyan la capacitación en derechos laborales, la participación de trabajadores y la sociedad civil en monitoreo y aún la promoción de la representación y empoderamiento de los trabajadores, será importante recordar que la presión desde arriba y la crítica pública seguirá siendo necesarias para asegurar que este nuevo lenguaje de «participación» no sea apropiado y diluido.

Según dejaron claro los trabajadores consultados para el estudio del Banco Mundial, «la presión desde arriba [seguirá siendo] necesaria para permitir la implementación del empoderamiento de los trabajadores».⁴⁰ Nosotros añadiríamos que con el rápido acercamiento de la eliminación de las cuotas, también se necesitarán incentivos y castigos realmente tangibles tanto de gobiernos como de empresas compradoras para convencer a los proveedores que el cumplimiento de los derechos laborales es realmente una ventaja competitiva.

Nuevos recursos

Company Codes of Conduct and International Standards: An Analytical Comparison (Part I of II), [*Códigos de conducta de empresas y estándares internacionales: comparación analítica (Parte I de II)*] **Banco Mundial, Octubre de 2003, 200 pp.**

Race to the Top: Attracting and Enabling Global Sustainable Business (Business Survey Report), [*La carrera hacia arriba: Atraer y permitir negocios globales sustentables (Informe de encuesta a negocios)*], **Banco Mundial, Octubre de 2003, 28 pp.**

Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains [*Fortaleciendo la implementación de la responsabilidad social corporativa en las cadenas globales de suministros*], **Banco Mundial, Octubre de 2003, 67 pp.**

Estos tres informes complementarios del Banco Mundial ofrecen información estadística de utilidad y detalles sobre códigos voluntarios de conducta y cómo pueden ser implementados con mayor efectividad.

Códigos de conducta de empresas y estándares internacionales compara y contrasta las distintas disposiciones en códigos de conducta empresariales, códigos de interesados múltiples y estándares laborales y ambientales internacionales. El estudio se enfoca en los sectores de indumentaria, calzado y manufactura liviana, agroindustria y turismo. La Parte II del estudio examinará los códigos en los sectores minero y petróleo y gas.

Basado en entrevistas con ejecutivos de 107 empresas multinacionales en los sectores de extracción, manufactura y

agroindustria, *La carrera hacia arriba* examina cómo y hasta dónde la responsabilidad social corporativa influencia las decisiones de inversión y aprovisionamiento, y cómo los gobiernos del Sur pueden crear ambientes de responsabilidad social corporativa que puedan ser atractivos a las multinacionales.

El tercero, y posiblemente el más interesante de los tres estudios, *Fortaleciendo la implementación de la responsabilidad social corporativa en las cadenas globales de suministros*, identifica tres desafíos y barreras a la implementación efectivo de códigos voluntarios de conducta, y incluye el resultado de su consulta sobre cómo superar dichas barreras con 194 representantes de importantes empresas compradoras, proveedores, y grupos interesados (ONGs, sindicatos, Iniciativas de interesados múltiples, instituciones internacionales, gobiernos) así como 199 trabajadores. La gente entrevistada para el estudio proviene de China, Honduras, India, Kenia, Europa y los EE UU).

En este memorando hay información sobre las conclusiones de los informes. Estos informes están disponibles en inglés solamente en: www.worldbank.org/privatesector/csr/

Challenges in China: Experiences from Two CCC Pilot Projects on Monitoring and Verification of Code Compliance, [*Desafíos en China: Experiencias de dos proyectos piloto de la Campaña Ropa Limpia sobre monitoreo y verificación de cumplimiento de códigos*], **Nina Ascoly and Ineke Zeldenrust, SOMO, Octubre de 2003, 38 pp.**

El informe documenta y evalúa dos proyectos piloto iniciados por la Campaña Ropa Limpia (CCC) sobre monitoreo y verificación de cumplimiento de códigos en China. Revela las dificultades de implementar códigos de conducta en un país donde no hay sindicatos independientes y pocas ONGs locales.

En el proyecto piloto sueco, una ONG basada en Hong Kong, el Comité Cristiano Industrial (HKCIC) llevó a cabo entrevistas fuera de la fábrica con trabajadores antes de una auditoría de fábrica sin anunciar realizada por una firma comercial de auditoría, Intertek Testing Services (ITS).

Mientras que la auditoría confirmó muchas de las violaciones de códigos identificadas durante las entrevistas a los trabajadores, tanto el coordinador del proyecto como el HKCIC cuestionaron la calidad de la auditoría de la firma comercial, sugiriendo que no habría descubierto muchas de las violaciones por sí misma.

La CCC criticó la auditoría de ITS por no haber controlado ciertos problemas en seguridad e higiene, y sostuvo que los auditores hicieron su trabajo basándose en la ley laboral china, en lugar del código de conducta de la CCC. La auditoría sin anunciar descubrió, no obstante, doble mantenimiento de récords, que es un problema común en las fábricas exportadoras de China.

En el proyecto piloto suizo, las entrevistas a trabajadores fueron realizadas varias semanas antes de la auditoría de fábrica por un equipo que incluía un académico

universitario, una organización de red china y el director del proyecto. Dos auditores sociales *free lance* seleccionados por el director del proyecto realizaron las auditorías de fábrica sin anuncio previo.

Además, el proyecto piloto suizo incluyó un componente de capacitación para trabajadores en una de las dos fábricas. La sesión de cuatro horas de capacitación participativa se enfocó en la legislación laboral china, el código de conducta de la empresa suiza, los derechos de salud reproductiva de las mujeres, seguridad e higiene ocupacional, y manejo del estrés y planificación de vida. Al evaluar el proyecto, los capacitadores, el auditor y el dueño de la fábrica mencionaron la necesidad de capacitación del personal de gerencia, así como de los trabajadores.

Los aprendizajes clave de los dos proyectos piloto de la CCC comprenden:

- Las auditorías de fábrica sin anuncio previo es más probable que revelen realidades del lugar de trabajo que las que son anunciadas.
- Las entrevistas a trabajadores llevadas a cabo en lugares seguros por ONGs de confianza son una herramienta importante de recolección de información; trabajando por sí mismos, los auditores profesionales con frecuencia no detectan problemas importantes del lugar de trabajo y preocupaciones de los trabajadores.
- La capacitación de los trabajadores facilita un hallazgo más completo de los hechos, y dar poder a los trabajadores puede llevar a sistemas de cumplimiento más efectivos.

El informe está disponible, en inglés solamente, en: www.cleanclothes.org/codes/03-10-china.htm

Seventh Synthesis Report on the Working Conditions Situation in Cambodia's Garment Sector, ILO Garment Sector Working Conditions Improvement Project, [Séptima Síntesis Informativa sobre la situación de las condiciones de trabajo en el sector de confecciones de Camboya, Proyecto de la OIT para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en el sector de confecciones], Octubre de 2003.

Con la publicación de este séptimo informe de los resultados del monitoreo de la OIT de las prácticas laborales en la industria de la confección de Camboya, todas las 200 fábricas de confecciones registradas en el proyecto pasaron por el primer round de visitas de monitoreo de la OIT.

El informe, que ofrece una síntesis de los hallazgos de auditorías de 61 fábricas que emplean a más de 52.000 trabajadores, no muestra evidencia de trabajo forzoso, sólo dos incidentes de empleo de menores, y dos de acoso sexual. El informe identifica continuos problemas con incorrecto pago de salarios, sobretiempo involuntario y excesivo, y discriminación antisindical en algunas fábricas.

El Proyecto de la OIT para mejoras en las condiciones de trabajo del sector de confecciones es resultado del Tratado Textil EE UU/Camboya el cual ofrece un mejor acceso para productos textiles y de indumentaria hechos en Camboya a cambio de esfuerzos de la industria y el gobierno para mejorar el cumplimiento de las Convenciones Fundamentales de la OIT y la legislación laboral nacional.

Bajo este programa, la OIT, en consulta con un Comité Asesor del Proyecto, formado por representantes del gobierno, fabricantes y sindicatos de Camboya, lleva a cabo monitoreo de las fábricas registradas y emite informes públicos periódicos sobre sus hallazgos.

El informe de la OIT está disponible, en inglés solamente, en: www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/cambodia7.htm.

Camboya: el sombrío futuro de los trabajadores de la industria. Informe de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Enero de 2004, 8 pp.

En este conciso informe, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) describe el contexto económico y político del Proyecto de Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo en el Sector de Confecciones que se describe anteriormente.

Apoyando en general el proyecto, el informe de la CIOSL apunta a señalar problemas que hacen difícil que los trabajadores de la confección camboyanos puedan realizar avances significativos en cuanto a salarios, condiciones de trabajo y respeto a sus derechos

Aunque el informe elogia el trabajo de los inspectores de la OIT, denomina como “asombroso” lo que sostiene el “Séptimo Informe Síntesis de la OIT” en cuanto a que no había evidencia de discriminación en las 61 fábricas auditadas, excepto por dos casos aislados de acoso sexual. Hace notar que el acoso sexual es un tema tabú en Camboya, y que el reciente incremento en el número de mujeres en el equipo de monitoreo de la OIT puede resultar en hallazgos diferentes en el futuro.

El informe concluya, ... “[E]s críticamente importante que las inspecciones de la OIT sigan luego de 2005 cuando la “zanahoria” que se ofrece actualmente, aumento en las cuotas de exportación, sea totalmente retirada.

Tristemente, en el momento en que el informe estaba siendo impreso, la CIOSL recibió noticias del asesinato de Chea Vichea, un dirigente sindical que había sido despedido por defender los derechos de los trabajadores de la confección. El informe señala que la CIOSL envió una carta de

protesta a las autoridades camboyanas y presentó una queja oficial ante la OIT.

El informe de la CIOSL está disponible en español en: www.icftu.org/www/pdf/Cambodia.pdf

Consideraciones sobre mecanismos de reclamos: Una herramienta importante para el monitoreo y verificación de códigos.

Traducción al español por la RSM del documento «*Considering Complaint Mechanisms: An Important Tool for Code Monitoring and Verification*, Nina Ascoly and Ineke Zeldenrust, SOMO, Diciembre de 2003, 17 pp.

Este documento compara y evalúa las fortalezas y debilidades de los distintos mecanismos para que trabajadores y terceras partes interesadas presenten reclamos a las iniciativas de códigos de conducta de interesados múltiples más importantes – Asociación por el Trabajo Justo (FLA), Responsabilidad Social Internacional (SAI), Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), Iniciativa de Comercio Ético (ETI), y Fundación Vestir Lo Justo (FWF).

Las autoras también ofrecen información útil sobre cómo y dónde presentar un reclamo ante las distintas iniciativas, los criterios para la aceptación de los reclamos, cómo son investigados, cómo se desarrollan los planes correctivos si se verifican violaciones, y qué tipo de informes sobre los hallazgos están disponibles y para quién.

El informe plantea también una serie de importantes interrogantes sobre este relativamente nuevo desarrollo en códigos

voluntarios de conducta, tales como cuán accesible son para los trabajadores los mecanismos de reclamos y los informes sobre hallazgos, y cuán efectivos son en tratar con los problemas de los lugares de trabajo.

El informe está disponible en inglés y español en: www.cleanclothes.org/ftp/03-12-complaints_paper.pdf

Condiciones de Trabajo en Marruecos, Campaña Ropa Limpia (CRL), [Working Conditions in Morocco, Spanish Clean Clothes Campaign] en colaboración con Intermon (Oxfam España), Mayo 2003, 110 pp.

El estudio documenta la creciente importancia de Marruecos como fuente de productos de indumentaria para empresas españolas, y examina las condiciones de trabajo en las fábricas de confecciones de Marruecos y las instalaciones subcontratistas que producen para los mercados español y europeo.

Según el estudio, la mayor explotación de los trabajadores se da en pequeñas fábricas subcontratistas donde la legislación laboral nacional – salario mínimo, límites en horas de trabajo, contribuciones a la seguridad social, feriados – es sistemáticamente violada.

El estudio examina también la posición de las mujeres en la industria de la confección de Marruecos, el abuso del trabajo infantil en pequeñas fábricas, y la negación de la libertad de asociación en la industria en general.

Un sumario del informe en español está disponible en: www.ropalimpia.org/marrlibes.htm.

Notas

¹ En el caso de Gina Form Bra, el empleador había comenzado una campaña para eliminar un sindicato existente. En respuesta a la campaña, Gap y The Limited acordaron presionar a su proveedor común para que reincorporara a simpatizantes del sindicato despedidos injustamente y a respetar el derecho de los trabajadores a ser representados por un sindicato de su elección. En el caso de Tarrant, el empleador despidió a trabajadores que trataban de formar un sindicato independiente. Aunque Levi's decidió terminar su relación con Tarrant luego de que su proveedor se negara a cooperar con una auditoría de la fábrica, Levi's estaba dispuesto a contactarse con otros compradores y el gobierno del Estado de Puebla en relación a esta situación.

² *Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains*, Banco Mundial, Octubre de 2003, p. 20.

³ Para una evaluación del WRAP de la RSM ver Actualización sobre Códigos N° 12, noviembre de 2002.

⁴ *Company Codes of Conduct and International Standards: An Analytical Comparison*, Banco Mundial, Octubre de 2003, p. 2.

⁵ *Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains*, op. cit., p. 18.

⁶ *Race to the Top: Attracting and Enabling Global Sustainable Business*, Banco Mundial, Octubre de 2003, p. 25.

⁷ *Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains*, op. cit., p. 22.

⁸ Ibid. p. 19.

⁹ Para ver los croquis de seguimiento («tracking charts») ver www.fairlabor.org/all/transparency/

¹⁰ Para una evaluación del nuevo programa de informes de la FLA, ver *Actualización sobre Códigos N° 14*, Junio de 2003.

¹¹ Para acceder a los informes de responsabilidad social corporativa de la empresa, ver www.chiquita.com/

¹² Para un análisis de los proyectos piloto del CCC en China, ver Nina Ascoly and Ineke Zeldenrust, «Challenges in China: Experiences from Two CCC Pilot Projects on Monitoring and Verification of Code Compliance», SOMO, Octubre de 2003, 38 pp.

¹³ «Italian Region Gives Priority to SA8000-Certified Firms», *Social Accountability International e-Update*, Febrero de 2003. <http://www.sa-intl.org/AboutSAI/February2003.htm>

¹⁴ Para acceder a las presentaciones de ETAG y otras organizaciones de la sociedad civil, empresas y asociaciones industriales, visitar: www.pforum.com/textile_labelling/submissions_e.htm

¹⁵ Mary Lou Egan, Fabrice Mauleon, et al, «France's Nouvelles Regulations Economiques: Using Government Mandates for Corporate Reporting to Promote Environmentally Sustainable Economic Development», paper prepared for Research Conference of the Association for Public Policy and Management, Washington DC, Noviembre de 2003, 20 pp.

¹⁶ *Garment Industry Subcontracting and Workers Rights: Report of Women Working Worldwide action research in Asia and Europe*, WWW, 2003, 256 pp. Ver: <http://www.poptel.org.uk/women-www/subcontracting.html>

¹⁷ Para una evaluación más detallada de los sistemas de reclamos de las distintas iniciativas de interesados múltiples, ver el trabajo de Nina Ascoly e Ineke Zeldenrust, «Considering Complaint Mechanisms: An Important Tool for Code Monitoring and Verification», SOMO, Diciembre de 2003, www.cleanclothes.org/codes/03-12-complaints-report.htm. Traducido por la RSM, bajo el título «Consideraciones sobre mecanismos de reclamos: una herramienta importante para el monitoreo y verificación de códigos».

¹⁸ Para información sobre el sistema de reclamos de la FLA, ver: www.fairlabor.org/all/complaint/index.html

¹⁹ Para acceder a informes sobre progreso de reclamos, y por información sobre cómo presentar un reclamo, ver: www.sa-intl.org/Accreditation/CertificationComplaints/ComplaintIndex.htm.

²⁰ Informes completos de las investigaciones del WRC se encuentran en: www.workersrights.org

²¹ *Race to the Top: Attracting and Enabling Global Sustainable Business*, op. cit., p. 4.

²² *Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains*, op. cit., p. 26.

²³ Para acceder al informe en inglés, visitar: www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/cambodia7.htm

²⁴ Ver *Actualización sobre Códigos* N°15, septiembre de 2003

²⁵ Para información sobre la Alliance for a Corporate-Free UN, visitar: www.corpwatch.org/campaigns/PCC.jsp?topicid=101

²⁶ Ver carta de abril 7, 2003 al Compacto Global http://web.amnesty.org/pages/ec_briefings_global_7april03

²⁷ <http://web.amnesty.org/pages/ec-unnorms-eng>

²⁸ www.lchr.org/workers_rights/wr_other/wr_ft_article.htm

²⁹ *Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains*, op. cit., p. 16.

³⁰ Utting, Peter, «Regulating Business via Multi-stakeholder Initiatives: A Preliminary Assessment», *Voluntary Approaches to Corporate Responsibility*, NGLS Development Dossier, NGLS/UNRISD, 2002, p. 106.

³¹ La Asociación de Comercio Ético de la Industria del Vino (WIETA) es una iniciativa de interesados múltiples sudafricana de implementación de códigos que surgió de un proyecto piloto de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI). Para mayor información, visitar: <http://www.wosa.co.za/wieta.asp>

³² La Iniciativa de Negocios Éticos en Horticultura (HEBI) es una iniciativa de implementación de códigos en Kenia, que surgió de un reclamo a la ETI. HEBI es una iniciativa ONG/empresa que no incluye actualmente organizaciones laborales de Kenia o Gran Bretaña.

³³ Nina Ascoly and Ineke Zeldenrust, «Considering Complaint Mechanisms: An Important Tool for Code Monitoring and Verification», op. cit., p. 21.

³⁴ *Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains*, op. cit., p. 26.

³⁵ *Ibid.* p. 25

³⁶ *Ibid.* p. 17

³⁷ *Ibid.* p. 27

³⁸ En 2005, todas las cuotas en confecciones y textiles que actualmente limitan el número de productos específicos importados de un país en desarrollo a un país desarrollado serán eliminadas según el Acuerdo de la OMC sobre los Textiles y el Vestido. La mayoría de los analistas de la industria anticipan que luego de 2005 gran parte de la inversión en producción de confecciones y textil cambiará a menos países en desarrollo, como China e India, y que la competencia entre países por inversiones y pedidos de producción se intensificará.

³⁹ *Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains*, op. cit., p. 53-55.

⁴⁰ *Ibid.* p. 3