

Memorando Actualización Sobre Códigos

Red de Solidaridad de la Maquila

Numero 19, Septiembre de 2005

| | |
|--|-----------|
| A. Informes de RSC: ¿Elevando los estándares de transparencia? | 1 |
| B. Foro sobre AMF promueve acción común en Bangladesh | 12 |
| C. ¿Están las tiendas europeas en el camino correcto? | 18 |
| D. Actualizaciones sobre códigos | 24 |
| • Jo-In aprueba código común | 24 |
| • ISO desarrolla un Estándar de Responsabilidad Social | 25 |
| • FLA acredita empresas de marcas..... | 25 |
| • SAI expande capacitación en China..... | 26 |
| • El WRC se expresa sobre el AMF | 26 |
| • Tienda alemana se incorpora a la FWF | 26 |
| • Guías de orientación sobre Libertad de Asociación de la ETI..... | 27 |
| E. Nuevos recursos | 27 |
| • Monitoreando la Explotación: los trabajadores, los consumidores y la industria global del vestido | 27 |
| • La Globalización y la Solidaridad Transfronteriza en las Américas..... | 28 |
| • Género y Códigos Laborales en Cadenas Productivas de Exportación | 29 |
| • Una Alianza Global contra el Trabajo Forzoso..... | 30 |
| • 'Fácil de Manejar': Informe sobre Trabajadores de la Industria del Juguete en China | 31 |
| • ¿Remiendo o solución duradera? Tratando responsablemente con los incumplimientos típicos..... | 31 |

A. Informes de RSC: ¿Elevando los estándares de transparencia?

En mayo de 2004 Gap Inc. dio a conocer su primer informe de responsabilidad social. El informe para el año calendario 2003 tuvo comentarios sorprendentemente positivos por parte de críticos de larga data de la empresa, en gran parte debido a su admisión de que los abusos a los derechos de los trabajadores eran un problema persistente en la cadena global de suministros de Gap.

En el Memorando sobre Códigos N° 17, elogiamos a Gap por su sinceridad y por elevar el nivel de la transparencia en toda

la industria. Expresamos nuestra esperanza de que el Informe de Responsabilidad Social 2003 sirviera como la línea base para otras empresas.

Un año después, el 12 de abril de 2005, Nike siguió esta línea de Gap dando a conocer su informe de Responsabilidad

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; diríjanse a: info@maquilasolidarity.org. El Memorando esta disponible en PDF en: www.maquilasolidarity.org.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Corporativa para el año fiscal 2004. En la mayoría de los temas, el informe de Nike es igualmente sincero al informe pionero de Gap.

Además, Nike dio un paso más que Gap y otras grandes empresas de marcas al publicar online los nombres y direcciones de todas sus 700 fábricas de proveedores que hacen productos Nike en todo el mundo.

La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) elogió la decisión de Nike de revelar públicamente su cadena global de suministros, llamándola “innovadora” instando a otras empresas a seguir el ejemplo. “Ahora el mayor desafío para el resto de la industria es igualar a Nike y hacer de la revelación pública una práctica común en los sectores textil, de confecciones y el calzado,” dijo el secretario general de la FITTV Neil Kearney.

La lista de fábricas de Nike no incluye actualmente a las plantas que fabrican productos para las otras marcas de propiedad de la empresa, como Converse, Cole Haan y Bauer Nike Jockey. Sin embargo, Nike expresó que en 2005 trabajará en “un cronograma para tratar con la responsabilidad social en todas nuestras otras marcas.”

El 13 de julio de 2005 Gap Inc. dio a conocer su segundo informe de RSC, y aunque Gap no siguió el camino de Nike en revelar la ubicación de las fábricas proveedoras, sí dio una serie de pasos adelante que una vez más elevan el nivel en la transparencia y responsabilidad corporativa.

Aunque quizás no estamos viendo todavía un cambio de rumbo en la carrera hacia abajo en estándares laborales, pareciera haber una carrera hacia arriba en transparencia corporativa.

¿Seguirán otros el liderazgo de Nike?

“La divulgación de las cadenas de suministros es clave para posibilitar una

mayor colaboración entre marcas y crear los incentivos necesarios para que las fábricas coloquen su performance en RSC como un punto de diferenciación,” dice el Informe de Responsabilidad Corporativa de Nike. Sin embargo, sigue diciendo que la transparencia “puede ser sólo conductora de un cambio social mayor si es adoptada por más que un puñado de empresas.”

A la fecha, la mayoría de las grandes tiendas y empresas de marcas se han negado a revelar voluntariamente dónde se fabrican los productos de su marca, argumentando que esto es “información propietaria”, y que dar a conocer dicha información permitiría a los competidores obtener acceso a secretos comerciales y de diseño.

Empresas y asociaciones industriales se han opuesto de igual manera a propuestas de regulación gubernamental que

En memoria de Angela Hale



Nos entristeció enterarnos del fallecimiento súbito el 6 de septiembre de nuestra amiga y colega, Angela Hale, Directora de Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo. Angela fue una dedicada e incansable defensora de los derechos de las mujeres trabajadoras en la industria del vestido. Ayudó a construir vínculos directos entre mujeres activistas de base en diversas partes del mundo. Su investigación otorgó voz a las mujeres que trabajan en las cadenas globales de suministros. Angela fue inspiración para todos nosotros en la RSM. La extrañaremos sobremanera.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

requeriría a todas las empresas de indumentaria revelar la ubicación de las fábricas, a pesar del hecho de que dichas regulaciones crearían un campo de juego parejo y tratarían así las preocupaciones de la industria sobre ventajas competitivas. En Canadá, por ejemplo, el Consejo de Minoristas de Canadá y la Federación Canadiense de Confección se han opuesto frontalmente a la propuesta del Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG) de regulaciones federales de divulgación de fábricas.

¿Por qué transparencia?

Aún admitiendo que el anuncio de Nike de que iba a revelar la ubicación de las fábricas de su cadena global de suministros puso nerviosas a algunas empresas, el vicepresidente de cumplimiento de Nike, Dusty Kidd, cree que removiendo el velo de secreto sobre las plantas de producción será bueno para la industria porque abrirá nuevas posibilidades entre empresas para mejorar las condiciones en las fábricas. Sin embargo, Kidd prefiere la divulgación voluntaria en lugar de regulaciones gubernamentales.

“Somos competidores en el mercado, pero en lo que podemos cooperar es en lograr el cumplimiento a nivel de fábrica,” dice Kidd.

A la pregunta de si a la empresa no le preocupaba que revelar su cadena de suministros pudiera ponerla en desventaja competitiva, Kidd contestó: “Cuando presentamos esta propuesta de divulgar la ubicación de las fábricas a los conductores del negocio de la empresa, dijeron que las ganancias potenciales superaban cualquier pérdida potencial en ventaja competitiva.”

Según Kidd, la decisión de publicar información sobre la cadena de suministros y un informe sincero de RSC había tenido además “un increíble impacto positivo en los propios empleados de Nike.”

Kidd señala también que la publicación de su lista de fábricas permitirá a ONGs y grupos laborales traer problemas a la atención de la empresa cuando sean identificados en fábricas proveedoras de Nike. A la pregunta de si la empresa tenía algún temor de que los grupos de campaña pudieran utilizar la lista de fábricas para apuntar a la empresa, respondió que en los últimos años la mayor parte de los grupos de campaña se han enfocado en resolver problemas de los lugares de trabajo más que en tratar de empañar la imagen de Nike.

¿Seguirá Gap al líder?

Entonces ¿seguirá Gap el camino de Nike? “Actualmente no tenemos planes para hacer pública nuestra base de fábricas,” dice Dan Henkle, vicepresidente de responsabilidad social de Gap Inc. Según Henkle, divulgar la ubicación de las fábricas en este momento pondría a Gap en desventaja competitiva porque la cadena global de suministros de la empresa sigue estando muy dispersa y hay pocas fábricas en las que la empresa tiene el 100% de la producción.

“Realizamos controles detallados de cumplimiento del código y de calidad antes de establecer una relación comercial con un proveedor nuevo, lo que representa una inversión considerable de nuestra parte,” dice Henkle. Argumenta que revelar la ubicación de las fábricas permitiría a sus competidores hacer pedidos a las mismas fábricas sin hacer una inversión similar en cumplimiento.

Sin embargo, Henkle sigue diciendo que Gap está al comienzo de un proceso de consolidación que resultará en que la empresa tendrá un mayor porcentaje de producción en menos fábricas, lo cual podría disminuir sus preocupaciones sobre los que se puedan aprovechar. “A medida que avancemos en consolidar la producción, veremos cómo ser más transparentes,” dice Henkle. Señala a países como Lesotho donde Gap está

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

trabajando en asociación con sindicatos locales como ejemplos de “transparencia básica.” “En esos países no es un secreto dónde está localizada nuestra producción,” dice.

A pesar de la renuencia de Gap y otras empresas de confección a divulgar públicamente sus cadenas de suministros, la RSM ha recibido informes sin confirmar que al menos dos otras grandes tiendas están preparándose para seguir la línea de Nike. Asimismo, la tienda española Inditex (propietaria de Zara) recientemente dio a conocer una lista de 73 fábricas proveedoras en Bangladesh a los sindicatos, invitándolos a trabajar con la empresa para asegurar el cumplimiento de los estándares laborales en esas plantas.

Progreso en transparencia

La decisión de Nike de divulgar su cadena global de suministros pareciera ser parte de una tendencia más amplia entre las grandes marcas de confección y calzado para intentar reparar sus dañadas reputaciones mediante la sinceridad, la transparencia y las relaciones con los críticos. Significativamente, el informe de RSC de Nike, que fue dado a conocer el mismo día que su lista de fábricas, es mucho más detallado, sincero y transparente que cualquiera de los informes previos o declaraciones públicas de la empresa.

Siguiendo el liderazgo de Gap, el informe de Nike reconoce la prevalencia de violaciones a los derechos de los trabajadores en su cadena global de suministros, así como en la industria del vestido en general. La admisión de Nike de la naturaleza sistemática de los problemas es, en sí misma, un importante paso adelante para una empresa previamente conocida por sus maniobras de relaciones públicas que intentaban minimizar el impacto de informes independientes de abusos a los derechos de los trabajadores.

Según Henkle, el segundo informe de RSC de Gap va más lejos que el primero en mostrar el alcance de la participación de la empresa en iniciativas de responsabilidad social en todo el mundo y al introducir el concepto de que el comportamiento de las empresas compradoras puede tener impactos negativos o positivos en las condiciones de trabajo. “Estamos considerando formas de que los compradores puedan minimizar los impactos negativos de sus decisiones en puntos clave de la cadena de producción,” dice Henkle.

Pareciera que otras empresas están sintiendo una presión cada vez mayor por informes más transparentes sobre sus esfuerzos de cumplimiento de códigos. En su informe de RSC de 2004, que fue dado a conocer en abril de 2005, la tienda sueca Hennes & Mauritz (H&M) declara: “Algunos de los interesados en nuestra empresa han indicado claramente que requieren más informes cuantitativos de nuestro trabajo en mejorar las condiciones de trabajo en nuestras fábricas proveedoras.

El informe de H&M incluye una declaración contundente de un importante interesado, el Centro Sueco de Comercio Justo, que sugiere que la falta en el informe de información cuantitativa sobre condiciones de trabajo hace difícil determinar si la empresa está haciendo progreso alguno en el cumplimiento de los estándares laborales. “El lector no podrá saber si H&M está realmente mejorando, o si las condiciones están empeorando de hecho,” dice la declaración del Centro de Comercio Justo.

En su informe, H&M promete que después que se hagan mejoras en el programa interno de monitoreo de la empresa, podría dar a conocer más cifras de performance en 2007. El informe señala también que aunque el foco principal de la empresa ha sido mejorar su programa de monitoreo interno, H&M también ha sostenido conversaciones con la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) y la

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Fundación Vestir lo Justo (FWF) sobre posibles opciones para verificación externa.

¿Qué contienen los informes?

No sorprende que los informes de Nike y Gap identifiquen problemas muy similares en los lugares de trabajo, los cuales son comunes en toda la industria: horas de trabajo excesivas, no pagar el salario mínimo legal, bonos por horas extra o beneficios obligatorios, y violaciones de la legislación laboral local. Una notable diferencia en los dos informes es que los equipos de monitoreo de Nike encontraron más instancias de acoso y abuso que los equipos de Gap.

Ambos informes señalan que las violaciones a la libertad de asociación son mayores que las que indican en sus estadísticas, y el informe de Gap indica que es posible que además no se informe lo suficiente sobre discriminación.

“Muchos de estos temas [discriminación y violaciones a la libertad de asociación] llegaron a nuestro conocimiento a través de terceras partes, como sindicatos y ONGs y no a través de nuestros propios esfuerzos de monitoreo,” dice el informe de Gap. La empresa promete instituir “una capacitación mejor orientada para mejorar nuestro trabajo en esta área en el futuro,” y “explorar formas de integrar los aportes de sindicatos y ONGs de manera más sistemática en nuestro proceso de monitoreo.”

Es interesante notar que el informe de RSC de H&M también reconoce que la empresa tiende a recibir información sobre violaciones a los derechos humanos, particularmente los concernientes a la libertad de asociación, de sindicatos más que directamente de trabajadores de las fábricas, aunque ve que un mayor número de violaciones a los derechos humanos son informados directamente a los auditores por los trabajadores mismos. Como resultado, la empresa está dando un mayor énfasis a las entrevistas con

trabajadores en su programa de monitoreo para el año próximo.

El informe de Nike menciona específicamente que la libertad de asociación está prohibida por ley en 10-25% de sus fábricas auditadas, apuntando a barreras legales a la libertad de asociación en China y Vietnam donde se fabrica una porción significativa de sus productos.

Según Kidd, la falta de respeto a la libertad de asociación no es un problema solamente de China, sino que es “el mayor problema individual en cumplimiento globalmente.” Aún en países donde la libertad de asociación es permitida legalmente, “con frecuencia no es respetada o se maneja informalmente,” dice Kidd.

Según Henkle, Gap ha identificado también la libertad de asociación como uno de los temas clave que la empresa debe encarar a nivel global. “Debemos sensibilizar a los proveedores en este tema y también mejorar nuestra capacidad de identificar abusos,” dice Henkle.

Hace falta más detalle

Tanto el informe de Nike como el de Gap incluyen un análisis estadístico de áreas de incumplimiento globalmente y por región geográfica. Sin embargo, estas cifras combinadas hacen difícil determinar el nivel real de incumplimiento por país específico, región geográfica, y aún globalmente.

Las estadísticas globales son difíciles de evaluar debido a la amplia gama de cifras utilizadas para describir la prevalencia de violaciones específicas del código. Por ejemplo, el informe de Nike da las siguientes cifras globales de las auditorías de Nike (monitoreo de fábricas realizado por personal de cumplimiento de Nike) que identifican una o más instancias de incumplimiento:

- Acoso y abuso; 25-50%
- Horas de trabajo: 50-100% exceden el estándar de Nike; 25-50% exceden el límite legal.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

- Salarios; 25-50% por debajo del mínimo legal

Asimismo, la información sobre hallazgos de monitoreo por región geográfica no permite una evaluación del progreso logrado en el nivel de país o fábrica, o comparar temas de incumplimiento en países específicos. Este es en especial el caso del informe de Nike, que arbitrariamente junta Europa, el Cercano Oriente y África en una región geográfica.

Algo de información sobre hallazgos y acción correctiva por fábrica, o al menos por país, sería mucho más útil que estas cifras para regiones tan amplias, dice Maggie Burns, consultora en derechos laborales y miembro del Comité de Revisión del Informe de Nike.

“Informar por país permitiría al movimiento para los derechos laborales evaluar cómo está Nike interpretando y tratando temas clave en países específicos,” dice Burns. “Permitiría también a la empresa relacionarse con interesados locales en una agenda clara para confrontar problemas endémicos en los países en particular.”

Vale la pena hacer notar que la Asociación por el Trabajo Justo, de la cual Nike es miembro, ya está divulgando los hallazgos de auditorías externas de Nike y otras fábricas proveedoras, aunque se reserva los nombres de las fábricas.

“Ahora que Nike está divulgando públicamente los nombres y direcciones de fábricas proveedoras, no hay nada que le impida conectar los puntos para vincular hallazgos específicos de auditoría a fábricas específicas,” dice Burns. Aunque este nivel de detalle no tendría que estar necesariamente en los informes de RSC de la empresa, podrían ser puestos en el internet, vinculados a los nombres y ubicación de las fábricas.

Burns apunta al hecho de que la OIT ya publica hallazgos de auditoría en fábricas específicas en un país asiático como parte de su proyecto “Mejores Fábricas en

Camboya.” Si empresas como Nike publicaran informes de fábricas específicas similares, no sólo permitiría a consumidores e inversores éticos seguir el progreso de las empresas de marcas en implementar sus códigos de conducta, sino que serviría también como un importante incentivo a los proveedores para que logren y mantengan el cumplimiento con los estándares de códigos y la legislación local,” dice Burns.

Según Kidd, Nike también considera el proyecto de la OIT en Camboya como un ejemplo positivo de cómo la transparencia puede promover el cumplimiento de los estándares laborales, señalando que su empresa sólo tiene relaciones con proveedores en Camboya que participan en el programa. “Nike está viendo cómo podría aplicarse el mismo modelo en otras partes,” continúa, “pero para que un programa tal tenga éxito, se necesitaría que las gerencias de las fábricas lo aceptaran y que hubiera un campo de juego parejo en el cual una serie de compradores se comprometían con el proceso.”

Temas en China

Según el informe de Nike, en el año fiscal 2004, el 36% del calzado fue hecho en 17 fábricas contratistas en China. Esto no incluye la marca Converse de Nike. Además artículos de confección y equipos de Nike fueron hechos en 96 fábricas contratistas. Con la eliminación del sistema de cuotas a fin de 2004, la producción de productos de indumentaria de Nike en China es posible que aumente en forma significativa.

Gap utiliza una cantidad aún mayor de fábricas en China, pero el porcentaje de sus productos hechos en China pareciera ser menor que el de Nike. En el año fiscal 2004, 423 fábricas en China fueron aprobadas para producir artículos de Gap para una parte o todo el año. En el mismo año, Gap utilizó 603 fábricas en el Sudeste de Asia y 525 en el subcontinente indio.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

El informe de Nike apunta a los siguientes problemas de derechos de los trabajadores que son endémicos en las industrias del vestido y el calzado en China: la falta de libertad de asociación, la falta de claridad sobre qué constituye la ley (“inconsistencias entre leyes nacionales y locales”), la práctica común de las gerencias de falsificar los registros de fábrica en cuanto a horas de trabajo y salarios, y varios temas específicos al sistema laboral migrante.

El informe otorga considerable atención a las restricciones a la libertad de asociación en China. La falta de conocimiento de los trabajadores de las disposiciones básicas del código de conducta es identificada como un desafío importante para la empresa.

El informe señala también que las auditorías llevadas a cabo por la organización sin fines de lucro estadounidense de monitoreo Verité de 142 fábricas en China que producen para varias empresas encontró que el 93% de las fábricas auditadas empleaban horas extra excesivas. (El Segundo Informe Anual de la FLA también apunta a excepciones otorgadas por gobiernos locales en China permitiendo horas de trabajo excesivas como un importante problema sistémico en dicho país.)

El informe de Gap revela que aunque hubo mejoras en el 51% de sus fábricas proveedoras chinas desde su informe anterior de RSC, había una disminución en cumplimiento en poco más del 48% de sus instalaciones productivas en ese país. Atribuye la mayor incidencia de violaciones a los derechos de los trabajadores informadas a la mayor cantidad de inspecciones conjuntas realizadas por el personal de cumplimiento de Gap, argumentando que la participación de más personal en las visitas de monitoreo permitió a la empresa descubrir más problemas. Según el informe, el incremento en las violaciones sobre salarios y horas de trabajo con

respecto al año anterior se debía posiblemente a problemas de oferta de mano de obra y electricidad que les obligaba a exigir más horas extra.

El informe de Gap señala que China tenía una de las tasas más altas de violaciones a la legislación local entre los países donde se hacen productos para la empresa. Según el informe, en 2004, Gap se unió con varias otras marcas para comenzar un diálogo con el gobierno chino sobre “oportunidades para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral china en los niveles provincial y local.”

El informe de Nike apunta también a la falta de cumplimiento de la legislación laboral nacional en China y promueve una relación constructiva con los proveedores chinos y el gobierno chino como el mejor enfoque para tratar con el problema.

Según Kidd, Nike también ayudó a facilitar la elección democrática de representantes de los trabajadores en dos fábricas de calzados en China. Su empresa tiene la esperanza de que esta experiencia pueda ser replicada en otras empresas, pero Kidd reconoce que es más difícil lograrlo en fábricas de confecciones donde hay múltiples compradores.

“Tenemos que trabajar dentro de la ley, pero hay cierto espacio en la legislación laboral china para formas de representación democrática de los trabajadores,” dice Kidd.

Procesos de monitoreo y verificación

El informe de Nike revela que el personal de cumplimiento de la empresa realiza auditorías internas de 25-33% de fábricas activas por año. Además, la Asociación por el Trabajo Justo, de la cual Nike es una Empresa Participante, realiza auditorías del 5% de las fábricas activas de Nike por año.

Aunque los temas de seguridad e higiene son sobre los que se informa con mayor frecuencia en el monitoreo externo de la FLA de las fábricas proveedoras de Nike, el Segundo Informe Anual de la FLA

Memorando

Actualización
Sobre Códigos
Número 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

admite que las violaciones a la libertad de asociación, el acoso y abuso, la discriminación y las disposiciones sobre salarios y beneficios son generalmente subinformadas en el monitoreo externo de la FLA debido a problemas con la calidad de las auditorías. (Ver Memorando sobre Códigos N° 18.)

Un sorprendente hallazgo general sobre el informe de Nike es que las auditorías externas de la FLA encuentran menos instancias de incumplimiento que el programa de monitoreo interno de Nike. Dado que la FLA elige las fábricas a ser auditadas en base a una evaluación de riesgo, se podría esperar que hallara más instancias de incumplimiento y no menos.

El informe de Gap indica que la empresa emplea 92 personas para monitorear cumplimiento que han llevado a cabo 6.750 inspecciones en 2.672 fábricas de confecciones (cerca del 100% de las fábricas proveedoras aprobadas de la empresa) en 2004.

Gap es también miembro de dos iniciativas multipartitas, Responsabilidad Social Internacional (SAI) y la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) de Gran Bretaña. Aunque ni SAI ni la ETI requieren que Gap participe en auditorías externas de sus fábricas proveedoras, la participación relativamente reciente de la empresa en las dos iniciativas ha podido facilitar la colaboración con otras empresas y organizaciones laborales y no gubernamentales en una serie de iniciativas para tratar con problemas sistémicos en la industria.

En 2004, Gap también participó en una evaluación de SAI de su programa para el cumplimiento de los estándares laborales globales y en una evaluación de Verité de su programa de monitoreo y necesidades de capacitación. Las recomendaciones de las dos evaluaciones comprendían lo siguiente:

- Realizar menos pero más extensas auditorías por un mayor plazo de tiempo en fábricas más grandes;

- Proveer capacitación formal de auditoría a personal de cumplimiento y cambiar, en el tiempo, a más auditorías de diagnóstico por parte de terceras partes auditoras acreditadas;
- Proveer capacitación regular para proveedores sobre requisitos de cumplimiento y administración de recursos humanos;
- Proveer más medidas de progreso y revelar más objetivos numéricos de performance;
- Incrementar el nivel de información creíble conseguida de los trabajadores;
- Fortalecer la alineación entre estrategias de aprovisionamiento y cumplimiento; y
- Reorientar al personal de campo y vincular las competencias del personal con la función de remediación.

Según Henkle, desde la evaluación de SAI, todos los miembros del equipo de cumplimiento y personal de la sede central de la empresa han tomado parte en la capacitación de SAI, enfocando en cómo identificar y tratar los problemas más difíciles de identificar, tales como discriminación y violaciones a la libertad de asociación, así como evaluar informes de incumplimiento de terceras partes. Señala que en la conferencia anual de este año, el personal de cumplimiento de Gap recibió capacitación sobre cómo identificar y tratar temas de acoso sexual.

Más allá del monitoreo

En sus respectivos informes, tanto Nike como Gap reconocen las limitaciones del actual modelo de auditoría de fábricas para lograr un cumplimiento sustentable de los códigos de conducta y la legislación laboral local, y la necesidad de tratar con “las causas raíces” del incumplimiento. El informe de H&M habla sobre la necesidad de cambiar de un enfoque de “qué está mal” a “por qué las cosas están mal.”

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Según el informe de Gap, estas causas raíces incluyen:

- La naturaleza fragmentada y altamente competitiva de la industria;
- La fijación de precios de las marcas, las demandas de calidad y los tiempos de entrega poco realistas, además de insuficiente énfasis en estándares laborales en las decisiones de aprovisionamiento;
- Los cambios geográficos en la producción luego de la eliminación de cuotas;
- Las leyes laborales inadecuadas o desactualizadas, el insuficiente cumplimiento de esas leyes, y la falta de conciencia de los trabajadores sobre sus derechos; y
- La aceptación por parte de los proveedores de números imposibles de pedidos, la falta de capacidad o comprensión de la gerencia y / o de compromiso con las leyes y los estándares laborales.

En sus informes, tanto Nike como Gap reconocen que distintos departamentos de sus empresas con frecuencia realizan demandas conflictivas a los proveedores, insistiendo en el cumplimiento del código mientras que al mismo tiempo los presionan para hacer los productos más baratos y más rápido. Con el fin de asegurar que el cumplimiento de los estándares laborales sea un elemento en el aprovisionamiento y otras decisiones de negocios, ambas empresas han revisado sus sistemas de calificación de fábricas para incluir performance en estándares laborales en la toma de decisiones.

Según Kidd, Nike ha establecido un grupo de trabajo interno para examinar cómo las prácticas de gerencia de la cadena de suministros de la empresa contribuyen al exceso de horas extra. “Nosotros somos la causa fundamental de muchos de los problemas,” admite Kidd. Su empresa está examinando las prácticas de gerencia en las fábricas en el área de

recursos humanos que contribuyen al incumplimiento.

En línea con la tendencia general en la industria, tanto Nike como Gap están poniendo un mayor énfasis en capacitación de personal de gerencia y trabajadores en un intento de aumentar el manejo local de los programas de cumplimiento de estándares laborales.

El informe de H&M también hace resaltar los talleres de capacitación patrocinados por la empresa con gerentes y supervisores de las fábricas, así como su participación en un proyecto de capacitación para trabajadores de la confección en Bulgaria y su apoyo a un proyecto de capacitación para mujeres trabajadoras en Bangladesh.

El tema del salario digno

Según el informe de Nike, en los próximos años la empresa se enfocará en los siguientes temas prioritarios:

- Libertad de asociación;
- Acoso y abuso y procedimientos de reclamos;
- Pago de salarios;
- Horas de trabajo; y
- Medio ambiente, seguridad e higiene.

En su informe, Nike da otro pequeño paso al reconocer que los salarios y las horas de trabajo están estrechamente ligados (salarios inadecuados obligan a los trabajadores a trabajar horas excesivas), pero la empresa sigue negando que tenga responsabilidad de asegurar que los trabajadores reciban salarios que satisfagan sus necesidades básicas según estándares locales.

Tanto el informe de Nike como el de Gap evitan el tema del salario digno, enfocando en su lugar en mayor eficiencia y productividad como la solución para el problema de salarios inadecuados. Pareciera que ni Nike ni Gap están todavía dispuestas a reconocer que los precios que pagan actualmente a los proveedores podría ser insuficiente para dar salarios

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

que satisfagan las necesidades básicas de los trabajadores.

Según Kidd, “los trabajadores deberían recibir el pago que merecen, pero el modelo actual de negocios hace difícil que una empresa por sí misma asegure que los trabajadores reciban salarios que alcancen para satisfacer sus necesidades básicas.” Argumenta que niveles más altos de productividad y un cambio a una manufactura ajustada son estrategias más factibles para mejorar los salarios en el corto plazo.

Al mismo tiempo, Kidd se refiere en forma positiva al proyecto de Jo-In en Turquía, en el cual las cuatro mayores iniciativas multipartitas, junto con el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores y la Campaña Ropa Limpia, desarrollaron un código de conducta común que incluye una disposición de salario digno y están probando cómo se podría implementar dicho estándar en un país en particular. (Ver artículo en página 24)

Participación de interesados

El informe de Nike se refiere a recientes iniciativas en las cuales la empresa consulta o se relaciona con organizaciones laborales y no gubernamentales, incluyendo dos en las que participó la RSM. La primera es el Foro de Interesados de la empresa de febrero de 2004 que contó con la participación de representantes de sindicatos, ONGs ambientales y de derechos laborales, así como inversores y proveedores. La segunda es el actual Foro Internacional Acuerdo Multifibras (FIAM), que examina los impactos de la eliminación de cuotas y promueve la colaboración de interesados múltiples para tratar con los impactos negativos. Gap es también miembro fundador y participante activo del FIAM. (Ver artículo en la página 12)

Aunque Nike ha realizado una serie de esfuerzos en los últimos años para

consultar y relacionarse con organizaciones laborales y no gubernamentales, como lo dice el Comité de Revisión del Informe de Nike, “los futuros informes se beneficiarían con la cobertura de cómo se relaciona Nike con sus más fuertes críticos.”

Según Burns, Nike debe relacionarse con grupos que están desempeñando un rol preponderante en la campaña internacional sobre Nike, y especialmente con los grupos que trabajan a nivel local con trabajadores que producen artículos de Nike. “La experiencia de organizaciones de trabajadores de base es que Nike no ha sido muy sensible, particularmente con respecto a violaciones a la libertad de asociación,” dice Burns. “Para cambiar dicha percepción, Nike debe comenzar a relacionarse directamente con esas organizaciones.”

Kidd está de acuerdo con que su empresa debe hacer un “esfuerzo concertado” de relacionarse tanto con críticos del Norte como interesados locales en los países productores de confecciones.

Según Burns, Gap ha avanzado más que Nike en relacionarse con interesados, pero Gap también necesita poner más énfasis en relacionarse con organizaciones laborales y ONGs locales.

Políticas públicas

Ambos informes indican que Nike y Gap están bajo una cada vez mayor presión de ONGs y organizaciones laborales para desempeñar un rol más activo en promover políticas públicas y comerciales que apoyen una mejora en los estándares laborales. Sin embargo, ninguna empresa ha sido particularmente activa en esta área a la fecha.

Aunque el informe de Nike indica que la empresa ha tomado una posición en temas ambientales y contra la discriminación de género en cuanto a beneficios, así como promoviendo acceso libre de aranceles al mercado para

Memorando

Actualización
Sobre Códigos
Número 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

exportaciones de artículos de indumentaria de países en desarrollo, no ofrece evidencia de que la empresa apoya activamente políticas públicas o acuerdos comerciales que requieran o promuevan mejores estándares laborales en países productores de confecciones.

Según Kidd, aunque Nike no apoya restricciones a importaciones de países en base a su performance en estándares laborales, apoyaría políticas gubernamentales que ofrezcan incentivos y premios a países que mejores sus estándares laborales.

Conclusión

Las grandes empresas de marcas de artículos de indumentaria y vestuario deportivo que han sido objeto de permanente crítica por abusos a los derechos laborales en sus cadenas globales de suministros están comenzando a ver el valor de la sinceridad y transparencia en los informes de responsabilidad social corporativa. Los recientes informes de RSC de Nike y Gap son ejemplos de esta tendencia creciente. Asimismo, el último informe de RSC de H&M indica que otras empresas del sector están también bajo una mayor presión por informes más transparentes sobre el progreso en el cumplimiento de los estándares laborales.

La decisión de Nike de divulgar públicamente su cadena global de suministros es sólo el último paso en lo que podría convertirse en una carrera hacia arriba en transparencia. Los informes de RSC que vinculan la ubicación de las fábricas a hallazgos de auditoría y progreso en acción correctiva es el próximo paso lógico. Si son adoptados por una cantidad significativa de empresas, tal información transparente actuaría como un incentivo eficiente para que los proveedores logren y mantengan el cumplimiento con las disposiciones de los códigos de conducta y las leyes laborales locales.

En sus recientes informes de RSC, empresas como Nike y Gap reconocen no sólo que las violaciones a los derechos laborales son comunes en sus cadenas globales de suministros, sino que apuntan también a la naturaleza sistémica de estos problemas en la industria en general. Esta admisión representa otro importante avance, dado que podría alentar a las empresas a colaborar entre ellas y con organizaciones laborales y ONGs interesadas en la búsqueda de soluciones comprensivas a los problemas sistémicos que plagan a toda la industria.

Las serias limitaciones del actual modelo de auditoría de fábricas, que están expuestas en estos dos informes de RSC, están forzando a las empresas a buscar medios más efectivos de lograr un cumplimiento sustentable de sus códigos de conducta y leyes laborales locales. Ello incluye colaboración entre empresas y relaciones con interesados en los niveles local e internacional, participación en iniciativas multipartitas, capacitación y desarrollo de capacidad para personal de gerencia y trabajadores de las fábricas, y relaciones con gobiernos en temas de políticas públicas.

Aún cuando la sinceridad y la transparencia son importantes avances, por sí mismas no alcanzan para mejorar las condiciones de trabajo y las prácticas laborales, a menos que, y hasta que las empresas comiencen a confrontar con seriedad algunas de las causas raíces de los persistentes problemas que resaltan en sus informes de RSC. Todavía queda por verse si empresas como Nike, Gap y H&M cumplirán con sus promesas de tratar con estas causas raíces.

*El informe de Nike "FY2004 Corporate Responsibility Report" y la lista de fábricas están en inglés en el sitio:
www.nikeresponsibility.com*

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

El "Informe 2004 de Responsabilidad Social" de Gap está en inglés en el sitio: www.gapinc.com

El "Informe 2004 de Responsabilidad Social Corporativa" de H&M, está en inglés en el sitio: www.hm.com/ca_uk/hm/social/csr_rapport.jsp

B. Foro sobre AMF promueve acción común en Bangladesh

Una conferencia de dos días sobre el futuro de la industria de textiles y confecciones de Bangladesh en el contexto de la eliminación de cuotas de importación podría abrir una puerta a la acción colaborativa para la supervivencia de la industria con mejores prácticas laborales.

Copatrocinada por el Foro Internacional Acuerdo Multifibras (FIAM)¹ y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la conferencia realizada el 27 y 28 de junio en Dhaka, Bangladesh, reunió a aproximadamente 150 representantes de asociaciones locales de fabricantes y la industria, ministerios gubernamentales, sindicatos y ONGs nacionales e internacionales, instituciones multilaterales, y grandes tiendas y empresas de marcas que se aprovisionan en el país.

¹ El Foro Internacional Acuerdo Multifibras (FIAM) es una iniciativa multipartita que reúne a tiendas minoristas y empresas de marcas, sindicatos, ONGs e instituciones públicas nacionales y multilaterales con el fin de identificar y promover estrategias colaborativas para dar apoyo a vulnerables industrias nacionales del vestido y un mayor respeto por los derechos de los trabajadores durante el período de transición post-cuota. La RSM es miembro del Grupo de Trabajo del FIAM.

Después de dos días de discusión y debate, los participantes en el foro acordaron establecer un grupo permanente nacional de interesados para desarrollar una estrategia y un mecanismo comunes para lograr una ambiciosa serie de proyectos que, si se aplica, hará que la industria del vestido y textil de Bangladesh sea más competitiva globalmente, más segura para los trabajadores y más respetuosa de los derechos de los trabajadores.

Desgraciadamente, hizo falta una gran tragedia y la innecesaria pérdida de vidas de trabajadores para enfocar la atención de la industria y el gobierno en la necesidad del cumplimiento de estándares laborales como precondition necesaria para la supervivencia del sector de mayores ingresos por exportación del país.

La tragedia de Spectrum

A la mañana temprano del 11 de abril, el edificio de nueve pisos de la fábrica Spectrum Sweater en Dhaka, donde los trabajadores del turno noche producían sweaters para grandes tiendas europeas, colapsó matando a sesenta y cuatro trabajadores, dejando heridos a docenas mas, y dejando sin empleo a 2.000 trabajadores. Si el edificio se hubiera caído durante el turno de día, cientos de trabajadores podrían haber muerto.

Como señala Shirin Akhter, presidenta del grupo de mujeres de Bangladesh Karmojibi Nari, esto no fue un desastre natural, el colapso del edificio era algo completamente prevenible. A pesar de la mala construcción de las columnas de soporte del edificio, los propietarios habían añadido cinco pisos adicionales a la estructura original de cuatro pisos con el fin de acumular grandes pedidos de prendas de vestir que no querían rehusar.

"La negligencia fue la causa de la tragedia del 11 de abril," dice Akhter. "Esto fue un asesinato, no un accidente."

Pocas horas después de la catástrofe, mientras continuaba la búsqueda de

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

sobrevivientes y muertos en los escombros, la Campaña Ropa Limpia en Europa dio a conocer una lista de empresas europeas conocidas por haber sido clientes de Spectrum o de su dueño, Shahriyar. Las mismas incluían a Inditex (Zara) de España, Karstadt Quelle de Alemania, Carrefour de Francia y The Cotton Group de Bélgica. Con la excepción de Carrefour, todos son miembros de la Iniciativa Empresarial de Cumplimiento Social (BSCI). (Ver artículo en la página 18)

Grupos locales en Bangladesh hicieron rápidamente una lista de demandas específicas dirigida a las mismas empresas, pidiéndoles que aceptaran su responsabilidad conjunta en la tragedia, junto con el propietario de Spectrum/Shahriyar, la asociación local de la industria (BGMEA) a la cual pertenecía y las autoridades locales.

La preocupación inmediata se enfocó en las necesidades urgentes de los heridos, los desempleados y las familias de los muertos, así como la responsabilidad tanto del gobierno como de la industria en actuar para prevenir futuros desastres.

El problema más amplio

Lejos de constituir un incidente aislado, el caso Spectrum fue sólo el último en una serie de tragedias en lugares de trabajo en la industria del vestido para exportación de Bangladesh, incluyendo varios incendios de fábricas causados por instalaciones inadecuadas, malas prácticas en seguridad e higiene, y la falla del gobierno de Bangladesh en hacer cumplir las regulaciones sobre construcción y seguridad e higiene.

Sin embargo, el incidente de Spectrum adquirió un significado mucho más amplio porque pasó en un momento crucial para el país: el fin del Acuerdo Multifibras que había producido el crecimiento dramático de su industria del vestido para exportación. En un momento en que la

industria estaba siendo particularmente vulnerable al nuevo ambiente competitivo, la tragedia de Spectrum expuso las deficiencias combinadas de propietarios de fábricas, sus asociaciones industriales y las autoridades locales en Bangladesh.

De igual importancia, la tragedia hizo enfocar la atención internacional en la aparente incapacidad de las grandes tiendas y marcas de monitorear con eficacia y hacer cumplir los estándares de sus códigos de conducta. “Carrefour y Zara tenían códigos de conducta, pero eso no protegió a los trabajadores que murieron en Bangladesh,” dice en la edición del 27 de junio de 2005 de *Fortune Magazine*. En Alemania, la conexión de Karstadt Quelle con las muertes en la fábrica fue motivo de un artículo de cinco páginas en la revista *Stern*.

Mientras tanto, la Campaña Ropa Limpia en Europa y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITVC) movilizaron a sus miembros y allegados para demandar acción inmediata de las tiendas europeas cuyas prendas de vestir habían sido hechas en la fábrica Spectrum. Al mismo tiempo el Caucus de ONGs de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) en Gran Bretaña y la RSM en Canadá se dirigieron a otras empresas que se aprovisionan en Bangladesh para que consideraran la tragedia como un llamado de atención sobre la falta de condiciones de trabajo seguras en la industria en general.

En consulta con organizaciones laborales y ONGs en Bangladesh, estas organizaciones presentaron una serie de demandas que incluían una investigación plena, independiente y transparente de las causas de la tragedia, una justa compensación para los trabajadores heridos y desempleados y las familias de los que murieron, y que se establecieran mecanismos adecuados en toda la industria para prevenir la ocurrencia de tragedias similares.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Misión de la BSCI

Bajo una presión en aumento de la CCC y la FITTVC, el 5 de junio la BSCI envió una delegación a Bangladesh para investigar la situación. La delegación incluyó representantes de The Cotton Group, Inditex y Karstadt Quelle, así como el secretario general de la FITTVC, Neil Kearney y Lakshmi Bhatia de Gap Inc., en representación de la ETI.

Otro cliente de la fábrica y comprador importante en Bangladesh, la tienda francesa Carrefour, no participó en la misión, a pesar de haberse autoelegido en el pasado por su programa de auditoría social en Bangladesh, el cual había incluido la auditoría en 2002 de la empresa propietaria de Spectrum, Shahriyar Company. Carrefour sostuvo que había pedido a una ONG local con la que había trabajado previamente que participara en la asistencia de emergencia a las víctimas, y la empresa se reunió en forma separada con representantes sindicales en Bangladesh.

Según Kearney, antes de dejar Bangladesh, la delegación pudo lograr acuerdos en una serie de medidas para tratar con los impactos a mediano y largo plazo de la tragedia, incluyendo:

- El establecimiento de una oficina en el sitio para facilitar la compilación de una lista completa de empleados, detalles de los muertos y desaparecidos y una lista completa de los heridos y el alcance de sus lesiones;
- El establecimiento de un fondo fiduciario al que se esperaba contribuyeran las tiendas europeas, el propietario de la fábrica, la BGMEA, y el gobierno de Bangladesh. El fondo sería administrado por una Fuerza de Trabajo conjunta y un Comité de Supervisión sobre Spectrum conformada por la BGMEA y sindicatos locales;

- Una oferta de Inditex de asegurar una evaluación independiente de compensación apropiada para las víctimas de la tragedia;
- Una demanda de que todas las fábricas de confecciones de varios pisos fueran objeto de una investigación urgente de sus estructuras; y
- Una propuesta de que un Comité de Desarrollo Económico y Social tripartito para las Industrias del Vestido y Textil sea establecido para desarrollar y comercializar la industria en base al respeto por los derechos de los trabajadores.

Según Kearney, una de las tiendas de la delegación – Inditex – anunció durante una reunión con sindicatos locales que estaba comenzando un programa de seis meses de mejoramiento con sus 73 proveedores en Bangladesh, y que se esperaba que todos los proveedores alcanzaran el cumplimiento al fin del programa. Inditex luego entregó las lista de nombres y ubicación de dichos proveedores a los sindicatos y les invitó a ayudar a monitorear el progreso del programa.

¿Qué constituye compensación justa?

La visita de la delegación de la BSCI se llevó a cabo casi dos meses después de la tragedia. No obstante, al momento de la visita, la mayoría de los sobrevivientes del colapso de la fábrica no habían recibido todavía los salarios atrasados que se les debía o la indemnización legal. La compensación, si se había pagado, había sido hecha en forma despareja y a muy bajo nivel.

Mientras algunos de los heridos recibieron atención médica inicial pagada por el dueño o la BGMEA, otros habían recibido un tratamiento inadecuado o nada de tratamiento.

Después de reunirse con algunos de los ex trabajadores, Inditex acordó pagar los costos de atención médica de las

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

víctimas con heridas más graves que habían encontrado, además de sus salarios por dos años.

Bajo el excepcional escrutinio internacional que atrajo el caso, la cuestión de qué constituye compensación justa no pudo ser ocultado. Por ejemplo, poco después de la tragedia, las autoridades locales habían registrado reclamos de compensación para las familias de los muertos que sumaban sólo US\$300 por familia. La BGMEA después ofreció dar 79.000 Taka (alrededor de US\$1.250) por trabajador.

Sin embargo, los sindicatos locales no pensaban que esto era suficiente, argumentando que la compensación debería establecerse en base a los ingresos esperados en el curso de la vida de los trabajadores muertos y heridos, más pagos por dolor y sufrimiento además de atención médica completa para los heridos.

En las semanas y meses siguientes, mientras los compradores internacionales estaban cada vez más ansiosos por arreglar el caso y determinar de una vez sus respectivas contribuciones, el tema de compensación justa ganó una prominencia cada vez mayor: cómo debería calcularse el nivel adecuado de compensación para las víctimas: ¿solamente en base a requerimientos legales en Bangladesh o también tomando en cuenta estándares internacionales pertinentes?

El Foro Internacional Acuerdo Multifibras (FIAM) va a Bangladesh

Pero aún mientras se iban tratando las crisis inmediatas que enfrentaban los trabajadores de Spectrum y sus familias, los problemas mayores y sistémicos de Bangladesh y su industria del vestido no podían ser ignorados. Aquí es donde intentó intervenir el FIAM.

Al momento de la tragedia de Spectrum el FIAM, que había sido establecido en el primer trimestre de 2004, estaba

examinando cómo trasladar sus principios globales en una participación a nivel de país, con la esperanza de crear una acción con múltiples interesados con participación y decisión local. Visualizada antes del colapso de la fábrica Spectrum, pero organizada después, la conferencia del 27-28 de junio del FIAM / PNUD en Bangladesh se convirtió en una instancia en la que una terrible tragedia forzó a muchos a tomar con seriedad la necesidad de acción conjunta.

El PNUD en el centro – se incorporan compradores internacionales

Por meses antes de la conferencia, en colaboración con el Ministerio de Comercio de Bangladesh, el PNUD había estado trabajando en la preparación de una propuesta comprehensiva para la supervivencia de la industria del vestido y textil en el mundo post cuotas. El proyecto fue desarrollado con aportes de asociaciones del sector privado, sindicatos, proveedores de servicios, sociedad civil y ONGs. Sin embargo, los compradores internacionales no habían participado, de manera que la conferencia fue una oportunidad para traerlos a la mesa, junto con otros importantes actores internacionales.

Entre los compradores internacionales que participaron en la conferencia se contaban Gap Inc., Karstadt Quelle, H&M, Levi Strauss, Coop UK (CWS), Nike, Littlewoods, Inditex, Cotton Group, Marks and Spencer, Asda/George (supermercado británico propiedad de Wal-Mart) y Wal-Mart. También asistieron el Banco Mundial, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero, Oxfam Internacional, la Iniciativa de Comercio Ético (ETI), Responsabilidad Social Internacional (SAI) y la Asociación por el Trabajo Justo (FLA).

Significativamente, al menos tres de las empresas presentes – Karstadt Quelle, Inditex y Cotton Group – no habían participado previamente en las

Memorando

Actualización

Sobre Codigos

Numero 19

.....

Red de

Solidaridad

de la Maquila

discusiones del FIAM sino que habían ido a Bangladesh al ser identificadas como clientes de la fábrica Spectrum.

Entre los clientes de Spectrum, la tienda francesa Carrefour fue la única gran empresa compradora que no participó en la conferencia en Bangladesh. Sin embargo, Carrefour sí participó en una reunión de seguimiento en septiembre en Londres en la cual tiendas y empresas de marcas que se aprovisionan en Bangladesh trataron las responsabilidades de los compradores identificadas en la conferencia de junio.

Mensajes clave y plan de acción

A pesar de la diversidad de actores e intereses representados en la conferencia, al final de los dos días de su transcurso, se había logrado entre todos los presentes un sorprendente nivel de consenso sobre el camino a seguir.

Los mensajes claves que surgieron en la conferencia fueron:

- Hubo un consenso absoluto en la necesidad de sostener y hacer crecer a las industrias textil y de confecciones en Bangladesh.
- Un tema clave es el cumplimiento con estándares laborales internacionales y legislación laboral nacional, y las fábricas tendrían que tratar con elementos como la libertad de asociación y la negociación colectiva, los contratos con los empleados, un salario digno, las horas de trabajo razonables, los feriados semanales y las medidas de seguridad e higiene. Dicho cumplimiento satisfaría los requerimientos de la mayoría de los códigos de conducta corporativos haciendo a la industria más atractiva para empresas de marcas y tiendas.
- Los compradores (empresas de marcas y tiendas) deberían trabajar en forma colaborativa para acordar un enfoque común tanto a

contenido de códigos como criterios de implementación.

- Se deberían revisar las prácticas de compra, también en forma colaborativa, para asegurar que se pague un precio justo por los productos y para minimizar el impacto perjudicial en los proveedores, específicamente de tiempos de entrega imposibles de cumplir.

Un resultado importante de la conferencia fue el pedido al Ministerio de Comercio que liderara el establecimiento de una Fuerza de Trabajo para iniciar un diálogo tripartito – con aportes de los otros interesados – “a cargo de fortalecer a las industrias, asegurar lugares de trabajo en buen estado, seguros y saludables así como un rápido cumplimiento social.”

Los delegados también pidieron el establecimiento, en un plazo de tres meses, de un grupo permanente de interesados múltiples con representación del gobierno, la industria, los sindicatos, los compradores, las organizaciones no gubernamentales, los representantes de gobiernos importadores e instituciones y los donantes internacionales con el fin de desarrollar una estrategia para implementar una serie de actividades para actualizar la industria y asegurar el cumplimiento con los estándares laborales internacionales.

Además, se pidió a las dos asociaciones de la industria del país, la BGMEA y la BKMEA, que prepararan un documento informativo sobre las leyes laborales de Bangladesh pertinentes a la industria en conjunto con el gobierno, sindicatos y otros interesados para hacer circular en la industria en los siguientes tres meses. También se les invitó a hacer del cumplimiento con la legislación laboral pertinente de Bangladesh y los estándares laborales internacionales una condición para ser miembros de las asociaciones.

Asimismo, Marks and Spencer ofreció preparar un análisis de diferencias de

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

todos los códigos de conducta que se aplican en la actualidad en Bangladesh con el fin de tratar con la confusión y duplicación causada por los diferentes códigos y prácticas y requerimientos de implementación demandados por distintos compradores.

Siguiendo de inmediato con una de las recomendaciones del foro, el Secretario del Ministerio de Comercio, Siddiqur Rahman Choudury, anunció que los términos de referencia del Foro Nacional

del Gobierno de Bangladesh sobre Cumplimiento Social sería ampliados para incorporar los temas planteados en el Foro y que su membresía se expandiría para asegurar que hubiera un diálogo tripartito con el apoyo de los demás interesados.

Oportunidades de cambio

El proceso puesto en movimiento en Bangladesh en los meses que siguieron el fin del AMF y la tragedia de Spectrum logró un ímpetu excepcional al multiplicarse

Foro en México busca una base común

El 18 de agosto, representantes de empresas mexicanas de manufactura de confecciones y su asociación industrial, el gobierno mexicano, organizaciones sindicales nacionales e internacionales, empresas de marcas internacionales, firmas de auditoría social, y organizaciones mexicanas de derechos laborales participaron en un foro público en Ciudad de México titulado “¿Habrà futuro para la industria textil y del vestido en México? El impacto del fin del Acuerdo Multifibras en la industria y los derechos laborales.”

Copatrocinada por la RSM y la organización mexicana ‘Mujeres Trabajadores Unidas, A.C.’ (MUTUAC), el foro público incluyó a oradores de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CNIV), el Sindicato Nacional de la Industria Textil y de la Confección S y C de la RM – CTM, la Secretaría de Economía, la FITTVC, el FIAM, Nike, Gap Inc., Levi Strauss, la Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno (IRSTD), y el experto mexicano en derechos laborales Arturo Alcalde.

Aquí algunas de las declaraciones que surgieron del Foro:

“El fin de los sistemas de cuotas ha sido marcado por nuevos cierres de fábricas, mayor incertidumbre y, con frecuencia, el deterioro de las condiciones de trabajo para los trabajadores de la industria del vestido, especialmente aquellos empleados en las fábricas más pequeñas y subcontratistas.” – Milisa Villaescusa, Mujeres Trabajadoras Unidas, A.C. (MUTUAC)

“Aunque con el fin del régimen de cuotas tenemos ahora más control sobre dónde hacemos nuestros negocios, no es nuestra intención hacer toda la producción en un lugar. Creemos que necesitamos una red de suministros diversificada para mitigar el riesgo geográfico, incrementar la velocidad de entrega al mercado y envío de la amplia variedad de productos que vendemos en nuestras tiendas. Queremos también promover entre los fabricantes de prendas de vestir que asuman una mayor responsabilidad por las condiciones de trabajo en las fábricas de su propiedad, en las que operan o a las que contratan. Con el fin de lograr esto, estamos incorporando estándares laborales directamente en nuestras decisiones de compras.”

– Sean Ansett, Director, Enlaces Globales, Gap Inc.

“La coyuntura particular del sector de confección y textil requiere un acuerdo entre empresarios y trabajadores y el gobierno mexicano para instrumentar mecanismos de perspectivas varias. Este acuerdo debería llegar a un compromiso de estándares de comportamiento en un lógico de responsabilidad social empresarial y a un mecanismo de inspección y monitoreo para confirmar el cumplimiento de esto compromiso. Estos estándares deberían garantizar los derechos humanos laborales internacionalmente reconocidos cuyo respecto podría ser un ventaja comparativo de México en la competencia internacional.”

– Arturo Alcalde, experto mexicano en derechos laborales.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

iniciativas de seguimiento. Sin embargo, la historia reciente en Bangladesh ha mostrado que las buenas intenciones no son siempre suficientes ante las trabas burocráticas y los intereses creados que son opuestos a un cambio significativo, especialmente un cambio que pudiera beneficiar a los trabajadores. No obstante, la considerable atención enfocada actualmente en la industria del vestido del país constituye ciertamente una fuerte indicación de que se está abriendo una ventana en Bangladesh y que hay varias oportunidades que aprovechar.

*Para mayor información en inglés sobre la conferencia y el FIAM visitar:
www.mfa-forum.net*

C. BSCI ¿Están las tiendas europeas en el camino correcto?

A medida que las iniciativas multipartitas en los sectores de la confección y alimentos comienzan a explorar una posible convergencia en estándares de códigos y mecanismos de implementación, las tiendas europeas están avanzando en su propia iniciativa colaborativa de monitoreo.

La Iniciativa Empresarial de Cumplimiento Social (BSCI por sus siglas en inglés) fue lanzada oficialmente en marzo de 2003 por la Asociación de Comercio Exterior (FTA² por sus siglas en

² La FTA es una asociación de comercio europea que promueve temas de comercio internacional en nombre de asociaciones nacionales de tiendas minoristas y tiendas individuales. Apoya decididamente la liberalización del comercio y se opone frontalmente a las propuestas presentadas a la Unión Europea de normas obligatorias de responsabilidad social corporativa. La FTA ha hecho también lobby contra requisitos de etiquetado de país de origen, denominándolos proteccionistas y discriminatorios.

inglés) basada en Bruselas, que actúa como secretariado de la BSCI. Según el Informe Anual 2003/2004 de la FTA, la BSCI es actualmente “el mayor enfoque común al monitoreo de estándares sociales que existe en Europa.”

¿Quién está en la BSCI?

La BSCI incluye a algunas de las tiendas más grandes e importantes de Europa, tales como Migros de Suiza, Inditex (Zara) de España, Karstadt Quelle, Metro Cash and Carry, y el Otto Group de Alemania, The Cotton Group de Bélgica y C&A de Holanda.

Dos asociaciones europeas de tiendas, AVE de Alemania y Textilimportörema de Suecia son también miembros. Las tiendas alemanas y AVE tienen un rol prominente en el liderazgo de la BSCI, y el enfoque de la BSCI al cumplimiento del código está modelado estrechamente sobre el Modelo de Sector de AVE.

Llamativamente ausente de la BSCI están las grandes tiendas francesas, como Carrefour, la tienda minorista segunda en tamaño del mundo, y Auchan. Ambas empresas son miembros de la asociación de tiendas francesas (FCD) y participan en la Iniciativa de Cláusula Social de la FCD.

Aunque la BSCI es actualmente una iniciativa europea enfocada en los sectores textil, electrónico, de confección, de calzado, y de juguetes, también tiene abierta la afiliación a tiendas no europeas así como importadores y fabricantes. Recientemente, Hudson's Bay Company de Canadá se convirtió en el primer miembro no europeo de la iniciativa. Asimismo, la BSCI planea expandir su alcance para incluir a otros productos al consumidor que se venden en estas tiendas multi producto.

¿Por qué la BSCI?

El Informe Anual de la FTA identifica la “necesidad de armonización y consolidación de actividades individuales corporativas en asuntos de estándares

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

sociales” como “la fuerza motivadora detrás de los orígenes de la BSCI en 2002/2003.” Señala que la BSCI es atrayente tanto para tiendas como para proveedores porque implica menos auditorías de fábricas, menores costos y punto de referencia de resultados de auditoría. La BSCI ha desarrollado una base de datos en la cual algo de información sobre hallazgos de auditoría está disponible para las empresas miembros, aunque no al público u otras partes interesadas.

Según Heinz-Dieter Koeppé, ex Director Ejecutivo de Política Ambiental y Social para Karstadt Quelle y miembro del Comité de Representantes de la BSCI, las tiendas europeas crearon la BSCI porque ningún sistema existente satisfacía sus necesidades. Koeppé define a Responsabilidad Social Internacional (SAI) como un sistema “muy bueno”, pero piensa que es “demasiado exigente y caro” para muchos proveedores. “La razón más importante en crear la BSCI fue evitar múltiples auditorías y porque creemos que un enfoque sectorial es la única forma de conseguir sustentabilidad y un cambio rápido,” dice Koeppé.

El temor a normativas gubernamentales y la renuencia a incorporarse a iniciativas multipartitas de monitoreo de códigos en la cuales sindicatos y ONGs comparte el poder de decisión con las empresas, puede haber contribuido también a la decisión de la FTA de lanzar su propia iniciativa, dice Ineke Zeldenrust de la Campaña Ropa Limpia europea (CCC).³

Zeldenrust apunta a la decidida oposición de la FTA a la acción regulatoria sobre responsabilidad social corporativa, tales como el Documento Verde de la Comisión Europea que promueve un Marco de Referencia Europeo de RSC,

³ Para una crítica en inglés más detallada de la BSCI realizada por la CCC, ver “The Business Social Compliance Initiative (BSCI): A Critical Perspective,” por Jeroen Merk and Ineke Zeldenrust, la Campaña Ropa Limpia, 1º de junio de 2005, 20 pp., www.cleanclothes.org/ftp/05-050bsci_paper.pdf.

como un factor motivador en la creación de la BSCI. Señala también que las empresas miembros de la FTA en varios países europeos habían sido invitadas a incorporarse a iniciativas multipartitas, decidiendo en su lugar formar su propia iniciativa, controlada por el sector industrial/comercial y autorregulada.

Según Koeppé, la FTA examinó otras opciones pero halló que la mayoría de las iniciativas eran “o muy reducidas o mejor preparadas para realizar proyectos piloto o tratar con casos de buenas prácticas.” Sigue diciendo Koeppé, “como lo indica el nombre – Iniciativa Empresarial de Cumplimiento Social – somos empresarios.”

Estándares del código

A diferencia de muchos códigos voluntarios de conducta empresariales o sectoriales, el Código de Conducta de la BSCI hace referencia explícita a las Convenciones de la OIT y las Declaraciones de la ONU. Incluye disposiciones sobre libertad de asociación, compensación, horas de trabajo, seguridad e higiene, trabajo infantil, trabajo forzoso, y temas ambientales y de seguridad.

En el tema crucial de horas de trabajo, el código de la BSCI es más exigente que los de la iniciativa de los fabricantes de confecciones estadounidenses, el programa de certificación de fábricas de Producción Mundial Responsable de Indumentaria (WRAP), o la iniciativa multipartita de EE UU, la Asociación por el Trabajo Justo (FLA). El código de la BSCI establece que “las horas extra deben ser solamente voluntarias.” Establece 48 horas como la semana de trabajo y 12 como el máximo permitido de horas extra semanales, y dispone que los empleados tienen derecho a un día libre después de seis días consecutivos trabajados.

A diferencia de los códigos de iniciativas multipartitas con participación significativa de empresas europeas, tales

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

como la Iniciativa de Comercio Ético, la Fundación Vestir lo Justo y Responsabilidad Social Internacional, el código de la BSCI no dispone el pago de un salario digno, aunque sí incluye lenguaje indicativo de que “las empresas deben esforzarse en dar a los empleados una compensación adecuada” para satisfacer sus necesidades básicas.

Un elemento clave del código de la BSCI que podría causar confusión en auditores, proveedores y trabajadores es la disposición sobre libertad de asociación. Aunque la disposición hace referencia específicamente a las Convenciones 87, 98 y 135 de la OIT e incluye lenguaje sobre la facilitación de medios paralelos de organización y negociación independiente y libre en países donde dichos derechos están restringidos por ley, no establece explícitamente que el empleador debe respetar el derecho de los trabajadores a formar o incorporarse a sindicatos de su elección y a negociar colectivamente.

Implementación voluntaria del código

Aún cuando reconoce que la referencia a las Convenciones de la OIT y las Declaraciones de la ONU son un avance significativo para las tiendas europeas, Zeldenrust señala que la membresía en la BSCI no significa necesariamente que las empresas están siempre haciendo auditorías al código de la BSCI.

Según Zeldenrust, una empresa miembro de la BSCI puede elegir si y cuando pedir auditorías a la BSCI de las fábricas proveedoras. “Las auditorías de la BSCI serán llevadas a cabo sólo cuando una empresa miembro de la BSCI o proveedor las encarga,” dice la Descripción del Sistema de la BSCI. “Esto es voluntario dentro de lo voluntario,” dice Zeldenrust.

Según Koeppe, antes de que una empresa se incorpore como miembro regular de la BSCI, debe asumir un compromiso en cuanto al porcentaje de proveedores en ese momento que serán

objeto de auditorías de la BSCI y en qué tiempo se harán. Señala que sólo los hallazgos de dichas auditorías hechos con “los instrumentos de la BSCI” serán incluidos en la base de datos de la BSCI.

Igualmente problemático, dice Zeldenrust, es la falta de transparencia en las auditorías de la BSCI y en sus hallazgos. “Bajo el sistema actual, es imposible que los interesados puedan saber si, y hasta qué punto, las empresas miembros de la BSCI están realmente participando en auditorías de la BSCI, los hallazgos de dichas auditorías o la acción correctiva realizada,” se queja.

En respuesta a las críticas, la BSCI argumenta que “provee a las partes interesadas información sobre quién participa en el sistema, los criterios y cómo se implementa el código de la BSCI.”⁴ Sin embargo, reconoce también que “los resultados [de auditoría] estarán disponibles exclusivamente a los proveedores auditados y la(s) empresa(s) relacionadas miembros de la BSCI.”⁵

Según Koeppe, la empresa miembro de la BSCI que inicia una auditoría es responsable de compartir los resultados de auditoría con el proveedor y arreglar la forma de seguimiento, y la empresa de auditoría es responsable de incorporar los datos en la base de datos de la BSCI. Esos datos, continúa Koeppe, incluyen información sobre el proveedor, la empresa miembro que inició la auditoría, la empresa de auditoría, la fecha de la auditoría, los resultados, la fecha de la re-auditoría, la confirmación de que se logró el cumplimiento y la certificación de SAI, si correspondiera.

“Incluimos sólo datos limitados en la base de datos debido a restricciones legales antimonopólicas,” dice Koeppe. Según Koeppe, el Consejo Asesor de la BSCI puede obtener acceso a información

⁴ Preguntas Más Frecuentes en inglés, www.bsci-eu.org/

⁵ Descripción del Sistema de la BSCI en inglés, noviembre de 2004, www.bsci-eu.org/

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

específica en la base de datos en casos en que un pedido de dicha información sea justificado.

Como señala Zeldenrust, sin embargo, ni los hallazgos de auditoría ni los planes de acción correctiva están disponibles para otros interesados, incluyendo los trabajadores cuya fábrica fuera auditada, a menos que la BSCI decida revelar dicha información selectivamente.

En contraste, la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) revela los hallazgos de todas sus auditorías externas, así como el estatus de la acción correctiva, aunque no nombra a las fábricas auditadas. Y aunque Responsabilidad Social Internacional (SAI) no publica los hallazgos de auditoría, sí publica los nombres y la ubicación de todas las fábricas certificadas bajo el SA8000.

La conexión con SAI

En su material de promoción, la BSCI se ufana de que todas sus auditorías son llevadas a cabo por “empresas independientes de auditoría” que han sido acreditadas por SAI. Sin embargo, a diferencia de SAI, la BSCI no certifica fábricas como en cumplimiento del Estándar SA8000 de SAI, ni tampoco hace del compromiso con SA8000 una condición para ser miembro. En su lugar, la BSCI promueve entre sus empresas miembros y sus proveedores que logren certificaciones bajo SA8000 en un plazo más largo. Las certificaciones de SA8000, o un certificado equivalente reconocido, son consideradas como pruebas de buenas prácticas, y los proveedores que logran la certificación o están en el proceso de buscar dicha certificación están exentos de más auditorías de la BSCI.

Zeldenrust cuestiona que la acreditación de SAI sea una medida verdadera de las calificaciones o la independencia de una organización de auditoría. “Las firmas comerciales de auditoría social, sean acreditadas por SAI o no, son notoriamente malas en descubrir

abusos a los derechos de los trabajadores,” dice Zeldenrust. “Contratar a una firma comercial de auditoría para realizar una auditoría de fábrica de uno o dos días no es verificación independiente.”

Aunque está de acuerdo con Zeldenrust de que hay limitaciones en las actuales auditorías de fábricas, Koeppe las ve como algo necesario para concienciar a los proveedores e iniciar tratativas sobre las mejoras necesarias. “Sabemos que las auditorías solas no producirán las suficientes mejoras sustentables, por lo cual vemos la necesidad de capacitación con las fábricas en todos los niveles,” dice Koeppe.

Más que certificar fábricas como en cumplimiento sea del Estándar SA8000 o el Código de la BSCI, la BSCI promueve un proceso de “calificación” que podría incluir capacitación y “adiestramiento” para proveedores para asistirles en lograr el cumplimiento de los requisitos del código. Dicha capacitación y entrenamiento pueden ser llevados a cabo por la empresa miembro de la BSCI misma o por una firma de auditoría de cumplimiento social. El sitio web de la BSCI incluye una lista de sugerencias de “calificadores” que pueden asistir a los proveedores en lograr el cumplimiento.

Proceso de auditoría de la BSCI

Hay dos niveles de miembro de la BSCI, miembros regulares que participan efectivamente en el programa de auditoría de la BSCI y miembros asociados que tienen cierto interés en el proceso, pero que no participan en el programa.

Los proveedores de empresas que son miembros regulares de la BSCI tienen que firmar un acuerdo para cumplir con los términos del Código de Conducta de la BSCI, asegurar que los subcontratistas también cumplan con el Código, cooperar con las auditorías externas, y realizar una autoevaluación de su performance social a pedido de la empresa miembro de la BSCI.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Un pedido de auditoría externa de la BSCI puede ser hecho sea por la empresa miembro de la BSCI o por el proveedor mismo. Según Koeppe, todas las auditorías incluyen una evaluación del cumplimiento de los estándares mínimos del código de la BSCI y un “análisis de carencias” para certificación de SA8000.

Si se identifican violaciones al código de la BSCI, el proveedor debe realizar una acción correctiva. La acción correctiva para lograr el cumplimiento del Estándar SA8000 es, sin embargo, voluntaria. “Si el proveedor tiene un buen cumplimiento, le alentamos a lograr la certificación SA8000,” dice Koeppe.

Según la Descripción del Sistema de la BSCI, los planes de acción correctiva son acordados mutuamente por la firma auditora y el proveedor auditado. Sigue diciendo, “El tiempo de realización y la intensidad de la acción correctiva depende de la discreción del miembro de la BSCI y en parte de la naturaleza específica de las acciones requeridas.”

Zeldenrust cuestiona si las firmas comerciales de auditoría son los organismos apropiados para negociar planes de acción correctiva. “Los trabajadores y sus organizaciones deben tener una participación directa en establecer los planes de acción correctiva,” sostiene.

Según Koeppe, se realiza una re-auditoría en el plazo de un año desde la auditoría original. “Una vez al año, se examina la base de datos para identificar auditorías sin terminar y asegurar que se completen,” dice Koeppe. El proceso de auditoría se repite cada tres años.

Gobernabilidad y participación de interesados

El Consejo Directivo de la BSCI comprende a todas las empresas y las asociaciones industriales miembros, tanto miembros regulares como asociados, y se reúne al menos dos veces por años para tratar temas de organización. El Consejo

elige un Comité de Representantes para representar a la BSCI en eventos públicos y en reuniones con gobiernos y otras instituciones. El Comité de Representantes incluye al menos tres miembros principales del Consejo de Miembros y un representante del secretariado.

La BSCI también planea establecer un consejo asesor el cual, sostiene, incluirá a representantes de sindicatos, ONGs, proveedores, asociaciones comerciales de importación y exportación, la Comisión Europea, la Organización Internacional del Trabajo, y el Compacto Global de la ONU.

A la fecha, se ha dado a conocer muy poca información sobre el rol y las responsabilidades del Consejo Asesor o los criterios y los procesos para la selección de sus miembros. Según Koeppe, el Consejo Asesor sigue estando en proceso de formación, y la primera reunión con interesados europeos para tratar el rol y la membresía del Consejo se llevará a cabo el 28 de septiembre en Bruselas.

Los miembros del Consejo Asesor serán nombrados por un término de dos años y podrían ser vueltos a nombrar por dos términos adicionales. Además de proveer a la BSCI asesoramiento en temas de monitoreo de estándares sociales, el Consejo Asesor se supone que también tratará con “reclamos que surjan de actividades de auditoría de la BSCI.”

Además, la BSCI convocará reuniones locales de mesa redonda en países productores que “servirán como foros de debate y la presentación de cualquier reclamo que surja de actividades del sistema de monitoreo de la BSCI.”

Cuando se le preguntó sobre el estatus de las mesas redondas locales de la BSCI, Koeppe se refirió a series de “Mesas Redondas Nacionales” que se han venido realizando en 11 países bajo el auspicio de AVE, con el apoyo de la Cooperación Alemana para el Desarrollo y el Ministerio de Cooperación y Desarrollo Económico de Alemania.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Estas reuniones de mesa redonda reunieron a tiendas alemanas y asociaciones industriales locales, ministerios de gobiernos, sindicatos y ONGs. Según Koeppé, el apoyo del Ministerio alemán a las mesas redondas continuará hasta fines de 2006, para cuyo momento están planeando que los interesados locales asuman la responsabilidad de organizar las mesas redondas.

Aunque está a favor de las consultas con los interesados locales, Zeldenrust argumenta que las reuniones periódicas de mesa redonda no reemplazan una genuina participación de la sociedad civil en el desarrollo y la implementación de un programa de verificación de cumplimiento. Cuestiona además si la BSCI cumplirá su promesa de crear un proceso de reclamo de terceras partes, similar a los de las iniciativas multipartitas, mediante el cual los trabajadores y terceras partes interesadas puedan presentar reclamos y recibir informes transparentes sobre hallazgos de investigación y acción correctiva realizada.

Según Koeppé, la BSCI está trabajando en el desarrollo de un proceso formal de reclamos que estará basado localmente, pero todavía se debe decidir en los detalles.

Conclusión

En diversos aspectos, la BSCI representa un paso adelante para las grandes tiendas europeas. Compromete a las empresas miembros a un código de conducta común basado en gran parte en las Convenciones de la OIT. Facilita además el compartir información sobre hallazgos de auditoría entre las tiendas, limitando de esa manera la duplicación de las auditorías de fábricas. Sin embargo, la BSCI es claramente una iniciativa controlada por las empresas y autorregulada, y ofrece escaso acceso a información o influencia a trabajadores y otros interesados.

“Convocar mesas redondas y dar a los interesados una oportunidad para plantear problemas es ciertamente una buena idea,” dice Zeldenrust, “pero no da a los interesados una participación real en el diseño y la implementación de la iniciativa.”

En un momento en que las marcas líderes y las iniciativas multipartitas están cada vez más cuestionando la credibilidad y efectividad del modelo comercial de auditoría de fábrica, la BSCI sigue teniendo gran dependencia del mismo modelo para verificar el cumplimiento del código. Esta dependencia en firmas comerciales de auditoría social como su fuente primaria de información ya ha expuesto a empresas miembros de la BSCI a problemas inesperados cuando informes de organizaciones laborales y ONGs locales contradicen los de sus auditores. (Ver el artículo sobre el AMF en la página 12)

Aunque el énfasis de la BSCI en capacitación y desarrollo de capacidad para que los proveedores logren un “cumplimiento sustentable” es ciertamente bienvenido, pareciera no obstante haber mucho menos énfasis en capacitar a los trabajadores sobre sus derechos o en incluirlos en el proceso de verificación y acción correctiva.

“Faltan aún otros aspectos importantes de una efectiva implementación del código,” dice Zeldenrust. “La capacitación en derechos de los trabajadores para trabajadores, la participación de organizaciones laborales y ONGs locales en el proceso de monitoreo, la información transparente, un proceso creíble de reclamos para trabajadores y otros interesados, todo esto falta en el enfoque autoregulatorio de la BSCI sobre cumplimiento de estándares laborales.”

Aunque la BSCI ha desarrollado una relación de trabajo con Responsabilidad Social Internacional, en la cual promueve que los proveedores busquen la certificación SA8000, podría también

Memorando

Actualización
Sobre Códigos
Número 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

aprender de las experiencias de las otras iniciativas multipartitas que son menos dependientes del modelo comercial de auditoría.

El diálogo con las distintas iniciativas multipartitas que participan en el proyecto de Jo-In sobre la mejor práctica en estándares e implementación de códigos (ver artículo abajo) podría ayudar a la BSCI a evitar repetir muchos de los primeros errores de estas iniciativas.

D. Actualizaciones sobre Códigos

Jo-In aprueba código común

El Comité Permanente de la Iniciativa Conjunta sobre Responsabilidad Corporativa y Derechos de los Trabajadores (Jo-In) llegó a un acuerdo sobre un Código de Prácticas Laborales común que será utilizado en el proyecto piloto de Jo-In en Turquía para evaluar las buenas prácticas en la implementación de códigos de conducta. Uno de los objetivos de la iniciativa es lograr un acuerdo para un Código Común a la industria del vestido.

Las organizaciones e iniciativas multipartitas que participan en el proyecto de Jo-In son la Campaña Ropa Limpia (CCC), la Iniciativa de Comercio Ético (ETI), la Asociación por el Trabajo Justo (FLA), la Fundación Vestir lo Justo (FWF), Responsabilidad Social Internacional (SAI) y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC). Las empresas que se han afiliado al Jo-In son adidas-Salomon, Gap Inc., Gsus, Marks & Spencer, Nike, Otto Versand, Patagonia y Puma.

A principios de julio, las empresas, las ONGs, los sindicatos, y las iniciativas multipartitas que participan en Jo-In tuvieron una reunión de dos días en Boston, Massachusetts, patrocinada por el Instituto del Trabajo y las Relaciones de Empleo del Instituto de Tecnología de

Massachusetts (MIT) titulada “Explorando enfoques comunes a la Responsabilidad Corporativa y los Derechos de los Trabajadores). La RSM participó en la reunión.

Los participantes en la reunión examinaron las acciones que tendrían que realizar las empresas para cumplir con sus compromisos con el código común. Un foco importante de la discusión fue las guías para la implementación de tres estándares laborales que habían sido identificados como prioridades: libertad de asociación y negociación colectiva, salarios y horas de trabajo.

Los interrogantes clave identificados en la reunión y a ser tratados en el proyecto piloto, comprenden:

- *Libertad de asociación:* ¿Cómo evaluar si una fábrica tiene o no una actitud antisindical, está utilizando procedimientos legales para obstruir la libertad de asociación, y tiene un “enfoque positivo” hacia los sindicatos? ¿Cómo evaluar si un sindicato es “un representante libremente elegido”? ¿Qué instrumentos pueden utilizarse para promover un clima positivo hacia la libertad de asociación y relaciones laboral-empresarial constructivas?
- *Salarios:* ¿Qué constituye un salario digno para los trabajadores del sector de la confección de Turquía? ¿Cómo desarrollar una metodología y enfoque consistentes para calcular un salario digno que sea sensible al género y trate con las diferencias regionales? ¿Qué desafíos plantea a las fábricas el estándar del salario digno, y qué asistencia técnica pueden dar las empresas de marcas, las ONGs, los sindicatos y las iniciativas multipartitas a las fábricas en apoyo de su capacidad de pagar un salario digno? ¿Qué estrategias comerciales promoverían la capacidad de las fábricas de pagar un salario digno (por ejemplo,

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

fijación de precios, aprovisionamiento, compartir ganancias)?

- *Horas de trabajo:* ¿Cómo establecer si las horas extras son voluntarias? ¿Cómo evaluar la magnitud del exceso de las horas extra en Turquía? ¿Cuál es la mejor práctica en remediación de horas extra excesivas? ¿Cuál es el rol de la gerencia de la fábrica? ¿Cómo pueden los cambios en el manejo de la cadena de aprovisionamiento ayudar a reducir las presiones sobre las fábricas? ¿Cómo puede hacerse una cuestión de negocio el reducir las horas extra?

La siguiente etapa del proyecto de Turquía consistirá en poner a prueba las diversas estrategias y enfoques para la implementación del código en fábricas turcas proveedoras de las empresas participantes.

Para mayor información en inglés visitar: www.jo-in.org/index.shtml

ISO desarrolla un Estándar de Responsabilidad Social

Entre el 7 y el 11 de marzo, el Grupo de Trabajo sobre Responsabilidad Social de la Organización Internacional para Estandarización (ISO) se reunió en Salvador, Brasil, para lanzar un proceso de tres años para desarrollar un Estándar de Responsabilidad Social universalmente aplicable, el ISO 26000. La guía del estándar de responsabilidad social de ISO se publicará en 2008.

Más de 300 delegados participaron en la reunión, incluyendo representantes de 43 países, 24 organizaciones con estatus de "vinculación" y observadores de miembros de ISO y organizaciones internacionales. Los delegados provinieron de seis categorías de interesados: industria, gobierno, laboral, consumidores, ONGs, y otros.

Aunque el ISO 26000 está planeado como un estándar voluntario para ser usado sólo como guía de orientación y no se prevé que sea un estándar de certificación, la sorpresiva entrada de ISO en un campo ya colmado de iniciativas en competencia ha sido altamente controvertida.

Que el desarrollo del ISO 26000 vaya a contribuir a la armonización de los estándares de responsabilidad social a un nivel global y en todos los sectores económicos o sea un mero añadido competitivo al conjunto existente es algo que todavía no está claro. Sin embargo, cualquiera fuere el resultado, el proceso será algo importante de monitorear.

La FLA acredita empresas de marcas

El 12 de mayo, la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) anunció que acreditó los programas de cumplimiento de códigos de seis de sus Empresas Participantes, incluyendo adidas-Salomon, Eddie Bauer, Liz Claiborne, Nike, Phillips-van Heusen y Reebok apparel.

Según la FLA, la acreditación significa que el programa de estándares laborales en el lugar de trabajo de una Empresa Participante "tiene un cumplimiento sustancial en cuanto a los requerimientos de la FLA a la compleción del período inicial de implementación de la empresa." No significa que una empresa de marca está certificada como "libre de explotación."

El 6 de julio, la FLA anunció la designación de Jorge F. Pérez-López como su nuevo Director de Monitoreo. Pérez-López fue director de la Oficina de Asuntos Económicos Internacionales de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

La FLA es una iniciativa multipartita basada en Estados Unidos que incluye a empresas de marcas estadounidenses y europeas, así como a algunas tiendas y fabricantes estadounidenses y

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

canadienses. La FLA realiza “monitoreo externo” del cinco por ciento de las fábricas proveedoras de sus Empresas Participantes y publica hallazgos de auditorías y planes de acción correctiva.

SAI expande capacitación en China

Responsabilidad Social Internacional (SAI) informa que en abril de 2005 expandió su programa de capacitación trabajadores/gerencias a una cuarta fábrica en el sur de China para un proveedor de la tienda estadounidense Eileen Fisher.

Según SAI, se establecieron comités de trabajadores mediante elecciones democráticas en tres fábricas que proveen a Toys “R” Us y Timberland.

A junio 30 de 2005, China tiene la tercera mayor cantidad de fábricas certificadas bajo el SA8000 (99) en el mundo. Italia tiene la mayor cantidad (233) e India era segunda con 104 fábricas certificadas.

SAI es una iniciativa multipartita basada en Estados Unidos que acredita a organizaciones de auditoría social que realizan auditorías de fábricas y las certifican como en cumplimiento del Estándar SA8000.

El WRC se expresa sobre el AMF

El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) dio a conocer una declaración de políticas sobre “Potenciales respuestas de universidades a la eliminación del Acuerdo Multifibras.” En su declaración, el WRC hace notar a sus universidades miembros los peligros, en el período de transición post cuotas, de los licenciarios que cambian de fábricas que han hecho mejoras en el cumplimiento del código y/o que no aseguran que los empleadores paguen la indemnización mandada por la ley cuando cierran las fábricas.

La declaración también advierte que con el fin de las cuotas, “China se convertirá en la fuente de

aprovisionamiento de uno de cada dos artículos de indumentaria con licencia universitaria importados por Estados Unidos – y sin embargo los sindicatos son ilegales en China, colocando a todas las fábricas en ese país en conflicto con una disposición clave de los códigos de conducta de todas las universidades.”

El WRC sugiere que sus universidades miembros adopten uno de dos enfoques para tratar con el aumento del aprovisionamiento de China o de otros países que prohíben los sindicatos independientes:

Prohibir el aprovisionamiento de artículos universitarios en dichos países, tal como es la política de la Universidad de Notre Dame; o

Mantener la producción actual en dichos países, “pero prohibir cualquier otro cambio o incremento de producción en estos países.

Para las universidades que elijan la opción b), el WRC sugiere que se requiera a los proveedores que abran sus fábricas para capacitación en códigos de conducta y derechos de los trabajadores, y que respeten los esfuerzos de los trabajadores en “actuar colectivamente para expresar sus preocupaciones sobre violaciones a los códigos y promover sus intereses.”

El WRC es una organización sin fines de lucro basada en EE UU que asiste a universidades y colegios universitarios para hacer cumplir sus políticas éticas de otorgamiento de licencias. Actualmente hay 140 universidades y colegios universitarios estadounidenses y cuatro universidades canadienses afiliadas al WRC.

Tienda alemana se incorpora a la FWF

El 28 de abril pasado, al Fundación Vestir lo Justo (FWF) de Holanda anunció que la empresa alemana de venta de ropa natural por correo, Hess Natur, se había convertido en la primera empresa extranjera en incorporarse como miembro de la FWF. La decisión de la empresa fue

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

apoyada por la Campaña Ropa Limpia Alemana y IG Metal, el mayor sindicato alemán.

La FWF es una iniciativa multipartita basada en Holanda conformada por asociaciones industriales del sector de la confección, sindicatos y ONGs. La Fundación verifica que sus miembros implementen su Código de Prácticas Laborales. Promueve además el desarrollo de una iniciativa multipartita que cubra todo Europa.

Guías de orientación sobre Libertad de Asociación de la ETI

El 9 de marzo, la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) realizó un seminario de mesa redonda para sus miembros sobre cómo implementar la disposición del Código Base de la ETI sobre Libertad de Asociación y Negociación Colectiva. Participaron en el seminario representantes de ONGs, sindicatos, el Secretariado de la ETI y más de 20 empresas miembros de la ETI.

En preparación para la reunión, la ETI preparó un Documento de Orientación sobre Libertad de Asociación y Negociación Colectiva. Las violaciones típicas del Código Base de la ETI listadas en el Documento de Orientación son las siguientes:

- Creación de organizaciones controladas por la empresa como alternativa a sindicatos independientes, tales como asociaciones solidaristas y “Comités Permanentes” en Costa Rica;
- Prohibición de la organización de sindicatos en zonas francas o zonas de procesamiento de exportaciones;
- Prohibición del acceso de sindicatos a las fábricas para comunicarse con los trabajadores;
- Interferencia del empleador para influenciar las actividades sindicales, tal como favorecer a una organización por sobre otra; y

- Victimización de organizadores, líderes, miembros o simpatizantes sindicales, incluyendo discriminación, intimidación, despidos, o negación de oportunidades de promoción o aumento de salarios.

La Iniciativa de Comercio Ético (ETI) es una iniciativa multipartita basada en Gran Bretaña que cuenta con la participación de sindicatos, ONGs y empresas en los sectores de alimentos y confecciones. La ETI identifica y promueve buenas prácticas en monitoreo y verificación de disposiciones de códigos, pero no certifica fábricas o acredita marcas.

El Informe del Seminario y el Documento de Orientación están disponibles en inglés en www.ethicaltrade.org

E. Nuevos recursos

Monitoring Sweatshops: Workers, Consumers and the Global Apparel Industry, [Monitoreando la explotación: los trabajadores, los consumidores y la industria global del vestido], por Jill Esbenschade, Temple University Press, 2004, 272 pp.

Basándose en su investigación de un programa privado de monitoreo de la industria del vestido de Los Angeles patrocinado por el Departamento de Trabajo de EE UU. Esbenschade sostiene que aunque que el monitoreo del sector privado ha logrado algunas mejoras en el cumplimiento, “los trabajadores no han conseguido más poder ni realmente están protegidos por este sistema.”

Extiende luego su crítica al monitoreo del cumplimiento de códigos de conducta en las cadenas globales de suministros, concluyendo que los códigos voluntarios de conducta y el monitoreo privado no han tenido como resultado cambios

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

significativos en el nivel de los lugares de trabajo o en la industria en su conjunto. “Más significativamente aún, [el monitoreo privado] puede muy bien sustituir, o encubrir, u obviar la organización propia de los trabajadores,” acusa.

Sin embargo, a pesar de las numerosas debilidades de los códigos voluntarios y el monitoreo, Esbenshade piensa que no se deben descartar y que pueden ser utilizados “por los trabajadores y sus defensores como herramientas para exigir responsabilidad a las empresas.” Hace un llamado por “una forma más creíble de verificación y medios a través de los cuales los trabajadores puedan participar en el proceso.”

Después de describir las diversas iniciativas de monitoreo de la industria y de iniciativas multipartitas y describir la historia de divisiones de la Asociación por el Trabajo Justo (FLA), Esbenshade sigue el desarrollo del “monitoreo independiente” desde la emergencia de los grupos de monitoreo centroamericanos a la formación del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC).

Aunque rechaza el monitoreo privado como que reduce el poder de los trabajadores al tender a enfocarse más en condiciones de trabajo que en los derechos de los trabajadores, Esbenshade sostiene que “el mayor potencial del monitoreo independiente es en poner a los trabajadores en el centro del sistema de monitoreo.”

Concluye que “los códigos de conducta y el monitoreo deben ser considerados como una herramienta en el contexto más amplio de las acciones gubernamentales e intergubernamentales.”

Para obtener un ejemplar del libro en inglés, visitar
www.temple.edu/tempresstitles/1691_reg.html

Globalization and Cross-border Labor Solidarity in the Americas: the Anti-sweatshop Movement and the Struggle for Social Justice [Globalización y Solidaridad Transfronteriza en las Américas: el movimiento contra la explotación y la lucha para la justicia social], por Ralph Armbruster-Sandoval, Routledge, 2005, 223 pp.

Basado en estudios de caso de cuatro campañas de solidaridad laboral transfronteriza en apoyo de esfuerzos organizativos de trabajadores en América Central, Armbruster-Sandoval evalúa las fortalezas y debilidades de las campañas transfronterizas y cuestiona por qué dichas campañas tienen con frecuencia éxito en el corto plazo pero fallan en el largo plazo.

En base a entrevistas con activistas sindicales y de ONGs locales en América Central y activistas antiexplotación en los Estados Unidos, el autor analiza los diversos factores que contribuyeron a “resultados mixtos” de las campañas de Phillips-Van Heusen (Guatemala), Gap/Mandarin (El Salvador), Kimi (Honduras), y Chentex (Nicaragua).

“Las campañas de solidaridad laboral transfronteriza a corto plazo exitosas dependen de sindicatos fuertes locales de las maquiladoras y redes transnacionales de activistas que estén bien unificadas,” dice Armbruster-Sandoval. Señala que cuando los actores de la sociedad civil son débiles, aún grupos transnacionales de defensa bien unificados pueden tener sólo un éxito limitado, y cuando estos grupos están divididos, como en las campañas de Mandarin y Kimi, con frecuencia se debilita más aún a los sindicatos locales.

Según el autor, “una gran fortaleza de los sindicatos y una gran unidad de los grupos transnacionales son importantes, pero no son condiciones ‘necesarias y suficientes’ para lograr mejores salarios y condiciones de trabajo.” Igualmente importantes en determinar el éxito o el fracaso de campañas de solidaridad

Memorando

Actualización
Sobre Códigos
Número 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

transfronteriza son los factores externos, como la movilidad del capital y la naturaleza dispersa de la producción de confecciones. Apunta también a diferencias lingüísticas, culturales, de género, raciales y nacionales, así como relaciones desiguales de poder entre quienes hacen campañas en el Norte y los trabajadores de la maquila del sur, como barreras que deben ser superadas.

“Desafiar las prácticas laborales explotadoras no es una tarea simple,” concluye Armbruster-Sandoval, apuntando a las corporaciones transnacionales, la movilidad del capital y las divisiones estratégicas entre los actores del movimiento como los principales obstáculos para campañas transfronterizas exitosas. Individualiza la movilidad del capital como el problema más difícil a enfrentar, y propone la organización regional o en toda la cadena de producción como posibles estrategias alternativas que limiten la movilidad del capital.

Se puede comprar el libro (en inglés) visitando: www.routledge-ny.com

Gender and Labour Codes in Export Value Chains [Género y Códigos Laborales en Cadenas Productivas de Exportación], por Stephanie Barrientos, DFID Labour Standards and Poverty Reduction Forum, [Foro DFID sobre los Estándares Laborales y la Disminución de la Pobreza], Abril 2005, 23 pp.

En este breve informe, Barrientos examina si los códigos de conducta significan una diferencia para las mujeres trabajadoras, y cómo pueden ser mejorados para tratar los temas específicos de las mujeres.

Según Barrientos, aunque la evidencia de los impactos de los códigos en las mujeres es aún parcial, los estudios indican que los trabajadores en empleo permanente y/o formal se benefician más de los códigos que los trabajadores en

capas más bajas de la cadena global de valor (temporarios, casuales, migrantes, contratistas, a domicilio) en las que predominan las mujeres.

Señala también que las mejoras debidas a códigos es más probable que se den en temas “visibles” como seguridad e higiene, y menos probable en temas “invisibles” como discriminación y libertad de asociación. Asimismo, la definición de discriminación en los códigos está generalmente restringida al problema de igualdad de acceso a empleo permanente, y esta definición estrecha no toma en cuenta que “la discriminación de género está presente en todos los aspectos de la práctica de empleo cubierta por los códigos.”

Según Barrientos, hay una serie de temas que no son tratados por los códigos o por las convenciones fundamentales de la OIT, sobre las cuales están en general basados, tales como cuidado de los niños, derechos reproductivos, vivienda y alojamiento, y transporte seguro al trabajo y volviendo del mismo.

Identifica seis desafíos para que los códigos mejoren las condiciones de trabajo y el respeto a los derechos de las mujeres trabajadoras:

- ¿Cómo mejorar la sensibilidad y conciencia de género en los códigos?
- Cómo promover un “caso de negocio” para códigos sensibles al género?
- ¿Cómo hacer más efectivo la administración de los códigos?
- Cómo extender la práctica de auditoría y monitoreo social participativo?
- ¿Cómo desarrollar organismos locales de monitoreo independiente más sustentables?
- ¿Cómo incrementar la voz y la organización de las mujeres trabajadoras?

El informe incluye también dos breves estudios de caso sobre Trabajadores de

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Vino y Frutas en Sud Africa y Trabajadores de la Confección en Bangladesh, así como un sumario de temas sensibles al género relacionados con disposiciones específicas de códigos de conducta.

Por una versión en inglés del documento, contactarse con la RSM.

A Global Alliance Against Forced Labour [Una Alianza Global contra el Trabajo Forzoso], Organización Internacional del Trabajo, 2005, 87 pp.

Este importante estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofrece información útil y análisis sobre las manifestaciones contemporáneas del trabajo forzoso, descrito por el Director General de la OIT, Juan Somavia, como el “lado oscuro de la globalización.” Según muestra el estudio, el trabajo forzoso no es un tema que se arrastra del pasado; es un problema global cada vez mayor que está estrechamente ligado al tráfico humano.

Según el informe, al menos 12,3 millones de personas en todo el mundo son víctimas del trabajo forzoso. De éstos, 2,4 millones están en el trabajo forzoso como resultado del tráfico humano. De las 9.490.000 víctimas del trabajo forzoso en Asia, casi dos tercios son víctimas de explotación económica en el sector privado, la mayoría cautivos por deudas en el sector agrícola y otros sectores económicos. En contraste, en los países industrializados, tres cuartos de los que sufren el trabajo forzoso son víctimas de la explotación sexual comercial.

El informe destaca que mientras la atención pública está actualmente centrada en el tráfico humano, “la acción efectiva contra el tráfico requiere un enfoque en el trabajo forzoso que resulta a causa de este tráfico humano, y en los aspectos de la demanda en los países de destino así como en la oferta de los países de origen.”

Señala que el tráfico por la explotación laboral comprende con frecuencia formas sutiles de coerción más que restricciones físicas directas. Estas prácticas son:

- Explotación por parte del empleador de trabajadores migrantes a través de la remoción de documentos de identidad;
- Amenazas del empleador de deportación para impedir que los trabajadores informen sobre violaciones o busquen otros empleos; y
- Prácticas engañosas de agencias de reclutamiento laboral con el resultado de que los trabajadores migrantes quedan envueltos en formas de esclavitud por deudas.

Significativamente, el informe también identifica el trabajo de horas extra forzoso y sin pago, así como el trabajo compulsivo en prisiones privadas, como formas de trabajo forzoso, ambas prácticas comunes en la industria del vestido actual.

El informe identifica una serie de iniciativas positivas contra el trabajo forzoso, incluyendo el Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo del gobierno de Brasil, y proyectos de la OIT en Sud Asia que promueven la prevención del trabajo forzoso y la rehabilitación de trabajadores previamente forzados a la esclavitud.

El informe concluye haciendo un llamado a una alianza global contra el trabajo forzoso, y describiendo diversos elementos de un plan de acción global que involucre a gobiernos, empresas, organizaciones de trabajadores y otros sectores.

Se encuentra el estudio en inglés en el sitio: www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2005/22.htm

Se encuentra el estudio en español en el sitio: www.oit.org.pe/portal/documentos/alianza_global_contra_trabajo_forzoso_informe.pdf

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

'Easy to Manage': A Report on Chinese Toy Workers and the Responsibility of the Companies [***'Fácil de manejar': informe sobre trabajadores de la industria del juguete en China y la responsabilidad de las empresas***], por Kristina Bjurling, SwedWatch y el Centro de Comercio Justo, Mayo 2005, 69 pp.

Basado en entrevistas fuera de las fábricas de trabajadores de la industria del juguete realizadas por el Comité Cristiano Industrial de Hong Kong (HKCIC) en Guangdong, China en febrero de 2004, el informe documenta abusos comunes a los derechos de los trabajadores en fábricas que producen juguetes para importantes empresas que venden esos productos en el mercado sueco.

El estudio encontró que ocho de las nueve fábricas investigadas violaban la ley china sobre horas de trabajo, cinco no siempre pagaban el salario mínimo, ocho no daban las pensiones legales por ancianidad o seguros de accidente, ocho no tenían capacitación formal en seguridad e higiene, más allá de los ensayos por incendios, y siete instruían o pagaban a sus empleados para que dieran respuestas falsas a los auditores sociales.

Un hallazgo positivo fue que los trabajadores en una fábrica recibieron un aumento después que inspectores, posiblemente para Disney o Wal-Mart, descubrieran una doble teneduría de libros.

El informe atribuye la persistencia de las violaciones a los derechos laborales en las fábricas de juguetes chinas a las prácticas de compras de los compradores y a la falla de las empresas en facilitar la capacitación de los trabajadores en el conocimiento de sus derechos y en hacer participar a los trabajadores en asegurar el cumplimiento de los códigos de conducta.

Después de finalizar el estudio, el Centro de Comercio Justo de Suecia trató sobre los resultados con los compradores involucrados. Según el informe, aunque todavía era demasiado pronto para saber cómo tratarán las empresas los problemas

identificados, están examinando seriamente las acusaciones de violaciones y estudiando el problema en las fábricas.

Se puede bajar el informe en inglés del sitio:
www.swedwatch.org/swedwatch/in_english/reports

Quick fix or lasting solution? Dealing responsibly with typical non-compliance, Ethical Trade: shaping a new agenda [¿Remiendo o solución duradera? Tratando responsablemente con incumplimientos típicos, Comercio Ético: dando forma a una nueva agenda], Documento informativo N°. 1, Iniciativa de Comercio Ético, Mayo 2005, 15 pp.

El primero en una serie de documentos informativos de la ETI sobre temas críticos en implementación del código de conducta, "¿Remiendo o solución duradera?" ofrece consejos prácticos a empresas, auditores sociales y otros involucrados en auditoría de fábricas y/o en negociar planes de acción correctiva sobre cómo identificar y tratar tres difíciles temas de cumplimiento: libertad de asociación, horas de trabajo y discriminación.

El documento informativo incluye breves estudios de caso sobre libertad de asociación en una fábrica de Gran Bretaña, horas de trabajo en una fábrica china, y discriminación de género en una granja de Kenia. Examinando cada caso desde la perspectiva de un comerciante minorista, una empresa de auditoría, y un sindicalista, el documento describe los diversos pasos que estos actores darían para determinar si se estaba cumpliendo con estándares laborales relevantes, y las soluciones prácticas que recomendarían para lograr soluciones a los problemas en el corto y largo plazo.

El documento estará disponible en breve (en inglés) en el sitio de la ETI:
www.ethicaltrade.org.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 19

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila