

Red de Solidaridad de la Maquila

Numero 18, Dic. 2004/Enero 2005

NUMERO ESPECIAL SOBRE PROCESOS DE CUMPLIMIENTO DE CÓDIGOS

En este número de la Actualización sobre Códigos examinamos los procesos de reclamos de trabajadores y terceras partes de dos iniciativas de interesados múltiples – la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) – y evaluamos su efectividad en un momento en que la industria de la indumentaria está atravesando por una importante reestructuración en los niveles regional y global. El estudio de caso que sigue se enfoca en dos procesos paralelos de reclamo de terceras partes, en el que participó directamente la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), concerniente a acusaciones de violaciones a libertad de asociación en una fábrica hondureña propiedad del fabricante canadiense de camisetas Gildan Activewear.

En este número:

A. Evaluación desde adentro de procesos de reclamo: la historia de Gildan.....	1
B. Segundo Informe Anual de la FLA.....	15
C. Mattel publica su primer Informe sobre RSC.....	19
D. Proyecto conjunto de iniciativa de interesados múltiples.....	25
E. Nuevos Recursos.....	26
• Juego global por puños y cuellos.....	26
• El estudio de caso de Tae Hwa Indonesia.....	27
• Dramas sociales con el fin de los cupos.....	27
• El camino hacia la responsabilidad corporativa.....	29

A. Evaluación desde adentro de procesos de reclamo: la historia de Gildan

En octubre de 2003, la empresa canadiense fabricante de camisetas, Gildan Activewear, se convirtió en la primera empresa canadiense y la primera fabricante de artículos de indumentaria en incorporarse como Empresa Participante en la Asociación por el Trabajo Justo (FLA). Un año después, el estatus de miembro de la FLA de Gildan se puso a revisión debido a las acciones de la empresa durante un proceso de reclamo de terceras partes.

En diciembre de 2004, el Consejo Directivo de la FLA decidió reincorporar a Gildan como Empresa Participante, basándose en los “pasos sustanciales”

Actualización de Códigos

El Memorando de Actualización de Códigos se publica tres veces al año en español y en inglés por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). El Memorando examina novedades en códigos de conducta además de acciones gubernamentales sobre la responsabilidad social corporativa y los derechos laborales. Son siempre bienvenidos los comentarios; diríjense a: info@maquilasolidarity.org. El Memorando esta disponible en PDF en: www.maquilasolidarity.org.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

dados por la empresa para cumplir con las condiciones específicas establecidas por el Consejo Directivo.

La historia de Gildan ofrece un ejemplo concreto de la aplicación de procesos de reclamos de terceros en iniciativas de interesados múltiples de monitoreo de códigos de conducta, y una oportunidad de evaluar su efectividad en tratar con violaciones a los derechos de los trabajadores.

Investigaciones independientes

A principios de 2004, la fábrica de propiedad de Gildan, Gildan El Progreso, en Honduras fue objeto de dos investigaciones independientes, la primera realizada por la FLA y la segunda por el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC). Ambas investigaciones fueron realizadas en respuesta a un reclamo de terceros presentado en forma conjunta por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), el Congreso Laboral Canadiense y la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH). Además de ser una Empresa Participante de la FLA, Gildan también produce camisetas para varias universidades afiliadas con la FLA y el WRC que tienen políticas éticas de compras.

La RSM y los coreclamantes decidieron presentar el reclamo ante la FLA y el WRC debido a las ventajas y limitaciones de estos dos muy diferentes, aunque complementarios, procesos de reclamo. Más adelante exploramos estas ventajas y limitaciones.

Las acusaciones de violaciones

Presentado en diciembre de 2003, el reclamo de terceros acusaba a Gildan Activewear de violar los códigos de conducta de la FLA y del WRC al despedir aproximadamente a 100 trabajadores de la fábrica Gildan El Progreso en 2002 y 2003 porque dichos trabajadores apoyaban a sindicatos. Acusaba también que había una pauta de violaciones a la libertad de asociación en la fábrica.

Los despidos más recientes de simpatizantes sindicales en la fábrica Gildan

El Progreso se llevaron a cabo en octubre/noviembre de 2003, en momentos en que Gildan estaba solicitando su incorporación como miembro de la FLA. Dos dirigentes de la actividad de organización sindical fueron despedidos dos días antes de que Gildan fuera aceptada como Empresa Participante de la FLA.

Los estándares de referencia de cumplimiento de la FLA sobre libertad de asociación dicen explícitamente: “El empleador no despedirá, disciplinará o ejercerá coerción o amenaza alguna a los trabajadores que desean organizar o incorporarse a un sindicato o participar en organizaciones de trabajadores.”

Hallazgos investigativos

En mayo de 2004, la FLA y el WRC informaron a Gildan sobre los resultados de sus investigaciones separadas. Mientras que la auditoría de la FLA no examinó si se habían violado los derechos asociativos de los trabajadores en 2002, dado que Gildan no era entonces una Empresa Participante de la FLA, encontró evidencia de incumplimiento con el Estándar de Libertad de Asociación en noviembre de 2003, como habían acusado los reclamantes.

El equipo investigador del WRC encontró “evidencia abrumadora en apoyo de la conclusión de que la gerencia de El Progreso de Gildan Activewear apuntó deliberadamente a simpatizantes sindicales para despedir en violación de la legislación hondureña ...” tanto en 2002 como en 2003. Concluyó también que había “evidencia creíble de que la empresa tenía una política de despedir a simpatizantes sindicales, y de que esta política había sido comunicada a los trabajadores por el personal de gerencia.”

Las investigaciones paralelas documentaron también otras áreas de incumplimiento con los estándares de los códigos de la FLA y el WRC y/o la legislación hondureña, incluyendo violaciones en horas de trabajo, falta de pago de horas extra según la ley, trabajo fuera de horario, falta de proveer feriados legales y vacaciones,

discriminación contra trabajadoras embarazadas, y acoso sexual.

Sorpresivo anuncio

El 12 de julio de 2004, el CEO de Gildan Glenn Chamandy viajó a Washington D.C. para participar en una reunión directa con representantes de la FLA y el WRC. El propósito de la reunión era intentar lograr un acuerdo sobre un plan de acción correctiva para tratar las violaciones a los derechos de los trabajadores documentadas en ambas investigaciones.

Según el informe investigativo del WRC, Gildan había indicado que esperaba llegar a un acuerdo final sobre un plan de remediación en esa reunión, “aunque en conversaciones previas a la reunión Gildan había expresado una fuerte oposición a acciones clave de remediación en la áreas de libertad de asociación y horas extra obligatorias.” El informe del WRC continúa diciendo que en las semanas anteriores a la reunión del 12 de julio el principal obstáculo para un acuerdo era la fuerte resistencia de Gildan a la recomendación de las organizaciones de monitoreo de que los simpatizantes sindicales despedidos fueran reincorporados.

En lugar de presentar una propuesta sobre cómo trataría la empresa con este asunto pendiente, Chamandy sorprendió la reunión con el anuncio de que su empresa había decidido cerrar la fábrica Gildan El Progreso y que los trabajadores recibirían la notificación formal al día siguiente.

Según el informe del WRC, los representantes de Gildan argumentaron que la decisión de cerrar la fábrica no tenía “absolutamente relación alguna” con las investigaciones de violaciones a los derechos de los trabajadores en la fábrica o los esfuerzos de los trabajadores para organizarse.

Según Gildan, un elemento determinante en el razonamiento económico por el cual reubicaron sus operaciones de costura a Haití fue el comienzo de una nueva planta de textiles en la República Dominicana.

Reacciones ante el anuncio de Gildan

El 24 de julio, la FLA dio a conocer una declaración pública anunciando que la decisión de Gildan de cerrar la fábrica “ha puesto en peligro las perspectivas de remediar los principales problemas hallados en la investigación del reclamo y la FLA ha decidido por lo tanto suspender el proceso de Reclamo de Terceros ...” Según la declaración “la FLA informó específicamente a Gildan que la decisión de una empresa de cerrar una fábrica sobre la cual hubo hallazgos de incumplimiento con respecto al Estándar de Libertad de Asociación en el Lugar de Trabajo de la FLA es un indicador en sí mismo de posible incumplimiento, según se especifica en los Estándares de los Lugares de Trabajo de la FLA.”

El 26 de julio, un día antes de que se publicaran en la Web los cuadros de seguimiento de la FLA sobre sus hallazgos de auditoría, y tres días antes de que se hiciera público el informe del WRC, Gildan presentó en su sitio web la “Respuesta a la Asociación por el Trabajo Justo y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores”. En esa declaración, Gildan no menciona los hallazgos de la auditoría de la FLA de incumplimiento con su Estándar de Libertad de Asociación. También rechaza los hallazgos de la investigación del WRC como estando “basados en rumores y habladurías.”

El 27 de julio, la FLA publicó en su sitio web los cuadros de seguimiento resumiendo los hallazgos del auditor en el caso de El Progreso. En las secciones sobre acción correctiva de los cuadros de seguimiento, Gildan cuestionó los hallazgos de la auditoría de la FLA diciendo, “...no se encontraron violaciones reales ... según lo confirma el Ministerio de Trabajo hondureño.”

Ese mismo día, la FLA anunció que tomaba la medida sin precedentes de poner a Gildan Activewear en una revisión especial de 90 días de su estatus como miembro debido a que la empresa “no había logrado o mantenido cumplimiento con los estándares de la FLA.”

Memorando

Actualización

Sobre Codigos

Numero 18

.....

Red de

Solidaridad

de la Maquila

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Un caso que sienta precedente

El caso de Gildan plantea una serie de temas y desafíos serios, no sólo para la FLA sino también para todas las iniciativas de interesados múltiples de monitoreo de estándares laborales. Un supuesto subyacente de los sistemas regulatorios voluntarios es que las empresas que participan en estas iniciativas actúan de buena fe. Un supuesto relacionado es que los trabajadores y terceras partes interesadas no serán afectadas negativamente si y cuando utilizan estos sistemas en busca de remediación a problemas en el lugar de trabajo. El caso de Gildan apunta a algunas de las limitaciones de las iniciativas voluntarias en tratar con empresas cuando no observan todas las reglas del juego.

El caso de Gildan plantea también importantes temas sobre las responsabilidades de las empresas en el período de transición después de la eliminación de cuotas. Según el Acuerdo Sobre los Textiles y el Vestido de la OMC, las cuotas de importación sobre productos textiles y de indumentaria serán eliminadas a fin de 2004. En anticipación a la eliminación de cuotas, empresas como Gildan han estado reestructurando sus cadenas de suministros globales y/o redes regionales de manufactura para ser competitivas en el ambiente post cuotas.

En un informe presentado al Consejo Directivo de la FLA antes de su decisión de poner a Gildan en una revisión especial de estatus de miembro, la RSM preguntaba “si era aceptable que una Empresa Participante de la FLA cerrara una fábrica mientras estaba siendo investigada en respuesta a un reclamo de terceras partes por la mera razón de que la empresa puede obtener mano de obra más barata en otro lugar.”

Gildan no es la única empresa manufacturera de artículos de indumentaria que ha utilizado este período de transición como una oportunidad de deshacerse de fábricas con “problemas”. Una de sus mayores competidoras, Sara Lee,

recientemente cerró una de sus fábricas de costuras de la marca Hanes en Coahuila, México que había sido objeto de esfuerzos de sus trabajadores para organizarse y de una investigación del WRC.

En 2003, otra importante empresa manufacturera estadounidense de indumentaria, Tarrant Apparel Group, negó acceso a una de sus fábricas mexicanas a un equipo de auditoría de Verité contratado por un importante cliente, Levi Strauss. En lugar de cooperar con una auditoría de fábrica concerniente a acusaciones de violaciones a la libertad de asociación, Tarrant estuvo dispuesta a sacrificar su relación comercial con Levi Strauss. Posteriormente cerró ésta y otras cinco fábricas de su propiedad en la región del Valle de Tehuacán en el Estado mexicano de Puebla.

Además de estos temas amplios, el caso Gildan plantea una serie de interrogantes específicos sobre la efectividad de los procesos de reclamos de terceras partes en las iniciativas de interesados múltiples, incluyendo:

- ¿Qué recurso tienen las iniciativas y los reclamantes cuando una empresa que es objeto de un reclamo se niega a aceptar los hallazgos de auditoría y/o rehúsa realizar acciones correctivas sobre el tema central bajo investigación?
- ¿Qué pueden y qué deben hacer las iniciativas si y cuando una empresa hace representaciones engañosas del proceso de reclamo y/o de los hallazgos de auditoría?
- ¿Qué información se debe proveer al reclamante, los trabajadores afectados y el público sobre el estatus de un reclamo y el proceso de remediación antes de que se complete el proceso?
- ¿Qué cambios se podrían realizar en los procesos de reclamo de las iniciativas de interesados múltiples para lograr en un tiempo razonable remedios a los problemas que motivan el reclamo o queja, con el fin de que los trabajadores puedan beneficiarse del proceso?

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Proceso de reclamo de la FLA

La FLA es una iniciativa de interesados múltiples de monitoreo de código de conducta que incluye entre sus miembros a grandes marcas estadounidenses y europeas como Nike, Reebok, adidas-Salomon, Puma, Phillips-Van Heusen, Liz Claiborne, Eddie Bauer, Patagonia, etc. Además de representantes de las empresas, el Consejo Directivo de la FLA incluye representantes de ONGs y universidades.

En el proceso de Reclamos de Terceras Partes, cualquiera puede presentar un reclamo, y el reclamante (o los reclamantes) pueden decidir hacerlo de forma anónima. Si el Director Ejecutivo de la FLA decide que se debe proceder con el reclamo, la Empresa Participante es informada del reclamo y se le entrega copias de la documentación presentada por la parte reclamante. Luego se da a la empresa un plazo de hasta 45 días para llevar a cabo su propia evaluación interna e informar si las acusaciones de incumplimiento ocurrieron y, si así fuera, la acción correctiva realizada.

Los procedimientos de la FLA para tratar con reclamos de terceras partes fueron diseñados para comercializadores de marcas y tiendas minoristas que no son propietarios directos de las instalaciones de producción y que, por lo tanto, podrían requerir un tiempo considerable para investigar un reclamo y trabajar con el proveedor en un plan de acción correctiva. En el caso de Gildan, la RSM sostuvo que dado que Gildan era propietaria de la fábrica objeto del reclamo y que el personal de gerencia acusado de participar en las violaciones eran directamente responsables ante la empresa, una evaluación interna no debería requerir 45 días para realizarse.

La RSM temía que Gildan utilizara el plazo de 45 días como una oportunidad para demorar aún más tratar con temas que habían sido objeto de polémica durante más de un año, o peor aún, para intimidar a los trabajadores de manera que los mismos no proporcionaran testimonio sincero a un auditor de la FLA. Asimismo, dado que los

despidos más recientes de simpatizantes sindicales se realizaron en octubre y noviembre de 2003, una auditoría realizada cuatro meses después de los despidos no resultaría en un remedio a tiempo para los problemas bien reales que enfrentaban los trabajadores afectados.

El 30 de enero de 2004, cinco días antes de su reunión anual de accionistas, Gildan anunció que cooperaría con una auditoría de la FLA de su fábrica Gildan El Progreso. En la reunión anual del 4 de febrero, el presidente de Gildan, Greg Chamandy, prometió a los accionistas, "Si la FLA concluye que hemos ignorado nuestros compromisos con ella [la FLA], puedo asegurarles que haremos todo lo necesario para corregir la situación."

Bajo el Proceso de Reclamos de la FLA, el Director Ejecutivo de la FLA elige la organización auditora, entre las organizaciones acreditadas por la FLA, para llevar a cabo la auditoría de la fábrica objeto del reclamo. En el caso de Gildan, la FLA eligió a A&L Group Inc (ALGI) para auditar la fábrica Gildan El Progreso. ALGI es una empresa de auditoría de estándares laborales basada en EE UU con una reputación relativamente buena.

La FLA tiene normas bastante estrictas sobre qué debe y que no debe ser comunicado al público durante el proceso de reclamo. Se pide a la parte reclamante y a la empresa no comentar con los medios sobre el proceso, aparte de proveer información factual sobre qué está sucediendo. Se espera que el Director Ejecutivo y el personal de la FLA sigan las mismas normas.

Sin embargo, como se ve más adelante, estas normas no impidieron que Gildan emitiera un comunicado de prensa y lo pusiera en su sitio web en respuesta a los hallazgos de la FLA, antes de que dichos hallazgos fueran hechos públicos por la FLA.

Una gran limitación del proceso de reclamos de la FLA es que, mientras se proveen a la empresa los hallazgos detallados de la auditoría de la FLA muy poco después de haber completado la

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

auditoría, estos hallazgos no están disponibles para los reclamantes hasta que la empresa haya presentado a la FLA un plan de acción correctiva aceptable. Aún así, el reclamante sólo tiene acceso a un resumen de los hallazgos de la auditoría y del plan de acción correctiva, y esa información limitada no está disponible para los reclamantes hasta que se publica en los “cuadros de seguimiento” en el sitio web de la FLA.

Aunque este proceso de dos pasos tiene la ventaja de dar a la empresa una oportunidad de digerir los hallazgos de auditoría y un incentivo para desarrollar un plan de acción correctiva creíble antes de que esos hallazgos se hagan públicos, este proceso falló en el caso de Gildan. En lugar de esperar que se publicaran los cuadros de seguimiento en Internet, la empresa dio a conocer una respuesta pública detallada a los hallazgos de investigación antes de haber logrado un acuerdo sobre un plan de acción correctiva y antes de que el resumen de la FLA de los hallazgos fuera compartido con los reclamantes o el público.

Según Gildan, la empresa no tuvo mas remedio que publicar información sobre el proceso de remediación en ese momento porque estaba siendo presionada por los medios y por terceros interesados y no existía información actualizada disponible en el sitio web de la FLA.

Asimismo, debido a que los cuadros de seguimiento de la FLA sólo ofrecen un resumen de los hallazgos de auditoría y el plan de acción correctiva de la empresa, la información provista puede ser confusa para aquellos menos familiarizados con el caso en particular. Vale la pena señalar también que mientras se incluye un resumen del plan de acción correctiva de la empresa en los cuadros de seguimiento, no se incluyen las recomendaciones de la FLA de acción correctiva.

El hecho de que el plan de acción correctiva de Gildan cuestionara los hallazgos claves de la auditoría hizo aún más confusa la información presentada en los

cuadros de seguimiento. Por ejemplo, el cuadro de seguimiento de Gildan El Progreso incluye la siguiente información:

- Bajo “Hallazgos del Monitor”: los trabajadores de Gildan piensan que fueron despedidos por actividad sindical; Gildan sostiene que los despidos fueron por razones operativas de producción; el Ministerio de Trabajo hondureño encontró que no se había violado la ley; y el auditor de la FLA encontró “evidencia para concluir que hubo violaciones al código de la FLA en esta área.”
- Bajo “Plan de remediación”: [N]o se encontraron violaciones, según lo confirmado por el Ministerio de Trabajo hondureño...”
- Bajo “Comentarios de la FLA”: [H]ubo incumplimiento con el estándar de la FLA para el lugar de trabajo según se acusa en el reclamo de la tercera parte ...”

Como resultado de estas limitaciones en los procesos de reclamos e información pública de la FLA, información detallada sobre los hallazgos de la FLA y el plan de acción correctiva de Gildan podía encontrarse solamente en el sitio web de Gildan Activewear. El hecho de que esta información era con frecuencia incorrecta o engañosa puede haber dañado la credibilidad del proceso de reclamo de la FLA. Como mínimo, causó confusión entre observadores interesados menos familiarizados con el caso.

Aunque los cuadros de seguimiento de la FLA representan un importante paso adelante en información sobre responsabilidad social corporativa, hacen falta informes públicos más detallados sobre hallazgos y acción correctiva de auditorías llevadas a cabo en respuesta a reclamos de trabajadores y terceras partes. Asimismo, en casos en que una empresa no presenta un plan de acción correctiva aceptable, sería menos confuso y más transparente que la FLA publicara sus recomendaciones de acción correctiva más que una respuesta inadecuada de la empresa.

Los cuadros de seguimiento de la empresa están disponibles en inglés: www.fairlabor.org. Consulte con la RSM para la traducción al español de estos cuadros sobre Gildan.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Proceso de Reclamos del WRC

A diferencia de la FLA, que es principalmente una organización de monitoreo, el WRC es una iniciativa basada en reclamos que realiza investigaciones en respuesta a reclamos o quejas de trabajadores y terceras partes. El WRC fue creado inicialmente como alternativa a la FLA, con el fin de asistir a sus universidades miembros en el cumplimiento de sus políticas de compras éticas. Su Consejo Directivo incluye representantes de universidades y grupos de Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS) y expertos independientes en derechos laborales.

Mientras que tanto el WRC como la FLA tienen una cantidad significativa de universidades estadounidenses como miembros, el WRC excluye explícitamente a las empresas de su organismo. Tampoco utiliza el WRC los servicios de auditores comerciales para evaluar los reclamos sobre violaciones a los derechos de los trabajadores.

Cuando el WRC recibe un reclamo o queja concerniente a violaciones a los derechos de los trabajadores en una fábrica que produce artículos de indumentaria y otros productos relacionados para una universidad miembro, forma un equipo investigador con personal del WRC o miembros de su consejo y personas locales con experiencia en organizaciones laborales o de derechos humanos o con experiencia en temas de derechos laborales en el país donde se reclama por las violaciones.

La participación de expertos locales en el proceso de investigación del WRC tiene ventajas definitivas sobre la dependencia general de la FLA en firmas comerciales de auditoría social, dado que es más probable que las personas locales con antecedentes en derechos laborales o derechos humanos

obtengan la confianza de los trabajadores a quienes se entrevista. Hay que señalar, no obstante, que las organizaciones de auditoría acreditadas por la FLA incluyen dos grupos de monitoreo independiente centroamericanos – GMIES y COVERCO – que tienen mandato para realizar auditorías de la FLA en El Salvador y Guatemala respectivamente. En el caso de Gildan, la firma comercial de auditoría acreditada por la FLA utilizó también los servicios de personas locales con experiencia en ONGs en entrevistas con trabajadores.

Según Maritza Paredes del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), la investigadora líder del WRC pudo desarrollar “un grado significativo de confianza” con los trabajadores entrevistados, al insertarse en la comunidad donde vivían los trabajadores y tomando en cuenta el conocimiento y las sugerencias de las personas locales que participaban en el proceso de investigación. Señaló también que los investigadores del WRC tomaron precauciones para proteger a los trabajadores de potenciales represalias por participar en entrevistas.

Paredes piensa que en una primera etapa el proceso consultivo de la FLA no permitió un mayor acercamiento a las personas locales. El equipo investigador hubiera obtenido más información si hubiera tenido mayor conocimiento de la historia de la industria en la región.

La mayor limitación del modelo del WRC es que, mientras que la ausencia de empresas en sus organismos de conducción y la participación de personas locales en sus investigaciones hacen que los trabajadores se sientan menos intimidados, estos mismos factores hacen que las empresas que son sujeto de la investigación desconfíen en él.

En tanto Empresa Participante de la FLA, Gildan tenía pocas opciones de no cooperar con la auditoría de la FLA. Sin embargo, cuando fue contactada por el WRC sobre el reclamo, la empresa negó al equipo investigador del WRC acceso a la fábrica o a los ficheros de la fábrica.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Gildan sostiene que negó al equipo investigador del WRC acceso a la fábrica porque el WRC rehusó la oferta de la empresa de colaborar conjuntamente con la FLA y el WRC sobre una sola auditoría de la planta en El Progreso para evitar dos auditorías de los mismos temas a la misma vez.

Dadas las diferencias en sus métodos de investigación de fabricas y el hecho que el WRC no utiliza firmas comerciales de auditoría en sus valoraciones de fábricas, es improbable que la FLA y el WRC pudieran haber colaborado sobre una sola “auditoría” en la fábrica Gildan El Progreso.

Vale la pena señalar, no obstante, que a pesar de la falta de acceso a la fábrica, el equipo investigador del WRC pudo realizar una investigación creíble basándose en las entrevistas con trabajadores, sindicatos y ONGs locales, funcionarios del Ministerio de Trabajo, y personal de gerencia de Gildan El Progreso.

Es significativo que los hallazgos de la investigación del WRC fueron en general consistentes con los de la auditoría de la FLA. Mientras que la auditoría de la FLA descubrió información adicional sobre violaciones en horas de trabajo mediante su acceso a los ficheros de la fábrica, a través de entrevistas con los trabajadores la investigación del WRC obtuvo información más detallada sobre represalias de la gerencia contra simpatizantes sindicales.

Aunque Gildan inicialmente trató de negar los hallazgos del WRC como “basados en rumores y habladurías,” el hecho de que acordó la participación del WRC en tratativas con la FLA sobre acción correctiva y que respondió a las propuestas del WRC de acción correctiva, indica que no podía ignorar el WRC o sus hallazgos.

Comparado con los cuadros de seguimiento de la FLA, los informes del WRC son más transparentes y detallados y menos proclives a ser mal interpretados. El informe del WRC sobre Gildan El Progreso incluye información sobre el reclamo y el proceso de investigación, hallazgos detallados, las propuestas del WRC de acción correctiva, la

respuesta de Gildan a estas propuestas y la evaluación del WRC de la respuesta.

El informe incluye también una evaluación de las implicaciones del cierre de la planta y de la afirmación de la empresa de que el cierre no estaba relacionado con las investigaciones o con los esfuerzos de los trabajadores para organizar un sindicato.

El informe del WRC está disponible en su sitio web en inglés y español:

www.workersrights.org

Revisión especial de la FLA sobre el estatus de miembro

El caso de Gildan fue la primera instancia en que el Consejo Directivo de la FLA se sintió obligado a poner a una Empresa Participante en una revisión especial de su estatus como miembro, y por esa razón, las disposiciones de revisión especial en los estatutos de la FLA no habían sido probados.

Según la Carta de la FLA, durante el período de revisión especial de una empresa, la empresa no puede hacer declaraciones públicas indicando que está cumpliendo con los estándares de la FLA.

Cuando el Consejo Directivo de la FLA tomó la decisión de poner en revisión el estatus de miembro de Gildan, estableció además condiciones específicas para que la empresa pudiera recuperar su estatus de miembro en cumplimiento. Las condiciones eran:

- desarrollar un plan de remediación satisfactorio para el incumplimiento encontrado por el monitor acreditado por la FLA, e implementar el plan en un tiempo razonable;
- reconocer públicamente que hubo restricciones en la fábrica Gildan El Progreso de los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación;
- reconocer públicamente que acepta y acuerda adherir al Estándar sobre Libertad de Asociación del Código de Conducta de la FLA en sus operaciones comerciales;

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

- comunicar a sus empleados hondureños su compromiso con sus derechos asociativos; y
- enviar notificaciones escritas a los medios que habían realizado representaciones engañosas de la posición de la FLA, o que habían realizado representaciones engañosas sobre la posición de Gildan relativas a la FLA, durante el reciente proceso de reclamo de terceros.

A pesar del requerimiento final de que Gildan corrigiera las representaciones engañosas en los medios, el proceso de revisión especial no previno que Gildan publicara actualizaciones en su sitio web o que hiciera declaraciones a los medios que podrían haber sido interpretadas como significando que la empresa había dado pasos significativos hacia la acción correctiva. Al mismo tiempo, Gildan continuó afirmando, “no se encontraron violaciones reales...” sobre libertad de asociación en la fábrica El Progreso, “según lo confirmado por el Ministerio de Trabajo hondureño.”

El 13 de octubre, dos semanas antes del fin del período de revisión especial, Gildan puso en su sitio web una “Respuesta actualizada a los informes de la FLA y del WRC.” La actualización sobre la acción correctiva en relación a la libertad de asociación incluía la siguiente afirmación: “En respuesta a los hallazgos originales, entrevistas recientes realizadas por una tercera parte externa no revelaron ningún tipo de acción por parte de la gerencia que pudiera indicar conducta antisindical.”

Mientras que la tercera parte que realizó las “entrevistas recientes” no fue identificada en la Actualización de Gildan, la RSM supo más tarde que la empresa se refería a una segunda auditoría de la FLA en Gildan El Progreso que fue realizada antes del cierre de la fábrica el 24 de septiembre. El propósito de dicha auditoría era verificar si Gildan estaba cumpliendo sus compromisos de acción correctiva, no de reevaluar si habían ocurrido violaciones a la libertad de asociación en noviembre de 2003.

Los hallazgos de la segunda auditoría no fueron puestos en los cuadros de seguimiento de la FLA hasta después de concluir la revisión especial de 90 días, el 26 de octubre de 2004. Los hallazgos del auditor indicaban que no había “repetición de conducta antisindical por parte del personal de gerencia,” pero seguía diciendo, “Ningún empleado informó estar activamente buscando organizar un sindicato dado el inminente cierre de Gildan El Progreso.”

Una vez más, el hecho de que la FLA no comente públicamente o provea actualizaciones regulares a los reclamantes sobre el estatus de la remediación, aún durante el período de 90 días de la revisión especial, tuvo el efecto no deseado de hacer que la interpretación de la empresa de los hallazgos de la auditoría y la acción correctiva fuera la única información pública disponible sobre el progreso en Gildan o los esfuerzos de la FLA para lograr la remediación. En cambio, el WRC ofreció actualizaciones regulares a la RSM sobre el estatus de la remediación, aunque no dio a conocer dicha información al público.

El hecho de que Gildan continuará promocionándose como una empresa miembro de la FLA durante el período de 90 días de revisión especial de su estatus como miembro, que añadía credibilidad a sus afirmaciones de “muy buen progreso,” plantea interrogantes sobre la efectividad de esta forma de sanción.

Remedio para los trabajadores en tiempo razonable

Una de las mayores debilidades de los procesos de investigación tanto de la FLA como del WRC es el tiempo que lleva investigar las acusaciones de violaciones a los derechos de los trabajadores, negociar con la empresa sobre acción correctiva, desarrollar y dar a conocer hallazgos e información sobre acción correctiva a los reclamantes y al público, y lograr la remediación.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

El tiempo entre la presentación de un reclamo o queja y la resolución del problema es un tema particularmente sensible cuando el reclamo es sobre despidos injustos, dado que los trabajadores se han dispersado en el momento en que se trata la acción correctiva. En el caso de Gildan, el cierre de la fábrica que era objeto del reclamo de terceros hizo el tiempo del proceso más problemático aún.

Treinta y nueve simpatizantes sindicales fueron despedidos en Gildan El Progreso en octubre y noviembre de 2003. El reclamo de terceros concernientes a dichos despidos fue presentado en diciembre. La FLA y el WRC aceptaron el reclamo a principios de enero de 2004, y Gildan aceptó cooperar con la auditoría de la FLA el 30 de enero. En mayo de 2004, Gildan recibió los hallazgos de ambas investigaciones. El 12 de julio Gildan anunció que cerraba la fábrica. El 24 de septiembre la fábrica Gildan El Progreso fue cerrada y los trabajadores recibieron el pago de indemnización. En diciembre de 2004 la remediación de los temas de incumplimiento identificados en Gildan El Progreso todavía no había sido completada.

Aproximadamente un año después de que los trabajadores fueran injustamente despedidos, y dos meses después de que la fábrica fuera cerrada, no hay todavía una resolución final al tema central que motivó el reclamo.

Según Maritza Paredes, al momento en que se conversaba en América del Norte sobre la acción correctiva, la mayoría de los simpatizantes sindicales que habían sido despedidos habían encontrado otro empleo o se habían mudado a otra parte, y los despidos ya no eran el tema más importante para los trabajadores restantes; el inminente cierre de su lugar de trabajo se había convertido en la preocupación principal.

El caso comercial de cortar y correr

En su declaración pública dada a conocer antes de la publicación de los hallazgos de auditoría de la FLA o del informe investigativo del WRC, Gildan dio las

siguientes razones por su decisión de cerrar en ese momento la fábrica El Progreso:

- Gildan El Progreso era “ineficiente y costosa comparada con otras plantas de costura donde se fabrica sólo un producto.”
- Gildan estaba transfiriendo producción de costura a Haití y Nicaragua donde los costos de producción son la mitad que los de Honduras.
- Gildan perdió un promedio de 1-2 días de producción cada mes debido a que protestas de trabajadores militantes que no tenían nada que ver con Gildan bloqueaban un puente de acceso a la zona franca.

Vale la pena señalar que ni la FLA ni el WRC aceptaron los argumentos de la empresa tal como fueron presentados. Como se señala anteriormente, la FLA informó a Gildan, “[L]a decisión de la empresa de cerrar una fábrica sobre la cual hubo hallazgos de incumplimiento en relación al Estándar de Libertad de Asociación de la FLA es un indicador en sí mismo de la posibilidad de incumplimiento, según lo especifican los Estándares de Referencia para Lugares de Trabajo de la FLA.”

En su informe público sobre sus hallazgos investigativos, el WRC afirma lo siguiente: “Por más lamentables que sean los cierres de fábricas, los códigos de conducta universitarios no inhiben los numerosos cierres de fábricas que ocurren en los ciclos normales de las empresas. Sin embargo, hay circunstancias en que el cierre no es apropiado y sí viola los códigos universitarios: específicamente cuando la decisión de cerrar está motivada por una actitud antisindical, o alguna otra forma de discriminación, o cuando la decisión está motivada por un deseo de evitar el cumplimiento del código. Una empresa puede también estar actuando en conflicto con obligaciones del código cuando una decisión de cerrar una fábrica se da inmediatamente después de la identificación de graves violaciones al código y antes de

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

que se haya tratado con esas violaciones, a menos que la empresa no tenga alternativas viables al cierre.”

Según el informe del WRC, Gildan no proporcionó evidencia suficiente “para establecer que había un claro vínculo causal entre los temas [operativos de negocios] que cita y la decisión misma de cerrar la fábrica.” El informe concluye, “En resumen ... el peso de la evidencia argumenta a favor del punto de vista de que la actitud antisindical tuvo al menos un rol significativo en la decisión de cerrar esta fábrica en este momento.”

Reunión del Consejo Directivo de la FLA

El 26 de octubre, la fecha en que se cumplía el plazo de 90 días de la revisión especial del estatus de miembro de Gildan, el Consejo Directivo de la FLA evaluó el progreso de Gildan Activewear sobre el cumplimiento de las condiciones que había establecido como parte del proceso de revisión. Concluyó que Gildan no había cumplido plenamente con esas condiciones y que por lo tanto no cumplía con los estándares de la FLA.

El Consejo Directivo decidió que el estatus de Gildan como Empresa Participante sería terminado el 10 de diciembre de 2004 a menos que, para el 30 de noviembre de 2004 la empresa proporcionara evidencia satisfactoria a la FLA de haber realizado las siguientes acciones:

1. Emitir una declaración en lenguaje claro que reconozca que hubo restricciones en su fábrica El Progreso sobre el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación, incluyendo publicar dicha declaración en su sitio web;
2. Corregir las representaciones engañosas sobre el cumplimiento por parte de Gildan de los estándares de la FLA aparecidos en el sitio web de Gildan;
3. Corregir representaciones engañosas atribuibles a Gildan sobre la posición de la FLA o de la posición de Gildan relativa a la FLA mediante el envío de

notificaciones escritas corrigiendo el récord a los medios específicos donde se dieron las representaciones engañosas;

4. Comunicar en forma efectiva a los empleados hondureños de Gildan el compromiso de Gildan con sus derechos asociativos;
5. Demostrar haber completado un plan de remediación que incluya:
 - Evidencia de pago (o si fuera necesario, de depósito en fideicomiso) de los salarios atrasados de los 39 trabajadores despedidos en la lista provista por el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, desde la fecha de despido hasta el 30 de septiembre de 2004, así como los paquetes de indemnización basados en la fecha original de contratación en la fábrica de cada trabajador.
 - Evidencia de haber completado la capacitación inicial realizada por Verité sobre libertad de asociación para trabajadores y personal de gerencia, y la adopción de planes para futuras capacitaciones en las plantas hondureñas de Gildan y un plan para la evaluación de la efectividad de la capacitación.
6. Relacionarse de forma constructiva en conversaciones con la Red de Solidaridad de la Maquila en temas relacionados con la implementación por parte de Gildan de los estándares de la FLA.

Mientras que la RSM apoyó la decisión de la FLA de establecer “una fecha clara y condiciones estrictas para que Gildan realice una acción correctiva o pierda su estatus como Empresa Participante de la FLA,” siguió afirmando que la decisión de Gildan de cerrar la fábrica en medio de un proceso de reclamo de terceros era algo totalmente inaceptable.

En un memorando presentado al Consejo Directivo de la FLA antes de la reunión del

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

26 de octubre, la RSM sostenía que Gildan no había presentado un plan de acción correctiva adecuado para tratar el tema central del reclamo de las terceras partes. “Gildan sostiene que ofreció reincorporar a los 39 trabajadores despedidos por actividad sindical en octubre/noviembre de 2003, y sólo dos trabajadores quisieron la reincorporación,” dice el memorando. “Lo que Gildan no menciona es que los trabajadores iban a ser reincorporados sólo por menos del período de dos meses que la fábrica iba a estar abierta. Tampoco, según lo que sabía la RSM, se había ofrecido a estos trabajadores ‘prioridad de contratación’ en otras fábricas en Honduras.”

Vale la pena señalar que una decisión de expulsar a una Empresa Participante de la FLA debe ser tomada por una super mayoría del Consejo Directivo de la FLA, lo que significa que una mayoría de empresas así como una mayoría de ONGs debe votar a favor de la moción de expulsar a la empresa. Sin embargo, el Consejo Directivo de la FLA generalmente opera sobre la base del consenso y, al igual que la mayoría de las decisiones del Consejo, la resolución sobre el estatus de miembro de Gildan en la FLA fue aprobada por unanimidad.

Relación constructiva

Después de la reunión del 26 de octubre del Consejo Directivo de la FLA, Gildan publicó una breve declaración en su sitio web, prometiendo cumplir las seis condiciones en su totalidad para la fecha fijada del 30 de noviembre de 2004.

La decisión de la FLA tuvo considerable repercusión en los medios en Québec y otras partes. Contribuyó también a la creciente presión de inversores institucionales con acciones en la empresas y compradores institucionales que compran al por mayor productos de Gildan que cuestionaron su relación con la empresa. Activistas de Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS) y la red de Comunidades Libres de Explotación en EE UU y la

Campaña Ropa Limpia (CCC) en Europa se unieron a sus contrapartes canadienses en hacer lobby con distribuidores y compradores institucionales para que dejen de efectuar pedidos a la empresa a menos que y hasta que la empresa reconociera las violaciones a los derechos de los trabajadores y realizara una acción correctiva adecuada.

A principios de noviembre, un alto gerente de Gildan Activewear contactó con la RSM y ofreció reasumir el diálogo. Después de una reunión inicial, informal pero constructiva, el representante de Gildan planteó que Gildan estaba considerando abrir una nueva planta de costura en Honduras y que ex trabajadores de Gildan El Progreso tendrían oportunidades de empleo en dicha fábrica. Se planeó una reunión más formal entre la RSM, EMIH y Gildan para el 25 de noviembre en América Central.

En esa reunión, Gildan informó sobre el estatus de la remediación y su cumplimiento con las seis condiciones establecidas por el Consejo Directivo de la FLA para que la empresa pudiera continuar siendo miembro de la Asociación. Aunque Gildan había dado una serie de pasos, y se había comprometido a dar pasos adicionales para cumplir con las seis condiciones establecidas por el Consejo Directivo de la FLA, no estaba dispuesta a asumir un compromiso firme en ese momento sobre volver a contratar a simpatizantes sindicales despedidos y otros trabajadores de Gildan El Progreso en su nueva planta y/o en las plantas existentes.

El 10 de diciembre, el Consejo Directivo de la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) anunció que reincorporaba a la empresa canadiense fabricante de camisetas Gildan Activewear como Empresa Participante de la FLA. Según la declaración, Gildan ha dado “pasos sustanciales ... para cumplir con las condiciones especificadas por el Consejo Directivo de la FLA en su Resolución del 26 de octubre de 2004.”

Es significativo que la declaración del Consejo sigue diciendo, “En el caso de que

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Gildan abriera una nueva planta en Honduras, es de particular preocupación para el Consejo que los trabajadores que perdieron sus empleos en El Progreso tengan prioridad de contratación con el fin de restaurar sus derechos y completar la remediación.” La declaración también cita a Aret van Hereden, Presidente de la FLA, diciendo, “Esperamos que Gildan dé prioridad de contratación en todas sus plantas en Honduras.”

El 13 de diciembre, Gildan anunció su intención de abrir una nueva planta de costura en Honduras. Según dicha declaración, Gildan “intentará de buena fe y cuando sea práctico, reintegrar preferencialmente a trabajadores de su planta de costura El Progreso.”

En su respuesta a la decisión de la FLA, que también fue dada a conocer el 13 de diciembre, la RSM urgió a Gildan a “comenzar conversaciones con la FLA, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), la RSM y grupos locales hondureños sobre cómo implementar de forma efectiva este nuevo compromiso de manera que restaure plenamente los derechos de los trabajadores de Gildan El Progreso, incluyendo a los injustamente despedidos simpatizantes sindicales, y se complete la remediación” y a “dar a los ex trabajadores de El Progreso de Gildan prioridad de contratación en todas las plantas de manufactura de Gildan en Honduras haciendo público este compromiso tanto en Honduras como en América del Norte.”

Gildan desde entonces ha aclarado que su nueva planta de costura empleará entre 1.000 y 1.200 trabajadores y que estaría en funcionamiento para el 31 de marzo de 2005. Ha prometido no discriminar contra simpatizantes sindicales en las contrataciones para la nueva planta. Al momento de escribir este memorando, no está claro dónde se ubicará la nueva fábrica y por lo tanto si será accesible para ex trabajadores de El Progreso de Gildan.

Conclusión

El caso de Gildan ilustra algunos de los dilemas y desafíos que enfrentan las iniciativas de interesados múltiples de códigos de conducta en un período en el cual tiendas minoristas, marcas y fabricantes están reestructurando sus cadenas de suministros globales y redes regionales de manufactura. La eliminación de cuotas de importación para productos textiles y de indumentaria a fin de 2004 dará mayor importancia a los temas que resaltan en el caso de Gildan.

Al intentar las iniciativas de interesados múltiples expandir la cobertura de sus códigos y programas de monitoreo tratando de hacer participar a los fabricantes de prendas de vestir, tiendas minoristas y cadenas de tiendas de descuentos en sus esfuerzos, surgirán nuevos desafíos relacionados con los distintos intereses, historias de relaciones industriales y vulnerabilidades de mercado de estos importantes jugadores en la industria.

Hay que señalar también que mientras la mayoría de las iniciativas de interesados múltiples han adoptado estándares que requieren respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la gran mayoría de los fabricantes de artículos de indumentaria, marcas de segundo grado, tiendas minoristas, y cadenas de tiendas de descuentos siguen resistiendo la adopción de estándares de libertad de asociación que los comprometan a hacer más de lo que requieren las leyes de los países en que se hace la manufactura.

El caso de Gildan revela también fortalezas y debilidades de las iniciativas voluntarias de códigos de conducta en hacer cumplir sus estándares. A diferencia de los organismos regulatorios gubernamentales, las únicas sanciones disponibles para las iniciativas voluntarias son informes públicos sobre el progreso, o la falta de progreso de una empresa en cumplir con guías o estándares y la amenaza de expulsión.

En el caso de Gildan, no está claro todavía si algunas de estas sanciones serán

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

suficiente para motivar a la empresa a cumplir con el Estándar de Libertad de Asociación de la FLA a largo plazo. Al mismo tiempo, las instituciones regulatorias gubernamentales hondureñas que participaron en este caso demostraron una notable falta de capacidad o voluntad política para monitorear y hacer cumplir las regulaciones de estándares laborales. En este vacío regulatorio, las dos iniciativas voluntarias que participaron desempeñaron un importante rol en presionar y alentar a la empresa a reconocer las violaciones a los derechos laborales y tratar de solucionarlo.

Mientras el debate en EE UU sobre iniciativas de monitoreo de códigos tiende a contrastar a la FLA y el WRC como enfoques incompatibles, el caso Gildan sugeriría que los distintos enfoques de estas dos organizaciones pueden ser complementarios y reforzarse mutuamente. Esto no quiere decir, sin embargo, que los mejores elementos de cada iniciativa deberían ser incorporados en una institución única, dado que es la interacción entre ambas iniciativas lo que con frecuencia tiene resultados positivos.

El caso de Gildan ilustra también fortalezas y debilidades de los procesos de terceras partes de estas dos iniciativas tan diferentes.

Aunque los cuadros de seguimiento de la FLA representan un paso importante hacia una información más transparente, no son tan transparentes, detallados o útiles como los informes de investigación ofrecidos por el WRC.

Cuando se informa sobre hallazgos de auditoría en reclamos de terceras partes, la FLA debería considerar publicar informes de auditoría que incluyan información más detallada sobre hallazgos de auditoría, las propuestas de la FLA sobre acción correctiva, así como el plan de acción correctiva de la empresa. Asimismo, el proceso de Reclamo de Terceras Partes tendría más transparencia si los reclamantes y los trabajadores afectados fueran actualizados regularmente sobre el estatus de remediación.

También hacen falta cambios en el proceso de Revisión Especial del Estatus de Miembro de 90 días de la FLA con el fin de incentivar a las empresas bajo revisión a cumplir las condiciones para continuar siendo miembros en tiempos razonables. En el caso de Gildan, la empresa demoró en accionar para cumplir esas condiciones hasta el fin del período de 90 días, y luego no cumplió plenamente con dichas condiciones.

Para su mérito, el Consejo Directivo de la FLA aprendió de su primera experiencia con el proceso de revisión especial, y seguidamente estableció un plazo de un mes para que Gildan cumpliera con las condiciones o fuera expulsada de la Asociación.

En el futuro, la FLA debería considerar establecer plazos específicos para cumplir con condiciones específicas durante un período de 90 días de Revisión Especial de Estatus, con el fin de impedir que una empresa trate el período de revisión como una oportunidad de demorar aún más el desarrollo e implementación de un plan aceptable de acción correctiva. Asimismo, no se debería permitir a una empresa promocionarse como Empresa Participante cumplidora de la FLA durante el período de revisión.

El tiempo que lleva completar un proceso de reclamo de terceros sigue siendo un problema importante para todas las iniciativas de interesados múltiples, y un factor disuasorio importante para que los trabajadores utilicen estos procesos para lograr remedios a los problemas que enfrentan en un tiempo razonable. Éste es el caso particularmente cuando el reclamo concierne despidos injustos.

Tanto el WRC como la FLA deberían considerar un proceso más ágil para investigar reclamos de trabajadores y de terceras partes y lograr acción correctiva en casos en que el tema en investigación es el despido injusto de trabajadores. En ese sentido, la reciente creación del nuevo proyecto conjunto de la FLA y el WRC del

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Ombudsman Regional para Guatemala, El Salvador y Honduras podría potencialmente dar a los trabajadores resoluciones más rápidas a dichos reclamos.

Más importante aún, la FLA y otras iniciativas de interesados múltiples necesitan desarrollar criterios claros y transparentes concernientes a acciones punitivas de empresas, tales como cierre de fábricas o cambio de pedidos a otras plantas, durante un proceso de reclamo de terceros.

El proceso de reclamo de la FLA ayudó a obtener compensación económica para los simpatizantes sindicales despedidos y obligó a la empresa a iniciar capacitación sobre libertad de asociación y comunicar su compromiso con ese derecho al público y a sus empleados hondureños. También ayudó a facilitar la reasunción del diálogo entre la RSM y Gildan y, más importante aún, entre Gildan y organizaciones hondureñas, incluyendo EMIH.

Bajo continua presión de la FLA, el WRC y organizaciones de campañas contra la explotación en América del Norte y Europa, Gildan se ofreció a dar prioridad de contratación a ex trabajadores de Gildan El Progreso en una nueva planta de costura en Honduras. En los próximos meses, tanto la FLA como el WRC sin duda desempeñarán un rol importante en negociar y verificar el cumplimiento con los términos y condiciones de la prioridad de contratación.

De las muchas lecciones a aprender en el caso de Gildan, probablemente la más importante es que las empresas no deberían tener el derecho de castigar a los trabajadores por intentar organizarse o por hablar con honestidad a auditores de fábrica, y en casos de cierre de fábricas o terminación de pedidos, debería ser la empresa la que tenga que probar que dichas acciones no fueron realizadas en represalia por los esfuerzos de los trabajadores en contar su historia o en organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo.

A su favor, Gildan si adopto eventualmente una serie de medidas para reparar al menos en parte el daño causado

por los despidos de simpatizantes sindicales y el cierre de la fábrica El Progreso.

Además Gildan a hecho un serio esfuerzo en emprender relaciones constructivas con la RSM y otras ONGs, lo cual supone un cambio fundamental en su actitud. En lugar de responder de inmediato a los informes de violaciones de derechos laborales negando que dichas violaciones están ocurriendo, Gildan ahora parece mas dispuesta a dialogar, a investigar la situación y consultar sobre posibles acciones correctivas.

Mientras que es cierto que estos pasos positivos son bienvenidos, las declaraciones públicas sobre libertad de asociación y programas de capacitación ocasionales no son suficientes para cambiar fundamentalmente la cultura antisindical en la industria de la maquila. Según Maritza Paredes, lo que hace falta es un proceso continuo de educación con la participación de personas locales con un lenguaje y cultura comunes y experiencia en temas de derechos laborales y derechos humanos.

Queda sin responder la pregunta fundamental planteada por la RSM en su memorando de julio de 2004 al Consejo Directivo de la FLA: ¿Es aceptable que una empresa cierre una planta en el medio de un proceso de reclamo de terceros?

B. Segundo Informe Anual de la FLA

La Asociación por el Trabajo Justo (FLA) dio a conocer su segundo Informe Público Anual sobre sus esfuerzos, y los de sus empresas miembros, para lograr y mantener el cumplimiento del Código de Conducta de Lugares de Trabajo de la FLA. El informe de 269 páginas incluye la siguiente información:

- Informes sobre los programas de cumplimiento de estándares laborales de 10 Empresas Participantes y 15 licenciarios universitarios “Categoría B”;

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

- Hallazgos de monitoreo externo de la FLA, tanto a nivel global como por empresa;
- Evaluación de los desafíos en implementar el estándar sobre libertad de asociación en cuatro países: China, Vietnam, Bangladesh y México; y
- Revisión de procesos de reclamos de terceras partes.

Informes de monitoreo interno

En la mayoría de los casos, los informes de las empresas sobre sus programas de monitoreo interno ofrecen poca nueva información que no esté ya disponible en sus propios informes anuales sobre responsabilidad social corporativa, aunque tener estos informes en un paquete hace mucho más fácil comparar y contrastar cómo y qué informan las marcas más importantes.

Un tema común que surge de la mayoría de los informes de las empresas es un creciente reconocimiento de que el monitoreo de fábricas, en sí mismo, no es una herramienta suficiente para identificar las causas más profundas de persistentes violaciones a los estándares laborales o para lograr soluciones sostenibles a estos problemas. Como resultado, muchas empresas miembros de la FLA están poniendo mayor énfasis en capacitación y desarrollo de capacidades para trabajadores y personal de gerencia, así como intentando tratar temas de administración de cadenas de suministros que alientan horas extra excesivas y otros problemas en los lugares de trabajo.

Entre las Empresas Participantes de la FLA, Reebok sobresale por sus esfuerzos en hacer participar a los trabajadores en el monitoreo del cumplimiento de estándares laborales en sus fábricas de calzado deportivo. Esto incluye facilitar elecciones democráticas de líderes sindicales locales en China, capacitar a trabajadores para realizar entrevistas a trabajadores en Indonesia, capacitación de trabajadores en legislación laboral local en Tailandia, y capacitación de dirigentes sindicales locales en China sobre

cálculos de salarios y cómo controlar los mecanismos de control de tiempo.

En abril de 2004, Reebok se convirtió en la primera Empresa Participante con su programa de cumplimiento en la fabricación de calzado acreditado por la FLA. Al otorgar la acreditación, la FLA subrayó “los esfuerzos [de Reebok] en ensayar distintos enfoques para mejorar los sistemas de relaciones laborales en las fábricas ...” El énfasis de la empresa en la representación democrática de los trabajadores como elemento clave para lograr un cumplimiento sostenible es prácticamente único en la industria.

Informes de monitoreo externo

Los hallazgos del programa de monitoreo externo de la FLA son marcadamente consistentes en identificar áreas de incumplimiento a nivel global y por empresa. Los problemas de seguridad e higiene constituyen el 48 por ciento del total de problemas de incumplimiento, salarios y beneficios el 16 por ciento y horas de trabajo y compensación por horas extra el 13 por ciento.

Significativamente, los temas de derechos, tales como libertad de asociación (4%), discriminación (2%) y acoso y abuso (5%) constituyen un porcentaje mucho menor de los temas identificados de incumplimiento.

Como la FLA reconoce, la alta tasa de temas de seguridad e higiene identificados “podrían de hecho estar reflejando la factibilidad del monitoreo al incumplimiento en esta área.” Como la RSM ha resaltado en previas Actualizaciones sobre Códigos, el fuerte de las firmas comerciales de auditoría es identificar y medir problemas que son fácilmente cuantificables y/o que es más posible que figuren en los ficheros de las empresas. Las firmas comerciales de auditoría han demostrado estar mucho menos calificadas para realizar evaluaciones cualitativas de cumplimiento en temas de derechos.

El informe también reconoce que “los hallazgos relacionados a disposiciones del

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Código, como libertad de asociación, acoso o abuso, y discriminación no reflejan las realidades en el terreno.” Un elemento informativo revelador es que 40 por ciento de las violaciones a la libertad de asociación informadas fue listada por auditores en la categoría “otros”, más que bajo estándares de referencia específicos de la FLA. Como señala el informe, “Estos hallazgos hacen resaltar la necesidad de una comprensión más sofisticada de este estándar por parte de los monitores.”

El informe señala también, “A pesar de la alta tasa de incumplimiento en Salarios y Beneficios ... es posible que esté subinformado.”

Otro tema importante identificado en el informe es la violación de las disposiciones sobre horas de trabajo. El hecho de que las disposiciones del código de la FLA sobre horas de trabajo sean relativamente débiles comparados con las de otras importantes iniciativas de interesados múltiples, como la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) de Gran Bretaña, y Responsabilidad Social Internacional (SAI) de EE UU, agravan este asunto.

El informe se refiere al problema de los gobiernos locales en China que otorgan dispensas a gerentes de fábricas permitiéndoles exceder los límites legales nacionales de horas extra. Según el informe, “la FLA no considera las dispensas locales como válidas si no cumplen con los estándares nacionales chinos.”

Otro problema relacionado y persistente es la doble contabilidad. “En 20 por ciento de los casos, el incumplimiento en horas extra se debía a la falta de las gerencias en proporcionar ficheros completos de horas extra,” dice el informe.

Significativamente, alrededor de la mitad de los incidentes informados de discriminación estaban relacionados con embarazo: pruebas de embarazo, discriminación a mujeres embarazadas, riesgos en lugares de trabajo para trabajadoras embarazadas, etc.

Libertad de asociación

El Segundo Informe Público de la FLA también incluye un informe especial sobre los desafíos que enfrenta la FLA para lograr su Estándar de Libertad de Asociación. El informe destaca las dificultades que enfrentan los auditores para identificar violaciones a la libertad de asociación, los desafíos que enfrenta la FLA para lograr la remediación, el problema de las listas negras de simpatizantes sindicales en América Central, y el desafío más difícil, cómo implementar el estándar sobre libertad de asociación en países donde el derecho a la libertad de asociación sufre restricciones legales.

El informe contiene descripciones honestas sobre estos problemas y desafíos, pero ofrece menos información sobre cómo la FLA y sus empresas miembros enfrentan estos temas complicados. Aunque la capacitación de auditores y el desarrollo de metodología de auditoría sobre libertad de asociación son algo ciertamente provechoso, no tratan el problema más fundamental de si las firmas de auditoría comercial son las organizaciones adecuadas para evaluar el cumplimiento en temas de derechos de los trabajadores.

Una iniciativa prometedora que recibe una mención específica es el Proyecto de América Central de la FLA y el WRC, el cual, entre otros problemas, intenta tratar el tema de las listas negras en fábricas proveedoras de empresas miembros de la FLA en esa región.

El informe también contiene perfiles de las restricciones legales y administrativas a la libertad de asociación en cuatro grandes países productores de artículos de indumentaria: China, Vietnam, Bangladesh y México. Una vez más, la evaluación de la FLA es honesta y la información sobre temas legales en cada país es útil, pero se ofrece muy poca información sobre qué pasos están dando las empresas miembros de la FLA para lograr y mantener el cumplimiento con el estándar sobre libertad de asociación en esos países.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Esto es particularmente desalentador, dado que algunas Empresas Participantes de la FLA – Reebok, Nike, adidas-Salomon – han participado en proyectos en China que ayudaron a facilitar formas de representación de los trabajadores, incluyendo capacitación y elecciones de representantes de los trabajadores a comités de seguridad e higiene y elecciones en la planta de representantes sindicales a nivel de fábrica.

Reclamos de terceras partes

El Segundo Informe Anual de la FLA contiene también tres estudios de caso sobre reclamos de terceras partes. Aunque el informe no menciona las fábricas, cada una fue objeto de campañas internacionales de alto perfil. Significativamente, los tres reclamos fueron presentados en respuesta a acusaciones de violaciones a la libertad de asociación, y en cada caso, la remediación fue un proceso largo y dificultoso.

Los tres estudios de caso refuerzan las lecciones aprendidas en otros reclamos de terceras partes sobre libertad de asociación presentados ante la FLA y otras iniciativas de interesados múltiples – evaluar el cumplimiento con estándares de libertad de asociación puede resultar difícil, pero lograr y mantener el cumplimiento de dichos estándares en una fábrica es un desafío mucho mayor.

Para lograr un progreso sostenible en libertad de asociación en países donde el cumplimiento de la legislación laboral es débil o inexistente, se necesitan esfuerzos de mayor alcance por parte de múltiples interesados, con la participación de proveedores, marcas y gobiernos para promover el cumplimiento en todo el sector de la industria.

Conclusión

Con la posible excepción del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), que estrictamente hablando no es una iniciativa de monitoreo de código, la FLA ha avanzado más que otras iniciativas de

interesados múltiples en proveer informes transparentes sobre sus programas de monitoreo, hallazgos de auditoría y planes de acción correctiva. Además de sus informes anuales, la FLA también publica y actualiza cuadros de seguimiento sobre hallazgos de auditoría y acción correctiva para fábricas en particular, aunque no se nombran las fábricas. (Ver el artículo sobre Gildan en esta Actualización).

Sin embargo, estos informes relativamente transparentes revelan también importantes debilidades en el sistema de monitoreo externo de la FLA, tales como la capacidad limitada de las firmas comerciales de auditoría para evaluar el cumplimiento de temas de derechos, la falta de compromiso de muchos proveedores para implementar los estándares del código, la falta de participación de trabajadores y organizaciones de la sociedad civil local en el proceso de monitoreo, y la incapacidad de este modelo de auditoría de fábrica de tratar las causas profundas de incumplimiento de estándares clave del código.

Hay que destacar, sin embargo, que el Segundo Informe Anual de la FLA reconoce estos problemas y trata con posibles formas de resolverlos. También debe señalarse que otras iniciativas de interesados múltiples, así como empresas individuales, enfrentan los mismos problemas. (Posiblemente la contribución de mayor utilidad del Informe de la FLA es su honesta crítica de las limitaciones de su propio programa de monitoreo externo.)

El informe apunta a la necesidad crítica de capacitación y desarrollo de capacidades para auditores, proveedores y trabajadores sobre libertad de asociación y otros temas de derechos. Sin embargo, aunque este mayor énfasis en capacitación para lograr la participación de los proveedores y la concientización de los trabajadores es un paso en la dirección correcta, es dudoso que la capacitación por sí misma pueda superar las graves carencias del modelo comercial de auditoría o tratar con algunos de los temas subyacentes de gestión de las

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

cadenas de suministros que desalientan mejoras sostenibles a nivel de la fábrica. Es de esperar que el Tercer Informe Anual de la FLA ofrezca más información sobre nuevas iniciativas que la FLA y sus Empresas Participantes están encarando para tratar con algunas de las causas más profundas de las violaciones a los estándares laborales en sus cadenas de suministros globales.

C. Primer Informe de RSC de Mattel

El 13 de octubre, Mattel, la empresa fabricante de juguetes más grande del mundo, dio a conocer su primer Informe sobre Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Según la empresa, el informe fue preparado según las guías de orientación de Global Reporting Initiatives (GRI) [*Iniciativa Global de Informes*].

Desgraciadamente, el informe de Mattel presta mucha más atención al trabajo filantrópico y comunitario de la empresa que a esfuerzos en tratar con temas de cumplimiento de estándares laborales en su cadena de suministros global. El informe de 32 páginas incluye sólo siete páginas sobre cumplimiento de estándares laborales.

Estadísticas globales en el informe indican que los juguetes de Mattel son fabricados en nueve fábricas de propiedad de la empresa o bajo su control operativo y en 77 plantas de contratistas en 42 países empleando aproximadamente 25.000 personas. Setenta y cinco por ciento de la producción se realiza en China, 12 por ciento en México y 8 por ciento en Indonesia.

Aunque el informe sostiene que los Principios de Manufactura Global de Mattel incluyen 110 estándares específicos, “entre los estándares más detallados y comprensivos de la industria de productos al consumidor,” parece que esos estándares detallados no están disponibles al público.

Sin embargo, una rápida revisión de los estándares que sí están disponibles en el sitio web de la empresa indica que la mayoría de las disposiciones requieren poco más que el cumplimiento de la legislación local.

Además del cumplimiento de la legislación, se hace resaltar entre los Principios que las horas extra deben ser voluntarias, que los dormitorios y cafeterías o cantinas deben ser “seguras, limpias y satisfacer las necesidades básicas de los empleados”, que “debe haber disponible primeros auxilios y tratamiento médico,” y que la planta debe tener políticas y programas para tratar con la discriminación, seguridad y emergencias en el lugar de trabajo. Además está prohibido el trabajo forzoso.

Según el informe, Mattel también ha desarrollado “estándares específicos por país...” para regiones “donde los estándares [legales] no existen o son insuficientes.” Sin embargo, el informe no provee información sobre dichos estándares, excepto decir que son “dinámicos y en evolución.”

Más que ofrecer información específica sobre hallazgos de auditoría y acción correctiva por disposición de código, país o región geográfica, el Informe de RSC de Mattel sólo ofrece estadísticas globales bajo tres categorías genéricas – Hallazgos de Tolerancia Cero, Hallazgos Altamente Críticos, y Hallazgos Abierta y Altamente Críticos. La categoría de Tolerancia Cero incluye trabajo infantil y trabajo forzoso. La categoría Altamente Crítica incluye corrección de pago de salarios, horas extra voluntarias, feriados y días francos, salidas de fábrica sin cerrar, y edificios separados de dormitorios. No se explica el significado de “Hallazgos Abierta y Altamente Críticos”.

Los temas relacionados con derechos, como libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, y discriminación brillan por su ausencia en estas categorías. Esto preocupa particularmente porque el 76 por ciento de la producción de Mattel se realiza en China donde hay severas restricciones a la libertad de asociación y al

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

derecho a la negociación colectiva, y 12 por ciento en México donde los tribunales laborales discriminan regularmente a sindicatos independientes. En ambos países, la discriminación de género es un problema sistémico.

El Informe de RSC de la empresa provee la siguiente información:

- Cantidad de fábricas que fueron objeto de monitoreo interno y de auditorías externas;
- Nombre de la organización de auditoría externa;
- Cantidad de fábricas con hallazgos de “Tolerancia Cero”;
- Cantidad de fábricas con hallazgos “Altamente Críticos”; y
- Cantidad de fábricas con hallazgos “Abierta y Altamente Críticos”.

Según el informe, las nueve fábricas de propiedad de la empresa o bajo su control operativo fueron objeto de auditorías internas realizadas por personal de la empresa. Siete de las nueve fábricas de Mattel tenían hallazgos “altamente críticos”. De las 77 fábricas contratistas monitoreadas, 36 tenían hallazgos “altamente críticos” y 20 hallazgos “abierta y altamente críticos”.

En 1999-2002, 12 auditorías externas en plantas de propiedad de Mattel o bajo su control operativo fueron llevadas a cabo por el Centro Internacional de Responsabilidad Corporativa (ICCA) [*International Center for Corporate Accountability*]. Según el informe, hubo 45 instancias de incumplimiento con el código, todas las cuales fueron corregidas. No se da información sobre la acción correctiva realizada.

En 2003, 12 auditorías externas realizadas por ICCA en plantas de contratistas de Mattel encontraron 366 instancias de incumplimiento. Según el informe, la empresa espera “lograr finalizar con esos hallazgos” hacia fines de 2004.

Revelación de informes de auditoría de proveedores

Aunque el informe de RSC de Mattel es menos detallado y transparente en temas de

estándares laborales que recientes informes de RSC de empresas líderes de indumentaria e indumentaria deportiva, como Gap o las marcas que participan en la FLA, la empresa ha dado un paso más que otros fabricantes de juguetes al dar a conocer en forma separada los informes completos de sus auditorías de fábricas.

En diciembre, el ICCA dio a conocer un informe sobre sus auditorías de seguimiento en siete plantas de contratistas que producen para Mattel en la provincia china de Guangdong. Las auditorías fueron realizadas en julio y agosto de 2004.

El informe incluye información sobre los hallazgos originales de ICCA en auditorías de 12 fábricas contratistas chinas realizadas en agosto de 2002 y enero de 2003, la respuesta de Mattel a dicho informe, y los hallazgos de auditorías de seguimiento en siete de las 12 fábricas.

Según el ICCA, las 12 plantas que fueron objetos de las auditorías de 2002-2003 constituían alrededor del 50 por ciento del total de los negocios de Mattel con proveedores chinos y empleaban alrededor de 53.000 trabajadores, un 43 por ciento de la fuerza de trabajo empleada por proveedores de Mattel en China. Las auditorías de seguimiento fueron realizadas en las fábricas con los problemas de incumplimiento más serios.

El hallazgo más impactante, aunque no sorpresivo, de las auditorías de seguimiento del ICCA es el problema persistente de las horas de trabajo excesivas, y la aparente incapacidad de Mattel de lograr el cumplimiento de un estándar muy “flexible” sobre horas de trabajo. Según el informe, las auditorías originales encontraron que todas las 12 plantas de contratistas estaban violando el estándar sobre horas de trabajo de los Principios de Manufactura Global de Mattel, aún cuando el estándar era más bajo que el límite legal de horas de trabajo según está definido en la legislación laboral nacional de China.

Según el ICCA, “los proveedores apelan regularmente a la práctica de pedir a las

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

oficinas locales de trabajo excepciones a la ley nacional, que estas oficinas siempre están más que dispuestas a otorgarles.” Aunque el ICCA advirtió a Mattel que consideraba la legalidad de dichas excepciones a la ley nacional como “altamente cuestionable”, la respuesta de la empresa fue debilitar más aún su propio estándar sobre horas de trabajo para permitir 72 horas de trabajo por semana durante períodos de alta producción.

En el estándar revisado de horas de trabajo de Mattel, 60 horas se consideran aceptables para hasta 17 semanas en el año, las horas extra deben ser voluntarias, y los trabajadores deben recibir días libres compensatorios o doble pago por trabajo en domingos y días de descanso.

A pesar de la adopción de este extremadamente débil estándar, que está seriamente por debajo de los requisitos legales nacionales de China, las auditorías de seguimiento del ICCA encontraron que dos de las siete fábricas auditadas estaban violando el estándar revisado sobre horas de trabajo.

“ICCA ve esta situación con considerable alarma,” dice el informe. Sigue diciendo, “el estándar revisado de los Principios de Mattel otorga mucha más flexibilidad a sus proveedores, tanto en la organización de los horarios como en el máximo permitido de horas extra por semana y en todo el año que el estándar original de los Principios. El estándar revisado también deja lugar a la manipulación de los estándares de los Principios de Manufactura Global de Mattel mediante la interpretación creativa de términos como ‘situación extraordinaria.’”

En relación a otras violaciones del código identificadas en las auditorías originales, incluyendo abusos concernientes al período de prueba, licencia por maternidad y excedencia, las auditorías de seguimiento del ICCA encontraron que las fábricas habían “instituido políticas y procedimientos para asegurar que todos los trabajadores elegibles recibieran dichos beneficios.” Según el informe, “más que simplemente

solucionar los problemas existentes,” Mattel se enfocó en trabajar con los proveedores para “crear sistemas de gestión que reduciría de forma importante, si no eliminaba, la ocurrencia de problemas similares en el futuro.”

Según el informe, los avances más significativos fueron hechos en prácticas de seguridad e higiene, aunque hacían falta más mejoras en algunas fábricas en lo concerniente a agua para beber, niveles de ruido, ventilación y temperatura de las fábricas.

Informes sobre fábricas operadas por Mattel

A principios de este año, el ICCA también dio a conocer informes de auditorías de seguimiento en plantas operadas por Mattel en China y México.

El informe sobre China, publicado en marzo de 2004, incluye los hallazgos de auditorías de seguimiento en cuatro fábricas de Mattel en ese país. Significativamente, el informe incluye los nombres de las fábricas, así como información sobre cantidad de empleados, edad promedio, años de empleo, composición de género de la fuerza de trabajo, así como el número de empleados que se incorporan a la fuerza de trabajo por primera vez.

El informe parecería indicar que, en general, las condiciones de trabajo y prácticas laborales en las fábricas operadas por Mattel en China son superiores a las de las fábricas de sus contratistas en el mismo país. Señala que a diferencia de la mayoría de las plantas de los proveedores, las plantas operadas por Mattel no imponen multas en efectivo a los trabajadores como medidas disciplinarias. El informe sigue diciendo que los trabajadores entrevistados “se sentían cómodos en expresar sus opiniones tanto sobre los aspectos positivos como sobre los negativos de sus experiencias.” Señala, “Esto está bastante alejado de la situación generalmente predominante en las plantas chinas de manufactura.”

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Las mejoras más importantes identificadas en el informe incluyen:

- Mantenimiento de registros y sistemas de gestión en lo concerniente a derechos de los trabajadores, seguridad e higiene y protección ambiental;
- Procedimientos de contratación y capacitación;
- Concientización sobre el código de conducta de Mattel, aunque esto era “más bien desparejo” en las dos plantas más grandes;
- Prácticas de personal concernientes al manejo de los reclamos de trabajadores, disciplina, contratación y promoción, y protección del acoso;
- Dormitorios e instalaciones y condiciones de vida; y
- Uso de equipamiento de protección personal.

A pesar de los hallazgos relativamente positivos sobre condiciones de trabajo y sistemas de gestión, el informe del ICCA hace una mención especial del hecho de que en los temas cruciales de horas de trabajo y salarios, predominan en las plantas operadas por Mattel prácticas ilegales muy similares a las de sus plantas contratistas y el mayoría de otras fábricas de manufactura para exportación de propiedad extranjera en las Zonas Económicas Especiales de China.

Las violaciones comunes de la legislación nacional laboral de China en plantas operadas por Mattel incluyen:

- Uso de Horas de Trabajo Consolidadas, autorizadas por gobiernos locales, que permiten a un empleador consolidar horas extra permitidas en un período de un año en un período más corto para satisfacer necesidades estacionales de producción;
- Permisos de Horas de Trabajo Extendidas, también autorizados por autoridades locales, que permiten al empleador exceder el máximo anual de horas extra permitido por la legislación laboral nacional;
- Aplicación de un salario mínimo reducido, autorizados por las autoridades de la

ciudad sin el permiso del gobierno de distrito, lo cual también resulta en bonificaciones reducidas por horas extra;

- Falta de pago del salario mínimo en períodos limitados cuando hay poca producción; y
- Falta de pago de bonificaciones por horas extra según lo requiere la ley.

Según Chan Ka Wai, director asociado del Comité Cristiano Industrial de Hong Kong, la diferencia clave entre Mattel y otras empresas de juguetes es que maneja directamente algunas fábricas y que, como resultado, las condiciones de trabajo son mejores en esas fábricas, aún relativamente mejores en horas de trabajo. Sin embargo, Chan considera que el tema de horas de trabajo es un problema sistémico en la industria del juguete. “La industria es altamente estacional, lo que crea una gran presión sobre los proveedores para forzar a los trabajadores a trabajar muchas horas extra,” dice.

Según Chan, la causa principal de este problema es la práctica de compras de las marcas, las cuales, dice, es cada vez peor, no mejor, con mayores demandas de precios más baratos y menores plazos de entrega.

Chan también señala que Mattel no es mejor que otras empresas de juguetes en China en relación a los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Informe sobre México

En abril de 2004, el ICCA dio a conocer un informe sobre auditorías realizadas un año antes en dos fábricas de juguetes en México operadas por Mattel, la planta Escobedo en Monterrey y la planta Mabamex en Tijuana. Aunque el informe sugiere que ha habido “una mejora significativa en general en las instalaciones de la planta y en la gestión del lugar de trabajo” desde auditorías previas en 2001 y 1999, seguían cometiéndose serios abusos a los derechos de los trabajadores en ambas fábricas.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

En el tema clave de horas de trabajo y salarios, el informe señala que aunque ambas fábricas cumplen con la legislación laboral mexicana y los trabajadores reciben más que el salario mínimo legal, se está aplicando actualmente en México el estándar revisado de horas de trabajo de Mattel permitiendo semanas de 72 horas de trabajo durante períodos de alta producción. Asimismo, entrevistas con trabajadores indicaban que se exigía a algunos trabajadores en la planta de Escobedo trabajar horas extra en los feriados y aún cuando se sentían enfermos, a pesar de la política de Mattel contra las horas extra obligatorias.

Otros temas clave identificados en las auditorías incluyen:

- Informes de trabajadoras sobre abuso verbal y acoso sexual por parte de supervisores y compañeros de trabajo;
- Informes de algunas trabajadoras de la planta de Escobedo de que les fueron suministradas pruebas de embarazo al momento de su contratación;
- Creencia de los trabajadores de que si informan sobre incidentes de acoso o lesiones en el trabajo perderán sus empleos;
- Falta de pago de las tasas legales por horas extra a trabajadores en el turno tarde; y
- Quejas de los trabajadores de Mabamex por ventilación inadecuada, exposición a peligros de seguridad y olores y polvos químicos, altas temperaturas en los meses de verano, y altos niveles de ruido.

Según el informe, Mattel ha acordado investigar quejas por acoso y abuso y asegurar el pago de las tasas legales por horas extra.

Posiblemente la sección más débil del informe de auditoría del ICCA es los hallazgos sobre libertad de asociación. El informe señala que sólo el 23 por ciento de los trabajadores de la planta Escobedo entrevistados sabían que estaban representados por un sindicato, pero no

explica por qué ocurre esto. Dada la predominancia de sindicatos controlados por las empresas (sindicatos blancos) en el área de Monterrey, se podría esperar que los auditores plantearan preguntas concernientes a si se permitía a los trabajadores formar o incorporarse a un sindicato de su elección, o si el sindicato era impuesto por la patronal. En su lugar, el informe se enfoca sobre si había un sistema efectivo para la comunicación gerencia-trabajadores.

Al evaluar el cumplimiento con el estándar sobre libertad de asociación en la planta de Mabamex, los auditores observan que la gerencia tiene vigentes procedimientos escritos concernientes a libertad de asociación y que la información sobre estos procedimientos está disponible para los trabajadores. El informe señala también que el 75 por ciento de los trabajadores entrevistados se sienten libres de hablar con los supervisores y otro personal de gerencia sin temor. Sin embargo, no se provee evidencia de si los trabajadores se sienten libres de unirse o formar un sindicato de su elección sin enfrentar acoso o discriminación por parte de la gerencia.

Otro tema que se plantea en el informe, pero que no se trata como un posible problema, es el alto porcentaje de trabajadores en ambas fábricas que están empleados con contratos temporales. Según el informe, sólo un tercio de los trabajadores en cada planta son empleados permanentes y el resto tiene contratos temporales de 1-6 meses de duración. No se plantean preguntas en el informe sobre si el empleador podría estar abusando de los contratos a corto plazo para evitar dar los beneficios legales disponibles para empleados permanentes. (Esto podría indicar una debilidad en el código de conducta actual de la empresa, más que una falla del ICCA, dado que la organización de auditoría debe auditar en referencia a la política existente.)

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Conclusión

Mattel merece un elogio por su decisión de dar a conocer al público informes de auditoría completos y sin censura sobre las fábricas que opera y las de sus contratistas. Estos honestos informes contienen evidencia perturbadora de que mientras la empresa puede tener condiciones de trabajo mejores que el promedio en las fábricas de su propiedad o bajo su control operativo, sigue habiendo problemas persistentes en estas plantas y son comunes violaciones más graves a los derechos de los trabajadores en las plantas de sus numerosas contratistas.

Aún más perturbadora es la respuesta de la empresa a hallazgos de que las prácticas sobre horas de trabajo y salarios tanto en sus propias fábricas como en las de sus contratistas violan la legislación laboral nacional china. No sólo ha debilitado Mattel su estándar sobre horas de trabajo para acomodar y justificar prácticas ilegales en China, sino que ha exportado este estándar revisado a México.

Según Marie-Claude Hessler, activista que ha monitoreado los informes de auditoría de Mattel durante varios años, “Palabras y transparencia son sólo una parte del proceso; las condiciones de trabajo reales son aún más importantes.” Añadiríamos que mientras el establecimiento de buenos sistemas de gestión es importante, particularmente en un país como China, donde el doble registro es un problema común, los sistemas de gestión por sí mismos no garantizan que se respeten los derechos de los trabajadores en la práctica.

Una pregunta importante que queda sin respuesta en los detallados informes de auditoría es cómo se interpreta el estándar sobre libertad de asociación y cómo se evalúa el cumplimiento de dicho estándar en China, donde existe una severa restricción sobre los derechos asociativos de los trabajadores, pero donde recientes cambios en la legislación laboral nacional han sancionado elecciones de representantes de los trabajadores a nivel de fábricas.

Los Principios de Manufactura Global de Mattel limitan el derecho a asociarse a organizaciones “legalmente establecidas”. En el caso de China, la única organización sindical legalmente establecida es la Federación China de Sindicatos, la que es un ente estatal. No está claro cómo sería interpretada esta disposición si los trabajadores trataran de asociarse fuera de las estructuras de la Federación.

Tampoco ofrece el informe de auditoría más reciente sobre fábricas operadas por Mattel en México información sobre si se respeta los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y la negociación colectiva. No está claro en el informe si los trabajadores de la planta Escobedo, que no sabían en general que eran representados por un sindicato, tuvieron algún rol en elegir dicho sindicato o en la negociación colectiva, si es que en realidad hubo negociación colectiva en la fábrica.

Tampoco está claro en el informe si las entrevistas a trabajadores en cualquiera de las dos fábricas mexicanas de Mattel incluían preguntas sobre si los trabajadores habían intentado alguna vez organizarse, y si así hubiera sido, cuál fue la respuesta de la gerencia, o qué pensaban ellos que podía pasar si intentaban organizarse. La referencia a organizaciones “legalmente establecidas” en el estándar sobre libertad de asociación de Mattel podría ser problemática en México, donde las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en las que están representados los sindicatos no democráticos “oficiales”, niegan regularmente a los trabajadores el derecho a ser representados por sindicatos democráticos independientes.

El primer informe de Mattel sobre RSC decepciona precisamente porque no incorpora la riqueza de información de sus informes públicos de auditoría ni se presenta de manera que permita a las partes interesadas monitorear el progreso en países en particular. Al mismo tiempo, la decisión de la empresa de hacer públicos sus informes de auditoría de fábricas ha elevado

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

la medida de transparencia para otras empresas en los sectores del juguete, la indumentaria y la indumentaria deportiva. Los informes de auditoría indican que la empresa tiene un largo camino que recorrer antes de que pueda afirmar que se respetan los derechos de los trabajadores en sus propias fábricas y en las de sus contratistas.

Según Hessler, “Establecer normas y tolerancia cero o baja para infracciones, reconocer las violaciones y publicar planes de acción correctiva cuando las auditorías lo requieran son sólo un primer paso. Los trabajadores, accionistas y ONGs quieren mejoras rápidas, concretas, de hecho y comprobables. Ya se ha esperado demasiado tiempo.”

Los informes de auditoría de Mattel están disponibles en inglés en el sitio:
www.mattel.com/about_us/Corp_Responsibility/cr_csreport.asp.

D. Iniciativa conjunta en responsabilidad corporativa y derechos de los trabajadores

Entre el 2 y 4 de noviembre, representantes de la Iniciativa Conjunta sobre Responsabilidad Corporativa y Derechos de los Trabajadores se reunieron con sindicatos, asociaciones industriales y comerciales, organizaciones no gubernamentales, departamentos del gobierno, proveedores de artículos de indumentaria turcos y la oficina de la OIT en Turquía para tratar la posible participación de organizaciones turcas en un proyecto piloto de prueba de varios enfoques para la implementación de códigos de conducta.

Las organizaciones participantes en la Iniciativa Conjunta comprenden a la Campaña Ropa Limpia (CCC, Europa), la Iniciativa de Comercio Etico (ETI, Gran Bretaña), la Asociación por el Trabajo Justo

(FLA, EE UU), la Fundación Vestir lo Justo (FWF, Holanda), Responsabilidad Social Internacional (SAI, Internacional) y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC, EE UU).

Los objetivos de la Iniciativa Conjunta son:

- desarrollar un código de conducta común basado en estándares internacionalmente reconocidos;
- probar distintos enfoques a la implementación del código;
- desarrollar una comprensión y guías de orientación en apoyo de esfuerzos nacionales y locales en utilizar códigos de conducta para mejorar las condiciones de trabajo; y
- compartir con otros lo aprendido mediante el proyecto.

Según el director ejecutivo de ETI Dan Rees, el proyecto piloto turco permitirá a las seis organizaciones, que tienen objetivos y aspiraciones muy similares o complementarias, aunque distintos enfoques para lograrlos, la oportunidad de explorar la mejor práctica en estándares e implementación de códigos en un país específico productor de artículos de indumentaria.

En colaboración con sindicatos, organizaciones no gubernamentales, asociaciones industriales y proveedores turcos, la Iniciativa Conjunta probará la mejor práctica en las siguientes áreas:

- participación de trabajadores (incluyendo educación y concientización de trabajadores);
- evaluación de fábricas;
- remediación y mejoras sostenibles (incluyendo mejores prácticas de compras de empresas compradoras); y
- sistemas de reclamos o quejas de trabajadores.

Según la recientemente contratada Gerente del Proyecto Internacional Susan Hayter, el proyecto se desarrollará en un momento crítico en el desarrollo político y económico de Turquía. Se refiere a la

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

terminación del Acuerdo Multifibras y a cambios de legislación en el contexto de futuras negociaciones para su incorporación a la Unión Europea como “incentivos para mejorar la competitividad del sector de indumentaria, mejorando al mismo tiempo las condiciones de trabajo y el respeto a los derechos de los trabajadores.”

Según Hayter, “el proyecto en Turquía es una oportunidad única para examinar las formas en que la implementación de códigos de conducta puede contribuir a este fin.”

Para mayor información en inglés visitar;
www.icawr.org, o contactarse con
hayter@icawr.org

E. Nuevos Recursos

Global Game for Cuffs and Collars [El juego global de puños y cuellos], por Sabine Ferenschild and Ingeborg Wick, Clean Clothes Campaign [Campaña Ropa Limpia (CCC)], Agosto 2004, 68 pp.

Este libro de 68 páginas examina el posible impacto de la eliminación de cuotas en textiles e indumentaria a fin de 2004 en los países productores de indumentaria y en sus trabajadores. El libro incluye una breve reseña de las políticas comerciales en los sectores de indumentaria y textiles a nivel global y estudios de caso sobre desarrollos, tendencias y condiciones de trabajo en esos sectores en China, Indonesia, Camboya y la Unión Europea. Algunas de las conclusiones clave del estudio comprenden:

- La eliminación de cuotas intensificará la competencia y posiblemente contribuya a una espiral descendente en estándares sociales y ambientales.
- Mientras que la reacción dominante de la industria y gobiernos es promover un mayor desarrollo tecnológico y mejorar la competitividad, hay tempranas señales de llamadas a la implementación de

estándares sociales y ambientales, aún siendo aparente el tono proteccionista.

- El desmantelamiento completo del sistema de cuotas reducirá el número de países proveedores a entre un tercio y un cuarto, Esta reducción en el número de proveedores probablemente promueva la transferencia de producción a China y otros grandes países proveedores.
- En este proceso, es ya posible observar la “regionalización de la globalización” que, en el caso de la Unión Europea, significa una creciente importancia de la región mediterránea y Europa Oriental,
- Se perderán cientos de miles de empleos en este proceso, y los empleos ganados en los países más competitivos no compensarán por los perdidos en otros países.
- Las pérdidas de empleos afectarán en su mayor parte a mujeres trabajadoras, y el pase a niveles más altos de tecnología en industrias que buscan ser globalmente competitivas conducirá a una reducción en el número de mujeres trabajadoras.

El estudio examina también las opciones estratégicas para la acción. La conclusión es que mientras hay pocas posibilidades de una extensión del sistema de cuotas, tienen sentido las llamadas por instrumentos regulatorios que puedan garantizar una protección temporaria para industrias y empleos amenazados en países en desarrollo, como restricciones sobre los mayores exportadores como China.

Aunque apoya un mayor acceso al mercado de los países industrializados para los países menos desarrollados, el estudio señala que el mayor acceso a los mercados no contribuye directamente a mejorar las condiciones de trabajo. Apunta también a que la mayor productividad es sólo posible para unos pocos, y que hace falta una diversificación industrial en los países en desarrollo de manera que no sean dependientes enteramente de la producción para la exportación. En relación al rol particular de sindicatos, movimientos sociales, ONGs y organizaciones religiosas, el

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

estudio observa que hay una necesidad de regulaciones obligatorias para la protección social y el trabajo digno a nivel internacional, y que la cooperación y las alianzas internacionales entre los sectores sociales mencionados harán falta para lograr dichas regulaciones.

Sigue diciendo el estudio que el logro de trabajo digno es sólo posible si se incluye la totalidad del ambiente de vida de la predominantemente femenina fuerza de trabajo.

Concluye que la nueva alianza social entre sindicatos y organizaciones de la sociedad civil en países industrializados, en desarrollo y en transición debería también presionar por la responsabilidad social global de las corporaciones transnacionales en iniciativas de interesados múltiples.

El estudio está disponible en inglés en:
www.cleanclothes.org/pub.htm

Tae Hwa Indonesia – a case study of labour conditions in the sportswear industry [Tae Hwa Indonesia – un estudio de caso en la industria de la indumentaria deportiva], Campaña Juega Limpio en las Olimpiadas (Oxfam, Sindicatos Globales, CCC) Agosto 2004, 22 pp.

Este breve estudio de caso ofrece una indicación útil de que, a pesar de la mayor atención a las prácticas laborales en la industria global de la indumentaria deportiva, las condiciones de la mayoría de los trabajadores en esta industria no han mejorado significativamente en los últimos diez años.

Basados en entrevistas en profundidad con trabajadores empleados en la fábrica de calzado deportivo PT Tae Hwa Indonesia, del Oeste de Java, que produce para FILA, el estudio de caso muestra persistentes violaciones a estándares laborales que siguen plagando a la industria en general, entre ellos:

- horas de trabajo excesivas en períodos de producción intensa;
- horas extra obligatorias, incluyendo de trabajadoras embarazadas;

- falta de pago de la bonificación por horas extra;
- metas de producción irreales y exigencia de que los empleados trabajen horas extra para completar dichas metas;
- salarios que no alcanzan para satisfacer las necesidades básicas, haciendo que los trabajadores dependan de las horas extra;
- acoso sexual y abuso verbal; y
- acoso y discriminación contra trabajadores que participan en acciones laborales y/o apoyan sindicatos independientes.

El estudio de caso cita el informe “*Juega limpio en las Olimpiadas*”, publicado por la misma organización en marzo de 2004, el cual apunta a las políticas de compras de las marcas más importantes de artículos deportivos como un factor de peso en promover la continuación de estas prácticas. Los trabajadores entrevistados para el estudio de caso apuntan a los cortos tiempos de una a dos semanas para completar los pedidos. “Los pedidos son también muy inseguros e inconsistentes,” dice un trabajador. “Pueden ser cancelados en cualquier momento aún habiendo comenzado la producción.”

El estudio concluye que dichas políticas “ponen una presión indebida a la fuerza de trabajo, llevando a abusos tales como horas extra obligatorias y cuotas de producción imposiblemente altas.”

El estudio está disponible en inglés en:
www.cleanclothes.org/pub.htm

Disaster Looms with the Ending of the Quota System [Dramas sociales con el fin de los cupos], por Samuel Grumiau, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Noviembre 2004, 54 pp.

A diferencia de la mayoría de los estudios recientes sobre la eliminación de cuotas en importaciones de textiles e indumentaria a fin de 2004, que se enfocan en las consecuencias para países y empresas, este informe de la CIOSL examina el posible

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

impacto sobre los trabajadores de la confección, así como en los países productores de artículos de indumentaria.

El informe ofrece una breve historia del Acuerdo Multifibras, que estableció el sistema de cuotas, y el Acuerdo Sobre los Textiles y el Vestido (ATV), que estableció la eliminación gradual del sistema en un período de diez años. Señala que la negociación de la eliminación del sistema de cuotas fue ligada a negociaciones paralelas sobre Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (TRIPS) y Medidas de Inversión relacionadas con el Comercio (TRIMS), representando por lo tanto un trueque entre países industrializados y en desarrollo.

Señala también que muchos países en desarrollo que originalmente apoyaron el ATV están ahora cada vez más preocupados de que la eliminación del Acuerdo Multifibras tendrá graves consecuencias negativas para sus industrias del vestido que se desarrollaron en gran parte gracias al sistema de cuotas.

El informe examina una serie de factores que determinarán dónde se relocalizará la producción de artículos de indumentaria en el mundo post cuotas, incluyendo entre ellos costo, capacidad de cumplir con fechas de entrega, calidad, aranceles aduaneros y normas de origen, y respeto por los derechos de los trabajadores. Sugiere que mientras que los salarios en países en desarrollo “representan una mera fracción del costo de una prenda de vestir vendida en mercados occidentales”, el margen de ganancia de los proveedores es tan bajo que cualquier aumento en los costos de producción podría representar una pérdida sustancial de ingreso. Por esa razón, los costos laborales serán un factor importante en las decisiones de inversión y aprovisionamiento de las empresas.

Aunque señala que la carrera actual a China es evidencia de que las empresas dan poca importancia a criterios de estándares laborales en la reestructuración de sus cadenas de suministros, el informe señala

algunas tendencias positivas emergentes, incluyendo el surgimiento de códigos de conducta (“aunque apenas se aplican”) y acuerdos marco, sensibilidad sobre la imagen de la marca, un vínculo entre condiciones decentes y productividad, unos pocos países que ven el cumplimiento de estándares laborales como argumento de venta, y el uso del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) como instrumento para promover el cumplimiento de los estándares laborales.

El informe incluye una evaluación de la perspectiva para cinco países productores de indumentaria – Bangladesh, Camboya, Mauricio, Guatemala y la República Dominicana – y una revisión de temas de derechos laborales en cada uno de estos países.

El informe concluye que la explotación de los trabajadores en China “contribuye a la presión hacia abajo de los precios en todo el mundo y presiona a los proveedores globales a reducir los derechos de sus trabajadores para mantenerse competitivos.” Señala también las acciones negativas de los gobiernos para limitar los derechos de los trabajadores con el fin de seguir siendo competitivos en la era post cuotas, incluyendo acciones del gobierno de Las Filipinas para exceptuar a la industria del vestido de la ley del salario mínimo, y declaraciones del gobierno de Bangladesh que levantará el tope de horas extra y debilitará las restricciones al trabajo nocturno de mujeres.

El informe hace una llamada por una serie de medidas para enfrentar las consecuencias negativas de la eliminación de cuotas, entre ellas:

- si fuera necesario, restricciones sobre exportaciones de países que violan derechos de los trabajadores básicos;
- tratativas a nivel internacional comprendiendo a las mayores instituciones y organizaciones internacionales, así como a trabajadores de la industria del vestido y multinacionales, para examinar el problema e identificar posibles soluciones;

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

- apoyo económico de instituciones financieras internacionales para países afectados negativamente por la eliminación de cuotas “para fortalecer sus economías domésticas, su competitividad y la aplicación de los estándares laborales fundamentales”; y
- mayor apoyo de los gobiernos nacionales a la asistencia al desempleo, capacitación e inversión.

Aunque el informe de la CIOSL ofrece una evaluación necesaria sobre los posibles impactos negativos de la eliminación de cuotas sobre los trabajadores de la industria del vestido y los países productores de esta industria, sus conclusiones dejan que desear en cuanto a su falta de recomendaciones específicas de poner el cumplimiento de los estándares laborales y los derechos de los trabajadores en la agenda de empresas, gobiernos e instituciones multilaterales.

El informe de la CIOSL está disponible en inglés en:
www.icftu.org/www/PDF/rapporttextilEOK.pdf

Se puede ver también un resumen en español “Dramas sociales con el fin de los cupos” en la página principal de la CIOSL -
www.icftu.org/default.asp?Language=ES

The Path to Corporate Responsibility [El camino a la responsabilidad corporativa], por Simon Zadek, Harvard Business Review, Diciembre 2004, 8 pp. US\$6,00

En este breve artículo, que está escrito principalmente para empresas, pero que es de utilidad para grupos activistas, Zadek revisa la experiencia de “aprendizaje organizacional” de Nike al responder a acusaciones de abusos de explotación en su cadena de suministros global, e intenta sacar lecciones para otras empresas.

Según el autor, las empresas generalmente atraviesan por las siguientes cinco etapas según avanzan en la curva de

aprendizaje de la responsabilidad social corporativa:

- Defensiva: negar las prácticas, resultados o responsabilidades – “No es nuestro trabajo arreglar eso.”
- Cumplimiento: Adoptar una enfoque de política de cumplimiento como costo operativo – “Haremos tanto como tengamos que hacer.”
- Gerencial: Incluir el tema social en sus procesos centrales gerenciales – “Es el negocio, estúpido.”
- Estratégica: Incluir el tema social en sus estrategias operativas centrales – “Nos da un margen competitivo.”
- Civil: Promover la participación de la industria en la responsabilidad corporativa – “Debemos asegurarnos que todos lo hacen.”

Según Zadek, la respuesta original de Nike ante las acusaciones de abusos de explotación fue típicamente defensiva, pero se dio cuenta rápidamente que negarlo simplemente “elevaba el volumen” de las acusaciones. La empresa entonces siguió el ejemplo de Levi’s y adoptó un código de conducta.

Después de enfrentar una presión adicional, comenzó a contratar firmas o individuos de alto perfil “con poca experiencia real o credibilidad en círculos laborales” para llevar a cabo auditorías externas de fábricas de proveedores y dar a conocer lustrosos informes públicos.

Cuando la veracidad y credibilidad de estos “deficientes o demasiado simplistas” informes fueron confrontados por grupos contra la explotación, Nike “se profesionalizó” y estableció un departamento de responsabilidad corporativa para manejar su programa de cumplimiento de estándares laborales.

Al persistir las historias de violaciones a los derechos de los trabajadores en las fábricas proveedoras de Nike, la empresa tuvo que reexaminar su enfoque general. Una evaluación de seis meses llevada a cabo por un equipo de altos gerentes y gente de

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 18
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

afuera concluyó que “la raíz del problema no era tanto la calidad de los programas de la empresa para mejorar las condiciones de los trabajadores como el enfoque de Nike (y de la industria) en la operación de sus negocios.”

Según el autor, algunas de estas prácticas operativas comunes que desalentaban el cumplimiento del código comprendían:

- incentivos de productividad a equipos de compras basados en precio, calidad y tiempos de entrega, pero no en cumplimiento del código; y
- manejo estrecho de inventarios, que con frecuencia llevaba a escasez de algunos productos en particular y incrementaba la presión sobre los proveedores en exigir mayor trabajo en horas extra para cumplir con fechas de entrega no realistas.

Según Zadek, al darse cuenta que se trataba de problemas sistémicos en toda la industria, Nike decidió unirse a iniciativas de interesados múltiples, tales como la Asociación por el Trabajo Justo (FLA), y comenzar a expresarse en temas de política pública. El autor señala con aprobación el anuncio del CEO de Nike Phil Knight durante el lanzamiento del Compacto Global de la ONU del apoyo de su empresa por estándares globales de auditoría social e información obligatoria de la sobre la política social.

El artículo continúa describiendo cómo el fin de las cuotas está promoviendo entre comercializadores de marca como Nike a reestructurar sus cadenas de suministros globales, utilizando menos fábricas y consolidando la producción en menos países. Aunque el autor admite que esto podría tener “consecuencias potencialmente desastrosas en lo social y económico si se complica la transición a un mundo post cuotas,” es en general optimista sobre el impacto a largo plazo de la eliminación de cuotas en las prácticas laborales. Señala que Nike se ha unido con otras empresas, organizaciones laborales e iniciativas de

interesados múltiples de monitoreo de códigos en un foro para explorar cómo tratar con estos desafíos.

Según Zadek, la consolidación de las cadenas de suministros resultará en relaciones más estables y a más largo plazo con los proveedores que queden, y la mayor competencia promoverá el cambio a la manufactura ‘magra’. Mientras que ambas tendencias reducirán la cantidad de trabajadores empleados, Zadek piensa también que podrían resultar en mejores salarios y condiciones de trabajo.

Aunque el artículo ofrece lecciones útiles para empresas y el movimiento contra la explotación sobre cómo una importante marca ha lidiado con acusaciones de abusos de explotación y desafíos en implementar su código de conducta en su cadena de suministros global, parecería ofrecer un cuadro demasiado optimista del potencial de las iniciativas voluntarias y mecanismos de mercado para lograr mejores prácticas laborales en la industria de la indumentaria post cuotas.

Mientras cadenas de suministros consolidadas y el cambio a la manufactura magra beneficiarán sin duda a los proveedores y países que sobrevivan la transición, hay muy poca evidencia de que estas tendencias llevarán automáticamente a mejores salarios y condiciones de trabajo o a un mayor respeto por los derechos de los trabajadores, particularmente en los pocos países “competitivos” donde se está consolidando la mayor parte de la producción.

El artículo está disponible en inglés por US\$6,00 en:

www.hbsp.harvard.edu/b02/en/common/item_detail.jhtml?id=R0412J