

Memorando Actualización Sobre Códigos

Red de Solidaridad de la Maquila

Numero 20, Febrero de 2006

A. Auditoría social	
• La CCC critica la auditoría social.....	2
• La FDHT compara la auditoría del sector privado y la de las ONGs.....	6
• El informe de monitoreo de EMIH cuestiona a Gap sobre el cierre de una fábrica	10
B. El AMF y China	
• El Código de China: ¿un paso adelante o dos atrás?	13
• “Un roto para un descosido – La liberalización del comercio mundial del textil y el vestuario favorece principalmente a los países que practican la competencia más desleal”,	20
• “La expiración del Acuerdo Multifibra (AMF) y sus consecuencias para los estándares laborales globales”	22
C. Transparencia	
• Calificación del ETAG a empresas sobre transparencia.....	24
• Más empresas revelan ubicación de fábricas	28
D. Actualizaciones sobre IMs	
• La FLA da a conocer su Tercer Informe Anual	29
• ETI cambia la velocidad para impulsar el cambio.....	30
• Actualización sobre el Proyecto Jo-In.....	30
• Avanza el Foro Internacional Acuerdo Multifibras (FIAM) en Bangladesh.....	31
E. Nuevos recursos	
• “Repensando la regulación comercial: de la autoregulación al control social”	32
• “La trama laboral: las cadenas de suministros de la industria de la confección desde la perspectiva de los trabajadores”.....	33
• Empresas de Marcas y Organización de los Trabajadores: Lecciones de campañas por Lesotho, Tailandia y Honduras	34

Introducción

En este número del Memorando sobre Códigos, examinamos tres temas clave en el debate sobre códigos de conducta y su implementación: auditoría social, estándares laborales en China, y transparencia.

En la parte A del Memorando describimos dos importantes críticas del modelo dominante de auditoría social, el primero publicado por la Campaña Ropa Limpia

(CCC), y el segundo por la Fundación por los Derechos Humanos en el Trabajo (FDHT) [*Fondation des droits de l'Homme au travail*]. Examinamos también como una ONG de auditoría respondió al inesperado cierre de la fábrica que estaba auditando.

En la parte B, evaluamos una nueva iniciativa de código de conducta en China que fue creada por la industria textil y de indumentaria del país y el gobierno chino, y examinamos dos informes recientes sobre el impacto del fin del sistema de

Memorando

Actualización
Sobre Códigos
Número 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

cuotas, con atención particular a prácticas laborales en China y si constituyen competencia desleal.

En la parte C, describimos un estudio realizado por la RSM para el Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG) “La limpieza de la ropa que usamos: calificación de transparencia” [*Coming Clean on the Clothes We Wear*]:

Transparency Report Card], el cual evalúa y compara la información que las tiendas y empresas de marcas revelan al público sobre sus políticas y programas de estándares laborales, y ofrece una actualización sobre empresas que revelan sus cadenas globales de suministros.



Auditoría social

La CCC critica la auditoría social

El 2 de noviembre, la Campaña Ropa Limpia (CCC), basada en Europa dio a conocer una devastadora crítica a la industria de la auditoría social, titulada “Buscando una solución rápida: cómo las auditorías sociales débiles mantienen la explotación de los trabajadores.”

Basada en entrevistas con 670 trabajadores empleados en 40 fábricas en 8 países, así como con algunos pocos gerentes de fábricas y auditores sociales dispuestos a ser entrevistados, el informe de 96 páginas documenta la debilidad y el limitado impacto de las auditorías de fábricas llevadas a cabo por firmas comerciales de auditoría social.

Las entrevistas y los grupos focales para el estudio de la CCC fueron organizados por organizaciones locales de derechos laborales en India, Kenia, Rumania, Bangladesh, Pakistán, Marruecos, Indonesia y China.

Un modelo gravemente defectuoso

Según el informe de la CCC, los métodos de auditoría social que utilizan en la actualidad la mayoría de las tiendas “se basan en un modelo gravemente defectuoso ampliamente desacreditado no sólo por los defensores de los derechos laborales sino también por aquellos en la

industria que tienen una participación de largo tiempo en este campo ...”

Señala que aunque algunas empresas de marcas sensibles a su imagen y algunas pocas iniciativas multipartitas han comenzado a identificar las limitaciones de los actuales métodos de auditoría social, las tiendas sin marcas, tales como KarstadtQuelle de Alemania y Wal-Mart, así como las iniciativas de monitoreo controladas por la industria, como WRAP y BSCI, están adoptando un enfoque minimalista de implementación de códigos que depende casi exclusivamente en auditorías sociales llevadas a cabo por una lista creciente de firmas comerciales de auditoría social, muchas de las cuales son también multinacionales.

Actualización de Códigos

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

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

El informe identifica los actores clave en la cada vez más próspera industria de auditoría social, incluyendo firmas globales de auditoría financiera, empresas de control de calidad, firmas comerciales especializadas en auditoría social y organizaciones sin fines de lucro de auditoría social. Entre las mayores empresas comerciales, Cal-Safety Compliance Corporation (CSCC) sostiene que hace más de 11.000 auditorías de fábricas por año. En comparación, la mayor organización sin fines de lucro de auditoría, declara haber realizado un total de 1.100 auditorías desde 1995.

El informe apunta a la falta de capacidades, capacitación o experiencia de la mayoría de los auditores sociales y describe cómo con frecuencia hacen la vista gorda a abusos extremos de trabajadores o no detectan problemas cruciales. En los casos más extremos, algunos auditores sociales, generalmente los que actúan también en control de calidad y personal de compras, se encontró que aceptaban sobornos de gerentes de fábricas a cambio de un informe “limpio.”

El informe muestra también cómo los gerentes de fábricas con frecuencia engañan a los auditores sociales mediante la falsificación de documentos, la doble teneduría de libros, los subcontratos ocultos, y la preparación de los trabajadores sobre cómo contestar las preguntas de las entrevistas.

Los trabajadores entrevistados para el estudio se quejan de inspecciones superficiales, en las cuales los auditores están “siempre apurados” y de las entrevistas que, cuando siquiera se realizan, son breves y mal diseñadas.

Los trabajadores citan instancias en que los gerentes de fábricas actúan como traductores durante las entrevistas con los trabajadores, se les permite seleccionar al trabajador a ser entrevistado, o conocer su identidad, y/o estar presentes o cerca durante las entrevistas a los trabajadores.

También se determinó que “los auditores con frecuencia no explican [a los trabajadores] quiénes son, ni cuál es su propósito, ni que ellos no ‘representan’ a los compradores.” Como resultado, los trabajadores temen a menudo decir la verdad a los auditores sociales por miedo a represalias de la patronal.

Aunque reconoce que la auditoría social contribuye a cierto progreso en problemas como el trabajo infantil, el trabajo forzoso y seguridad e higiene, el informe determina que la auditoría social no logra mejoras significativas en temas como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la discriminación, los salarios, las horas de trabajo, la relación de empleo, o el tratamiento abusivo de los trabajadores.

En ninguno de los países investigados había informe alguno de que los auditores hubieran preguntado a los trabajadores sobre la libertad de asociación.

Falta de participación de los trabajadores

El informe de la CCC apunta a la falta de participación de los trabajadores y sus organizaciones, así como de otras organizaciones locales de la sociedad civil, en el proceso de implementación de los códigos como la falla fundamental del modelo dominante de auditoría social.

Según el informe, muy pocos de los trabajadores entrevistados para el estudio tenían suficiente conocimiento de los códigos de conducta o de su propósito. “Aunque los códigos de conducta pueden en realidad estipular que los códigos deben estar expuestos en las paredes de las fábricas de manera que los trabajadores estén conscientes de sus derechos, esto no parece tener un gran efecto,” dice el informe.

En las pocas instancias en que los trabajadores conocían sus derechos y cómo presentar reclamos, había sindicatos presentes en la fábrica, o habían intentado organizar el lugar de trabajo.

Memorando

Actualización
Sobre Códigos
Número 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Irónicamente, la preparación de los trabajadores por parte de la gerencia antes de las visitas del auditor, ha resultado a veces en que los trabajadores aprenden más sobre sus derechos, dado que las respuestas que se les enseña a recitar con exactitud reflejan los salarios, las horas de trabajo y el pago por horas extra dispuestos por ley.

El informe reporta que los investigadores locales casi no encontraron instancias de auditores que informaban a los trabajadores los medios de registrar reclamos después de la auditoría, o de informes de los auditores que se compartieran con los trabajadores o sus representantes. “Revelar los hallazgos [de la auditoría] con cualquier otro interesado que no sea la gerencia no es parte de la mayoría de los sistemas existentes,” dice el informe.

Tampoco encontraron los investigadores locales muchas instancias en que los auditores sociales consultaran con organizaciones locales con conocimiento sobre las condiciones del lugar de trabajo. En los casos en que los auditores sí consultaron con organizaciones locales, hay, según el informe, poco incentivo para que estas organizaciones trabajen con los auditores porque se les trata como una fuente gratis de información, pero se les niega acceso a los hallazgos de la auditoría. El informe señala, sin embargo, que donde hay sindicatos presentes en el lugar de trabajo, los auditores tienden a comprobar la información con los sindicatos.

“Los observadores están llegando a la conclusión de que la auditoría social no es efectiva si no está acompañada por alguna forma de participación de organizaciones locales creíbles,” dice el informe. Señala que algunas empresas, incluyendo Gap, actualmente reconocen que su capacidad de identificar violaciones a los derechos de los trabajadores, particularmente acerca de la libertad de asociación, aumenta cuando hay entrevistas en

profundidad con trabajadores y participación con sindicatos y ONGs locales.

Hace falta un enfoque más comprensivo

“La evidencia demuestra que los esfuerzos creíbles para implementar los códigos de conducta no pueden depender solamente de la auditoría social, por más importante que sea,” concluye el informe. Promueve un sistema que “ponga a los trabajadores en el centro del proceso de auditoría social” y “un enfoque instrumental más comprensivo” a la implementación de políticas de estándares laborales y la verificación del cumplimiento de dichas políticas.

Según el informe, un enfoque comprensivo al cumplimiento de los estándares laborales tendría que incluir, además de auditorías de calidad:

- Asociación con organizaciones locales;
- Participación en iniciativas multipartitas creíbles;
- Mecanismos de quejas y reclamos;
- Educación y capacitación para trabajadores y personal de gerencia;
- Un enfoque proactivo hacia la libertad de asociación;
- Tratar las prácticas de compra de tiendas y empresas de marcas;
- Remediación efectiva cuando se descubren violaciones; y
- Transparencia.

Impacto del informe

Desde su publicación, el informe de la CCC ha estimulado un debate y una discusión considerables en el movimiento por la responsabilidad social corporativa, entre personal de cumplimiento de códigos de las empresas, y en diversas iniciativas de la industria y multipartitas.

El informe fue fuente de tensión en la conferencia del 23-24 de noviembre en Bruselas, “Aprovisionamiento ético: una contribución a la RSC,” patrocinada por la

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Iniciativa Empresarial de Cumplimiento Social (BSCI) [*Business Social Compliance Initiative*].

El 24 de noviembre, veinte representantes de las Campañas Ropa Limpia de Bélgica y Holanda, junto con asociados de India, Bangladesh, Pakistán, Turquía y Macedonia repartieron volantes a los participantes en la conferencia cuando entraban en la sede del evento con el fin de llamar su atención a los resultados del estudio de la CCC sobre las deficiencias en las auditorías sociales que se realizaban para muchas empresas miembros de la BSCI.

En la conferencia misma, Ferry den Hoed, presidente de la Asociación de Comercio Exterior (FTA) de Europa, que lanzó la BSCI en marzo de 2003, acusó que “una Campaña Ropa Limpia no será más creíble por estar simplemente sentada al lado del campo de juego, observando qué sucede, comentando cualquier cosa negativa y poniendo calificaciones.”

El informe de la CCC fue también tópico de discusión en una segunda conferencia en Bruselas, copatrocinada por la Comisión Europea y la Fundación por los Derechos Humanos en el Trabajo (FDHT) [*Fondation des droits de l'Homme au travail*], sobre “Aprovisionamiento responsable: mejorando el gerenciamiento de las cadenas globales de suministros.”

Uno de los oradores en la conferencia, Peter Utting, Subdirector del Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), se refirió al informe de la CCC para subrayar su preocupación con las “importantes limitaciones en los enfoques dominantes a la auditoría social, particularmente en el sector de las tiendas.”

Según Utting, “los auditores comerciales tienden a no tener un tiempo adecuado, la autonomía, ni la capacidad para entender realmente la situación de los trabajadores y las relaciones industriales.”

En su discurso, Utting también señaló algunos desarrollos positivos descritos en el informe de la CCC que apuntan a tratar con las debilidades y limitaciones de la auditoría social, tales como la creación de procedimientos de reclamos en iniciativas multipartitas, mejoras en los informes sociales, y una mayor coordinación entre las iniciativas multipartitas.

“Tal como lo señala el informe de la CCC sobre auditoría social,” dijo Utting, “el desafío es ver a las auditorías sociales no como mecanismos de control, sino como un medio para dar poder a los trabajadores ... [S]e trata de saber cómo utilizar las prácticas de RSC para fortalecer la posición de los interesados más débiles en la cadena de valor.”

Conclusión

El informe de la CCC es una contribución importante y oportuna al debate sobre los códigos voluntarios de conducta y la auditoría social. El informe aparece en un momento crucial cuando diversas empresas de marcas líderes y algunas iniciativas multipartitas están comenzando a cuestionar la efectividad de las firmas comerciales de auditoría y sus métodos simplistas para hacer cumplir los estándares de los códigos de conducta.

El informe plantea también varios desafíos importantes a las tiendas minoristas y cadenas de tiendas de descuentos y a las asociaciones de la industria que continúan dependiendo de la auditoría social como su método primario de hacer cumplir sus códigos de conducta.

Los hallazgos del estudio de la CCC no constituyen una sorpresa para las organizaciones de derechos laborales en el Norte y en el Sur, ni para personal experimentado de cumplimiento de las empresas. Tampoco es el llamado de la CCC para poner a los trabajadores en el centro de la implementación de códigos una nueva demanda de grupos de derechos laborales en el Norte o en el Sur.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Sin embargo, el alcance y la amplitud del estudio de la CCC significan que sus hallazgos y recomendaciones serán algo difícil de ignorar, aún por aquellas empresas y asociaciones de la industria que siguen considerando la auditoría social como una solución rápida a los riesgos de reputación del aprovisionamiento global.

El informe de la CCC ofrece un argumento bien investigado y persuasivo sobre la necesidad de ir más allá del modelo actual de auditoría comercial, reconociendo al mismo tiempo la necesidad de continuidad de auditorías sociales de calidad.

Aunque la propuesta de la CCC por un enfoque instrumental más comprehensivo para promover el cumplimiento de los estándares laborales no constituye una respuesta plenamente articulada al dilema de la implementación de los códigos de conducta, es una contribución valiosa a la discusión y los debates sin pausa sobre cómo lograr mejores prácticas laborales en una industria globalizada.

Se puede acceder al informe completo en inglés en www.cleanclothes.org/publication/quick_fix.htm

La presentación completa de Peter Utting, en inglés, a la conferencia de la Unión Europea está en: http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/051118_puttingtxt.pdf

La FDHT compara la auditoría del sector privado y la de las ONGs

Publicado diez meses antes del estudio de la CCC (Campaña Ropa Limpia), y descrito antes en esta edición, un informe de 29 páginas titulado “Implementación y monitoreo de códigos de conducta en la

cadena de suministros de la industria de la confección”, de la Fundación por los Derechos Humanos en el Trabajo (FDHT) [*Fondation des droits de l’Homme au travail*], ubicada en Ginebra, ofrece una perspectiva algo diferente sobre las actuales prácticas de auditoría social.

En contraste con el estudio de la CCC, en el cual ONGs locales de derechos laborales entrevistaron a trabajadores sobre su experiencia con la auditoría social, la FDHT contrató a dos “auditores experimentados”, para realizar auditorías paralelas de 19 equipos de auditoría de firmas comerciales, ONGs y departamentos comerciales de empresas de marcas en 14 países, y entrevistar a personas clave en iniciativas multipartitas y de códigos de la industria.

A pesar de tener muy diferentes enfoques para la investigación de los dos estudios, muchas de las conclusiones o hallazgos del FDHT fueron notablemente similares a los de la CCC.

Hallazgos comunes

Al igual que en el estudio de la CCC, los investigadores de la FDHT identificaron la falta de consulta con interesados locales como un tema clave. Según el informe, los auditores del sector privado no siempre entienden la importancia de consultar con ONGs locales, confiando en su propio conocimiento o el de periodistas por sobre el las ONGs. Asimismo, las ONGs locales “a menudo no confían en la firmas de auditoría privadas y son recelosos [de cooperar con ellos], porque después de proporcionarles información no obtienen ninguna información sobre la fábrica auditada.”

El informe de la FDHT también refleja los hallazgos del estudio de la CCC sobre las dificultades encontradas por los auditores en identificar violaciones a los derechos de los trabajadores. Señala que temas sensibles como el acoso sexual, la discriminación y la libertad de asociación requieren recabar información adicional,

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

“algo que los auditores no siempre hacen.”

El estudio también encontró que las empresas perciben a las ONGs como más competentes que las firmas comerciales para realizar entrevistas a los trabajadores, sosteniendo que se obtiene más información de los trabajadores cuando las ONGs realizan las entrevistas. Según el informe, auditores de ONGs observados durante el estudio hicieron el 12% de las entrevistas fuera de las fábricas, mientras que los auditores privados sólo entrevistan en las plantas.

El estudio plantea también inquietudes similares a las identificadas en el informe de la CCC sobre la confidencialidad de las entrevistas a trabajadores. Según el informe de la FDHT, aunque las empresas piden a los auditores que entreguen sus tarjetas a los trabajadores entrevistados, con el fin de hacer el seguimiento de cualquier posible represalia, durante las reuniones finales con la gerencia “algunos auditores observados mencionaron la cantidad de trabajadores que se quejaron sobre temas específicos, lo que es igual a revelar su identidad.”

Aunque el estudio de la FDHT no evalúa en profundidad la capacitación recibida por los auditores, sí identifica la falta de conocimiento de los auditores de instrumentos legales básicos, tales como las convenciones de la OIT, así como su falta de preparación para las auditorías, como los problemas principales del actual modelo de auditoría social.

El estudio encontró que la mayoría de las auditorías fueron realizadas en un día y medio a tres días, incluyendo la redacción del informe. Sin embargo, encontró que las ONGs observadas para el estudio pasaban más días dentro de las plantas que los auditores comerciales.

Un hallazgo particularmente perturbador del estudio fue que la mayoría de los auditores observados “no conocían las convenciones de la OIT y mencionaron que no creían que ello tenía impacto

alguno sobre el trabajo que estaban haciendo.” Y sigue diciendo, “Muchos auditores no tienen una perspectiva lo suficientemente amplia como para analizar temas tales como la libertad de asociación, que es probablemente el tema más sensible en una auditoría social.”

Crítica a auditorías de ONGs

Aunque los estudios de la FDHT y la CCC plantean inquietudes muy similares sobre las prácticas actuales de las firmas comerciales de auditoría social, el informe de la FDHT critica también las prácticas actuales de auditoría de organizaciones no gubernamentales.

Según el informe de la FDHT, aunque las ONGs pueden ser más efectivas en ganarse la confianza de los trabajadores para las entrevistas, “los auditores de ONGs observados durante entrevistas a trabajadores no tienen competencias específicas, y muchos de ellos todavía son estudiantes reclutados para formar parte de un equipo de auditoría en calidad de ad hoc.” Hace notar, sin embargo, que los auditores de ONGs tienden a pasar más tiempo entrevistando a trabajadores “porque piensan que es parte de su misión.”

El informe plantea también la preocupación sobre la neutralidad de auditores de ONGs contratados ad hoc, y enlista una serie de ejemplos en que auditores de ONGs participan en actividades que los autores del informe consideran como claros conflictos de intereses, incluyendo auditar a una empresa para la cual ellos mismos crearon una guardería infantil, “vendiendo” la implementación de un plan de acción correctiva después de llevar a cabo una auditoría, actuando como mediador en un conflicto laboral después de una auditoría, dando asesorías a los trabajadores durante las entrevistas si les hacían preguntas, e “incitando a la actividad sindical.”

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

El informe sugiere que aunque los auditores de ONGs ofrecen a las empresas mayor información obtenida en entrevistas con trabajadores, “los clientes cuestionan a las ONGs por no verificar y controlar la información recogida de los trabajadores.”

Perfiles de los auditores

El informe compara también los antecedentes y capacitación de auditores empleados por firmas comerciales, ONGs y departamentos de cumplimiento de empresas.

La mayoría de los 34 auditores comerciales observados durante el estudio eran ingenieros que habían tomado capacitación en ISO y SA8000. Sin embargo, según el informe, “ninguno de ellos tenía experiencia en derechos humanos, sindicatos o recursos humanos.”

En contraste, los 19 auditores de ONGs tenían antecedentes legales, de idiomas, marketing o gerencial, y la mayoría había estado involucrado en actividades de derechos humanos. El informe sigue diciendo, sin embargo, que los auditores de ONGs observados “no recibieron capacitación específica alguna como lo describen en su sitio web de la organización de monitoreo.”

Crítica del modelo

El estudio de la FDHT hace también algunas observaciones generales sobre el modelo mismo de auditoría social dominante. Mientras que el informe de la CCC se enfoca en los puntos de vista de los trabajadores, el estudio de la FDHT basa su evaluación de la auditoría social en los puntos de vista de compradores de marcas, proveedores y auditores sociales. Aunque su crítica de la auditoría social refleja la de varios estudios previos, el hecho de que esta crítica es realizada por las empresas mismas, añade validez a los hallazgos.

Entrevistas con jefes de departamentos de cumplimiento de empresas, realizadas durante el estudio, revelan su “descontento

con la forma en que se llevan a cabo las auditorías,” pero sugieren que están “en proceso de revisar sus propios instrumentos de auditoría y desarrollando enfoques más sofisticados ...”

El informe apunta a inquietudes de las empresas con “inconsistencias entre segundas y terceras auditorías en la misma planta” y con el hecho de que “auditores de terceras partes encuentran menos incumplimiento que los auditores internos.” Personal de cumplimiento de empresas entrevistados también se quejaron de que “la libertad de asociación es interpretada en forma distinta según los auditores,” pero al mismo tiempo expresan su inconformidad en cómo definen las ONGs la libertad de asociación.

Según el informe, a las empresas también les preocupa que no haya un claro proceso para la acreditación de auditores, y que los auditores “describen problemas encontrados en las fábricas pero no tratan de identificar las causas.”

Entrevistas con proveedores indican que ellos se sienten “humillados” y “colonizados” por el actual proceso de auditoría, y ven a los auditores como “policías enviados para encontrar errores antes que para ayudarles a mejorar.” También se quejan de “fatiga de auditorías” y de tener que implementar planes de acción correctiva “que pueden ser a veces incoherentes de un estándar con el siguiente (de un cliente al siguiente).”

Según los proveedores entrevistados, los compradores “son estrictos en cuanto a condiciones de trabajo, pero ellos son los que reducen los precios, dan plazos cortos de entrega de producción y a veces directamente cancelan los pedidos.” Los proveedores también se quejan de que invertir dinero en mejoras no garantiza que recibirán pedidos.

Los auditores entrevistados se quejan de que generalmente no se les provee con informes de auditoría anteriores que podrían utilizar como base para sus

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

auditorías, y que se les autoriza un número fijo de días que pueden pasar en una planta, y no siempre se les permite extender su estadía para investigar temas identificados en la auditoría.

Aunque el informe no se enfoca en los puntos de vista de los trabajadores y sus organizaciones, sí menciona que algunos sindicatos temen que la auditoría social puede hacer disminuir su rol, dado que “se podría decir que las auditorías podrían reemplazar la necesidad de representación [sindical] y la negociación colectiva.” También menciona el informe que los trabajadores “no siempre se sienten seguros durante las entrevistas, ni cómodos dando su testimonio.”

Conclusión

Aunque los investigadores, métodos de investigación y fuentes de información para el estudio de la FDHT eran muy diferentes a los empleados en el estudio de la Campaña Ropa Limpia (CCC), la mayoría de los hallazgos y conclusiones son notablemente similares. Los hallazgos principales de ambos informes son que existen serios problemas en cómo se llevan a cabo actualmente las auditorías de fábricas y problemas más fundamentales con el modelo actual de auditoría social mismo.

Una importante diferencia en los dos estudios es la evaluación crítica que hace el estudio de la FDHT de la auditoría social que actualmente están realizando las ONGs. Desgraciadamente, esta sección del informe es la más débil, revelando una aparente falta de entendimiento por parte de los investigadores de los roles de las ONGs locales y su relación con otros actores locales. Por ejemplo, el informe incluye información incorrecta sobre los orígenes de una organización local de monitoreo en América Central y sobre la naturaleza de un conflicto entre dicha organización y un sindicato local.

Aunque puede haber algunos cuestionamientos legítimos acerca de la

neutralidad de algunas ONGs involucradas en auditoría social, los investigadores parecen estar aceptando sin más afirmaciones empresariales de que algunos auditores de ONGs estaban “incitando a la actividad sindical”. Si los auditores de las ONGs pueden ser criticados por no siempre controlar afirmaciones de los trabajadores en entrevistas de auditoría, ciertamente se podría esperar que los autores del informe tuvieran control sobre estas acusaciones hechas por las empresas.

Cuando los investigadores cuestionan a las ONGs por no verificar las afirmaciones hechas por trabajadores en entrevistas, no reconocen que verificar las acusaciones de violaciones a los derechos de los trabajadores es con frecuencia extremadamente difícil. En esos casos, los trabajadores y el personal de gerencia raramente están de acuerdo sobre los hechos en el caso, y los registros de la fábrica muy pocas veces proveen información suficiente para verificar las acusaciones de los trabajadores.

Es por esta misma razón que el modelo actual de auditoría social, que se basa en el supuesto de que los auditores pueden y deben descubrir hechos verificables y pruebas tangibles (escritas), es fatalmente defectuoso. Como lo reconoce el informe, la valiosa contribución que las ONGs pueden hacer, y hacen al proceso de implementación de los códigos, es su capacidad para documentar las historias de los trabajadores.

La debilidad fundamental del informe es que no aprecia lo suficiente cuán ausentes están las voces de los trabajadores en los actuales procesos de monitoreo y verificación de códigos de conducta, y cuán importante es que las historias de los trabajadores sean dichas y escuchadas.

A pesar de esta seria omisión, el informe ofrece un cuadro bastante exacto de las actuales prácticas de auditoría social y ofrece útiles aportaciones sobre

los puntos de vista de compradores, proveedores y auditores sociales sobre las fallas del modelo de auditoría social dominante.

Para solicitar una copia del estudio dirigirse a la FDHT en: infos@fdht.org

Memorando

Actualización

Sobre Codigos

Numero 20

.....
Red de

Solidaridad

de la Maquila

El informe de monitoreo de EMIH cuestiona a Gap sobre el cierre de una fábrica.

El Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras, (EMIH), publicó un detallado informe de 80 páginas sobre sus hallazgos, concernientes a temas de cumplimiento de la legislación y del código de conducta en una fábrica, sin nombrar, proveedora de Gap en Honduras. EMIH es una organización de monitoreo independiente, sin fines de lucro, que monitorea y verifica el cumplimiento con códigos de conducta y la legislación hondureña, en las fábricas de manufacturas para exportación de ese país. EMIH se reserva el derecho a hacer públicos sus informes de auditoría, excluyendo los nombres de las fábricas auditadas.

Aunque la detallada información en el informe sobre la metodología, el proceso y los hallazgos de la auditoría serán de menor interés para aquellos que no están involucrados en el caso, o en la profesión de auditoría social, el informe ofrece un estudio de caso útil sobre la respuesta de una empresa de marca compradora, al momento de darse el cierre de una fábrica sin previo aviso, estando en medio de un proceso de auditoría y remediación. Desgraciadamente, dichos cierres de fábrica se están convirtiendo en algo más común en el período post cuotas, en que las empresas compradoras están reestructurando sus cadenas globales de suministros y los vendedores sus redes de manufactura.

Evento sin anticipar

Respondiendo a estos eventos inesperados, EMIH intentó documentar qué había detrás de la decisión de la patronal de cerrar la fábrica. Los trabajadores entrevistados sostuvieron que no habían recibido notificación previa de la decisión de la empresa. Declararon que el viernes 17 de diciembre se les dijo que recibirían el bono del 13vo. mes, requerido legalmente, cuando volvieran a trabajar el lunes siguiente. Sin embargo, cuando llegaron a la fábrica esa mañana, se enteraron que sus contratos de empleo habían sido cancelados.

La versión de la historia, por parte de la patronal, fue que cancelaban todas sus operaciones en Honduras y que era estrictamente una decisión de negocios. Sostuvieron que no habían notificado previamente a los trabajadores sobre esta decisión porque tenían “miedo de no poder cumplir con las metas de producción y enviar los pedidos en el tiempo debido.” Hicieron notar que en casos similares, cuando se da notificación previa, cae la moral de los trabajadores y es difícil cumplir con los compromisos de producción.

La versión de los eventos, por parte de Gap, fue que nadie del Departamento de Cumplimiento Global de la empresa tenía conocimiento del cierre antes de escuchar las noticias de EMIH. Sin embargo reconocieron que, hacia noviembre de 2004, la oficina central global de la fábrica estaba intentando tener más pedidos de Gap Inc., pero no lo había logrado. El informe de EMIH sugiere que Gap y otros clientes habían pedido a la empresa que bajara sus precios de manera que pudiera ser más competitiva. Hace notar que Gap era uno de los clientes más fuertes del proveedor y “que continuará siendo uno de sus mejores clientes en Asia.”

EMIH también entrevistó a una asesora de la Central General de Trabajadores (CGT) de Honduras, que había estado apoyando a los trabajadores que estaban tratando de organizar un sindicato en la

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

fábrica. La asesora hizo notar que al momento del cierre el sindicato había hecho pública su intención organizativa, y que en el mes de noviembre la totalidad del comité ejecutivo del sindicato había sido despedido. Comparó la situación con el del cierre de otra fábrica de propiedad de la misma empresa, un año antes, “donde existía un sindicato con personería jurídica legalmente reconocida, y que desapareció con el cierre.”

Según el informe de EMIH, inspectores del Ministerio de Trabajo, que estuvieron en el lugar para ser testigos del cierre de la fábrica, sostuvieron que su rol fue verificar que los trabajadores recibieran los beneficios que se les adeudaban. Cuando se les preguntó si sabían que los trabajadores no habían recibido notificación previa del cierre de la fábrica, contestaron que estaban allí a pedido de la empresa para “dar fe del pago.”

Según el informe, los inspectores reconocieron que “no revisaron los cálculos ya que no daba tiempo con tantas personas, sin embargo sostuvieron que vieron algunos y que con solo verlos sabían si estaban correctos o no.”

Verificación del cumplimiento legal

Después de documentar las diversas versiones del suceso de las distintas partes involucradas, EMIH entró en discusiones con el personal de cumplimiento de Gap en relación a los términos y condiciones bajo las cuales participaría en la verificación de cumplimiento de las obligaciones de la patronal relacionadas con el cierre. Gap entonces procedió a negociar con la oficina central del proveedor, en Singapur, en cuanto al acceso de EMIH a la fábrica, a los registros de pago y a trabajadores y personal de gerencia.

Según el informe, a pesar del acuerdo entre Gap y el vendedor en Singapur, la gerencia de la fábrica en Honduras no proveyó los registros de pago, necesarios para verificar si los trabajadores habían

recibido todos los beneficios a los que tienen derecho legal. Aunque el informe reconoce numerosas intervenciones del personal de cumplimiento de Gap, tanto en Honduras como en Singapur, para garantizar que los trabajadores recibieran la indemnización y otros beneficios adeudados, expresa también la frustración de EMIH con la aparente falta de conciencia de Gap sobre “la gravedad y las implicaciones del caso, no solamente para los trabajadores/as, sino también para la credibilidad de su programa mismo,” así como la aparente falta de comunicación entre los departamentos de compras y cumplimiento de la empresa.

Sin embargo, según el informe, estos esfuerzos, tanto de Gap como de EMIH, lograron alguna compensación adicional para al menos algunos de los trabajadores. Un segundo logro importante fue el acuerdo de Gap de reunirse directamente con la Central General de Trabajadores (CGT), el sindicato involucrado en el esfuerzo organizativo en la fábrica. Según el informe, “después de la consulta con trabajadores y dirigentes sindicales, se estableció que había habido violaciones al derecho a organizarse ...”

Acuerdo negociado

Las discusiones tuvieron como resultado que Gap organizara una reunión para el 26 de julio de 2005, con la participación de dos representantes del vendedor en Singapur, cinco ex trabajadores, miembros del Comité Ejecutivo del sindicato de la fábrica, la asesora de la CGT, así como con representantes de Gap y EMIH en carácter de observadores. El propósito de la reunión era llegar a un acuerdo sobre compensación para los trabajadores que habían sido despedidos injustamente, durante la campaña de organización del sindicato.

Sin embargo, según el informe, el día antes de que se realizara la reunión, la gerencia de la fábrica y la representante de la CGT se reunieron en forma separada,

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

aparentemente a pedido de la gerencia, y durante tal reunión “tomaron acuerdos sobre las demandas de los/as trabajadores.” Al día siguiente, el acuerdo firmado fue dado a conocer a las otras partes, finalizando así el proceso.

Según el informe, dicho acuerdo disponía el pago de beneficios por maternidad pendientes, ajuste en los pagos de indemnización para siete miembros del Comité Ejecutivo del sindicato, un pago concerniente a derechos sindicales derivado a la CGT y pago de salario de seis meses para 18 trabajadores que todavía no habían encontrado empleo.

El informe hace notar que, como resultado de este proceso de verificación, 395 trabajadores habían tenido la oportunidad de revisión del pago de sus indemnizaciones y 36 recibieron ajustes. Sin embargo, 786 trabajadores no tuvieron esa oportunidad. Dieciocho trabajadores adicionales, que no habían estado empleados en la fábrica al momento del cierre, y dos mujeres que estaban embarazadas al momento del cierre pero que no presentaron demandas judiciales, recibieron los beneficios que se les adeudaba.

Sin embargo, el informe sugiere que se podría haber logrado un acuerdo más generoso, que habría beneficiado a más trabajadores, si la dirigencia sindical y los trabajadores involucrados en el caso hubieran hecho un uso más efectivo de los compromisos de Gap con la responsabilidad social corporativa, para presionar en las negociaciones con el empleador. El informe apunta también a la ausencia del Ministerio de Trabajo, en la reunión entre la CGT y la gerencia de la fábrica, como una oportunidad perdida “para que este precedente tuviese una mayor fuerza y sostenibilidad.”

Obstáculos al cumplimiento

Así mismo, el informe apunta como los mayores obstáculos a los procesos de

verificación y remediación, a la falta de conexión entre el departamento de compras y el programa de cumplimiento del código de Gap Inc., la aparente “falta de información” del personal de cumplimiento de Gap sobre las operaciones del proveedor en Honduras, así como la falta de buena fe por parte de la gerencia de la fábrica.

Hace notar que el cierre de la fábrica, sin notificación apropiada, constituye una violación de los derechos de los trabajadores, dado que trata a los trabajadores como “una pieza más” de una maquinaria que, “debe ser mantenida en buenas condiciones con el fin de mantener el ritmo de producción,” olvidando que se trata de “seres humanos cuyas vidas pueden ser sustancialmente alteradas por la pérdida del empleo.”

El informe apunta también a las intervenciones del Ministerio de Trabajo en el caso, las cuales, señala el informe, “confirman una vez más la debilidad del Estado en la era de la globalización.”

Señala el informe que aunque EMIH pudo documentar varias áreas de incumplimiento, concernientes a condiciones de trabajo en la fábrica, así como identificar violaciones que “deberían haber sido investigadas con mayor profundidad durante el período de monitoreo independiente, estos aspectos fueron dejados sin investigar debido al cierre intempestivo.”

“Esta situación deja en claro que los principales monitores de las condiciones de trabajo son los trabajadores mismos y, por esa razón, es necesario dar prioridad a la comunicación con los trabajadores, desde una posición que respete sus opiniones y temores,” dice el informe. “Junto con esto, encontramos que existe la necesidad de un proceso de capacitación sobre el alcance de los códigos de conducta del vendedor y los procedimientos, para garantizar los derechos de los trabajadores a través del uso de estos instrumentos.”

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Conclusión

El informe concluye definiendo las prácticas de compras de empresas como Gap, como una falta de incentivo al cumplimiento de los códigos y la legislación en países como Honduras. Argumenta que en este caso, reducciones negociadas de precios fueron las que aparentemente “desencadenaron el cierre”, quedando cuestionado así el compromiso de la empresa compradora con la responsabilidad social corporativa.

“No es conveniente que, mientras hay exigencias para el respeto a los derechos de los trabajadores/as, se presione a los proveedores a reducir precios,” dice el informe. “Debe existir un equilibrio que permita una mayor sostenibilidad, ya que las exigencias implican inversión de capital físico y humano.”

El informe incluye una respuesta escrita de parte de Gap Inc., en la que la empresa reconoce la necesidad de “mejorar la coordinación entre nuestros objetivos de cumplimiento y nuestras prácticas de compras.” Según la carta, Gap está intentando “animar a los fabricantes de ropa a tomar más responsabilidad de las condiciones de trabajo en las fábricas que poseen, operan o que contratan. Estamos poniendo a los estándares laborales directamente sobre nuestras decisiones de compra mediante una tarjeta de calificación integrada a producción.” La carta apunta también a la participación de Gap en el grupo de trabajo de la Iniciativa de Comercio Etico (ETI), sobre prácticas de compra, como evidencia de que está trabajando con otros interesados para tratar este tema, que abarca a toda la industria.

Para una copia del informe de EMIH contactarse con EMIH en: emihn1@yahoo.com, o RSM, en: www.maquilasolidarity.org



**El AMF
y China**

El Código de China: ¿un paso adelante o dos atrás?

Se está agudizando el debate sobre el llamado CSC9000T, (Cumplimiento Social en China) [China Social Compliance] un código de conducta para los sectores textil y de confecciones, que fue desarrollado por el Consejo Nacional de Textiles e Indumentaria de China (CNTAC), con la asistencia de la tienda más antigua de Canadá, Hudson's Bay Company (HBC), y su agente comprador, Linmark Group Limited.

En un discurso breve, en el 30º aniversario del Centre International de Solidarité Ouvrière (CISO) el 17 de octubre en Montreal, Neil Kearney, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores Textiles, de la Confección y del Cuero (FITVC), criticó a HBC por su rol en ayudar a crear “una versión reduccionista del código de conducta SA8000 ... [que] niega la libertad de asociación y elimina la obligación de pagar un salario para vivir, entre otras cosas.”

Kearney hizo un llamado a los sindicatos y el público canadiense a presionar a HBC para que retire su apoyo al CST9000T y en su lugar promueva un código multipartito más creíble, y asegure que éste se implemente adecuadamente en China.

Stephen Frost, codirector de la organización de Hong Kong, CSR [RSC] Asia, habla más positivamente sobre el CSC9000T, considerándolo como un estándar de RSC de creación local, cuyo lanzamiento indica, por un lado, “la aceptación del gobierno chino del concepto de crecimiento sustentable” y por otro la comprensión de la industria china del “vínculo entre la RSC y la

Memorando

Actualización

Sobre Codigos

Numero 20

.....

Red de

Solidaridad

de la Maquila

competitividad de las empresas que operan en el mercado global.

Según Frost, el CST9000T es “un proceso” que está “designado a llevar a los fabricantes a transitar de la resistencia a la RSC a al menos una comprensión de la importancia de adherirse a la RSC.”

En un informe especial, en la edición del 26 de Octubre de CSR Asia Weekly, Frost denomina la decisión de HBC y Linnmark de unirse a la Asociación China de Suministro Responsable (RSCA), cuyos miembros incluyen actualmente unos 180 proveedores chinos de textiles y confecciones que se han adherido al estándar, como “un paso importante para el CSC9000. Se trata de los primeros respaldos de corporaciones extranjeras, y deben ser tomados con seriedad.”

Apo Leung, del Centro de Recursos de Monitoreo de Asia (AMRC), ubicado en Hong Kong, está menos entusiasmado con la iniciativa CSC9000T. Le preocupa sobre todo la debilidad de los mecanismos para hacer cumplir el código.

El código es voluntario y requiere a las empresas auditorías internas, pero no hay requisito alguno sobre las llamadas auditorías externas o sobre la participación de ONGs o sindicatos en el proceso,” dice Leung. “No les preocupa dar poder o educación a los trabajadores, ni su participación en el proceso.”

Si hay un aspecto positivo del CST9000T, dice Leung, es que la industria sostiene que respetará las leyes y regulaciones laborales domésticas, así como las leyes internacionales que el gobierno chino se ha comprometido a respetar.

¿Qué hay detrás del código?

Lanzado en mayo de 2004, el código Cumplimiento Social en China CSC9000T es, según los Principios y Orientaciones del CSC9000T, “el Código de Conducta colectivo para la industria textil y de confecciones de China ...” Basado en el ISO y en el modelo de Responsabilidad

Social Internacional (SAI) SA8000, los Principios del CSC9000T se dice que “incluyen requisitos generales para un sistema gerencial de responsabilidad social y permiten a una empresa establecer sus objetivos y metas de responsabilidad social.”

Sin embargo, para entender qué hay detrás del CSC9000T, es importante reconocer que es una iniciativa tanto del gobierno chino como de la industria textil y de confecciones del país. (Vale la pena notar que el CNTAC era anteriormente el Ministerio de Textiles, y que su presidente, Du Yuzhou, es un funcionario designado por el gobierno.)

Según Anita Chan, Investigadora Senior Asociada en la Escuela de Investigación de Estudios de Asia y el Pacífico de la Universidad Nacional Australiana, el CSC9000T es una respuesta nacionalista a lo que el gobierno chino considera interferencia extranjera en sus asuntos internos.

“El CSC9000T le sirve para diversos propósitos al gobierno chino,” dice Chan. “Ayuda a China a esquivar la crítica internacional, mostrando que China también está tratando de hacer algo sobre los derechos laborales.” Chan hace notar que los medios de comunicación chinos estuvieron atacando por tres años las iniciativas occidentales de códigos de conducta, y particularmente al programa de certificación de fábricas SA8000, tildándolos de ser estrategias proteccionistas e intervención occidental no deseada.”

“Ahora el discurso en China sobre la RSC dio un giro de 180 grados,” dice Chan, “decidieron que si uno no puede evitarlo, podrían mejor unirse al juego. La gente se dio cuenta también de que se puede ganar dinero con el monitoreo y auditorías para las corporaciones.”

Apo Leung del AMRC está de acuerdo, considerando al CSC9000T “una herramienta defensiva de las empresas

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

chinas, muy posiblemente respaldada por el gobierno.”

Un artículo, en la edición del 1º de agosto del South China Morning Post, parece confirmar las afirmaciones de Chan y Leung. Cita sin nombrar a un alto funcionario chino diciendo: “El gobierno chino no quiere que los capitalistas extranjeros le enseñen cómo tratar a los trabajadores.”

De igual importancia es la preocupación del gobierno chino sobre el peligro de entablar disputas comerciales con los Estados Unidos y Europa, después de la eliminación del sistema de cuotas de importaciones. En el mismo artículo del South China Morning Post, la subdirectora del CNTAC, Lucy Lu Laizhen, expresa la esperanza del Consejo de que su trabajo cuestionará la imagen que se tiene en EE. UU. de la industria de la confección de China, y ayudará a reducir las tensiones comerciales con ese país. “Si la imagen de la industria mejora, habrá menos lobby de grupos en EE. UU. por conseguir más acciones proteccionistas contra China,” dice Lu.

¿Qué hay en el código?

Dados sus orígenes, no sorprende que el CSC9000T esté basado estrictamente en la legislación laboral nacional china. Aunque hay referencias, en los Principios y Orientaciones del CSC9000T, a las Convenciones de la OIT y la ONU, pocas de las disposiciones del código van más allá de los requerimientos legales chinos.

A pesar de sus triquiñuelas voluntarias, autoregulatorias, el CSC9000T puede considerarse como un intento del estado chino de reafirmar la primacía de la legislación laboral nacional por sobre los estándares internacionales, así como por encima de los estándares más arbitrarios de actores privados locales y funcionarios de gobiernos locales. En resumen, el CSC9000T es RSC “con características chinas.”

Al igual que la mayoría de los códigos de conducta en el sector de indumentaria, el “Código Chino” contiene disposiciones sobre trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, hostigamiento y abuso, seguridad e higiene, horas de trabajo, salarios y beneficios, y libertad de asociación. También contiene una disposición que le requiere tener al establecimiento un contrato de empleo, por escrito, con cada nuevo empleado al momento de su contratación.

Sin embargo, dado que el código generalmente refleja la legislación china, contiene muchas de las fortalezas y debilidades de las leyes y regulaciones del país. En general, el código es fuerte en protección a los trabajadores y débil en derechos de los trabajadores.

Algunas de las disposiciones claves, en las que el CSC9000T difiere de los estándares internacionales y/o de aquellos de los códigos de las principales iniciativas multipartitas, comprenden lo siguiente:

Trabajo infantil

Al igual que en la legislación china, se define la edad mínima para trabajar en 16 años. En contraste, las Convenciones de la OIT establecen 15 años como la edad mínima para trabajar y 14 en países que califican bajo su criterio de país en desarrollo. Vale la pena señalar que muchos códigos de empresas definen 14 años como la edad mínima para trabajar en todos los países.

El código es consistente con las Convenciones de la OIT y la mayoría de los códigos de las iniciativas multipartitas, al requerir que los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años no deben estar expuestos a situaciones peligrosas, en o fuera del lugar de trabajo.

Al igual que los mejores códigos de iniciativas multipartitas, el CSC9000T requiere de programas de remediación y acceso a oportunidades educativas para niños (as) que se encuentren trabajando en una empresa.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Trabajo forzado

Al igual que la mayoría de los códigos de iniciativas multipartitas, el CSC9000T prohíbe al empleador solicitar algún tipo de pago para empezar a trabajar o depósito de documentos de identificación. Ambas cosas son comunes en la industria de la confección para exportación de China.

Horas de trabajo

A primera vista, el CSC9000T pareciera dar mayor protección sobre horas de trabajo que la provista ya sea por las Convenciones de la OIT o las disposiciones en códigos de iniciativas multipartitas. En línea con la legislación laboral china, el CSC9000T define la semana normal de trabajo en 40 horas y el día normal de trabajo en 8 horas, y establece un día libre en cada siete días.

En contraste, la OIT y la mayoría de los códigos de iniciativas multipartitas definen en 48 horas la semana normal de trabajo. La excepción a la regla es el código de la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) que establece en 60 horas la semana de trabajo normal. Los códigos de muchas empresas tienen disposiciones aún más débiles. Por ejemplo, el código de Wal-Mart establece 72 horas como el máximo de horas a trabajar por semana. Aunque los códigos de iniciativas multipartitas y de empresas también requieren el cumplimiento de la legislación laboral local, los auditores sociales tienden a interpretar este cumplimiento legal incluyéndolo como excepciones a la regulaciones nacionales sobre horas de trabajo dispuestas por autoridades locales.

El CSC9000T permite las horas extras de trabajo, después de consultar con el sindicato y los empleados, en tres horas por día, sin exceder un total de 36 horas en el período de un mes.

Un problema más serio es la disposición del código CSC9000T que permite a la empresa solicitar a los trabajadores un promedio de horas de

trabajo por el período de una semana, un mes, una estación o todo un año, “siempre y cuando el promedio de horas de trabajo diarias y el promedio de horas de trabajo semanales cumplan con el estándar legal.

Estas disposiciones pueden ser utilizadas para justificar horas de trabajo excesivas, durante períodos del año de alta producción, y reducir horas de trabajo en períodos de poca producción. Según Leung, “alientan a que le gerencia pida las excepciones.”

Salarios y beneficios

Mientras que la mayoría de los códigos de iniciativas multipartitas disponen el pago de un salario para vivir, es decir, que permita satisfacer las necesidades básicas según estándares locales, y el código de la FLA dispone el pago del salario industrial prevaleciente, el código CSC9000T sólo requiere el pago del salario mínimo legal y beneficios dispuestos por ley.

Y mientras la mayoría de los códigos de iniciativas multipartitas prohíben deducciones de salarios sin autorización, el código CSC9000T sólo prohíbe deducciones “sin explicación.” Esto pareciera permitir deducciones de salarios por razones disciplinarias, siempre y cuando el trabajador (a) sea informado de las razones de las deducciones.

Discriminación

El código CSC9000T prohíbe la discriminación en base al grupo étnico, raza, creencia religiosa, discapacidad física, o características personales. “Características personales” se define como incluyendo al género. Llamativamente están ausentes de la lista la orientación sexual y la opinión política, las cuales, ambas, sí están incluidas en los códigos de las iniciativas multipartitas. (La Convención 111 de la OIT prohíbe la discriminación en base a la opinión política, pero no se refiere a la orientación sexual.)

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Esta disposición podría ser utilizada por los patrones como pretexto para colaborar con el estado en deshacerse de trabajadores en base a su orientación sexual o creencias políticas. Intentos de trabajadores por organizarse independientemente de la ACFTU (la organización sindical china) podría ser interpretado con facilidad como actos políticos que amenazan la armonía social y el rol de liderazgo del Partido Comunista, y por lo tanto, legitimar causales de despido, o peor.

En lo concerniente a discriminación por género, los Principios y Orientaciones del CSC9000T clarifican que las mujeres tienen derecho a igual pago por igual trabajo, y que los empleadores tienen prohibido despedir a una empleada debido a su estatus matrimonial, embarazo, nacimiento de un hijo, o por amamantar.

Sin embargo, las Orientaciones permiten que un empleador niegue un empleo o posición a una mujer empleada si el tipo de trabajo o puesto no es apto para una mujer "según lo estipulado por los estatutos."

Según Leung, en el presente se están haciendo algunos esfuerzos para revisar leyes y prácticas que discriminan a las mujeres, y si se aplican las reformas, esta disposición sería menos preocupante.

Libertad de asociación

La disposición más controvertida del código CSC9000T es la que trata con la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. En línea con recientes cambios en la legislación china, el código reconoce el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente, en lo que concierne a "asuntos de remuneración, horas de trabajo, descanso y vacaciones, seguridad e higiene ocupacional y beneficios, etc." Prohíbe también represalias de la patronal contra trabajadores en base a sus actividades sindicales, así como acciones que restrinjan

u obstruyan a representantes sindicales en el desempeño de sus deberes.

Sin embargo, el código restringe explícitamente la libertad de asociación a solo ser parte de la membresía de la Federación China de Sindicatos (ACFTU), estableciendo que: "La empresa debe respetar el derecho a incorporarse **al sindicato** y a negociar colectivamente." [énfasis añadido]

Para despejar alguna duda sobre la intención de esta disposición, la sección de definiciones de los Principios y Orientaciones del CSC9000T establece: "La Federación Sindical China y todos los sindicatos pertenecientes a la misma representan los derechos e intereses legítimos de los empleados."

Esta restricción explícita a la libertad de asociación, que obliga al trabajador a ser miembro de un organismo afiliado al estado, no sólo contradice la Convención 87 de la OIT (el derecho de los trabajadores a establecer o incorporarse a organizaciones elegidas por ellos mismos sin autorización previa), sino que además pareciera negar los derechos establecidos, en la propia legislación laboral china, de elección de representantes de los trabajadores en lugares de trabajo donde no haya sindicato. La ley establece: "En empresas sin sindicato constituido, los representantes deberán ser elegidos democráticamente por el personal y los trabajadores, pero con el apoyo de más de la mitad de personal y trabajadores."

Con la excepción del código de la FLA, todos los códigos de iniciativas multipartitas requieren que el empleador facilite "medios paralelos" de asociación y negociación independiente y libre en países como China, donde estos derechos están restringidos por ley. Como se señala anteriormente, la legislación laboral china permite formas alternativas de representación de los trabajadores, donde no existe una filial de la ACFTU, pero el código CSC9000T no menciona este derecho legal.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

¿Cómo se hace cumplir el código?

Tal como lo señala Leung, aunque basado en la legislación china, el CSC9000T es una herramienta voluntaria, autoregulatoria, diseñada específicamente para fabricantes de textiles e indumentaria. Al igual que el SA8000 y el ISO, el énfasis está puesto en el establecimiento y mantenimiento de sistemas gerenciales. Sin embargo, a diferencia del SA8000, no hay requerimiento de verificación externa o certificación de fábricas, a menos que el propietario de la fábrica quiera contratar un verificador externo o buscar la certificación en otro programa.

Según los Principios y Orientaciones del CSC9000T, "Usuarios de este [sic] CSC9000T serán responsables de su correcta aplicación." El documento sigue diciendo que las empresas pueden demostrar su cumplimiento del estándar mediante lo siguiente:

- "Hacer una autodeterminación y autodeclaración de conformidad con este CSC9000T;
- Buscar el reconocimiento de cualquier parte interesada (tales como clientes); y
- Buscar el reconocimiento de la autodeclaración por cualquier parte externa.

Los sistemas gerenciales descritos en los Principios y Orientaciones del CSC9000T, la mayoría de los cuales se enfocan en seguridad e higiene ocupacional, incluyen:

- Asignar responsabilidad por la implementación del código a un gerente superior;
- Capacitación en seguridad e higiene
- Comunicación interna de la empresa y con interesados;
- Mantenimiento de registros para proveer evidencia de cumplimiento con el código;
- Auditorías internas a intervalos planeados; y

- Procedimiento para investigar incumplimiento y realizar acción correctiva y preventiva.

¿Interés de compradores?

El artículo del 1º de agosto de 2005 en el South China Morning Post, sostiene que el CNTAC ha estado en contacto con varias empresas de marcas y tiendas, y cita una fuente, sin identificar, como diciendo que algunas empresas ha demostrado su interés en el CSC9000T, "porque podría mejorar su posición con el gobierno chino si reconocen un estándar para todo el país.

Claramente, el CSC9000T no tendrá éxito a menos que despierte el interés de las grandes tiendas y empresas de marcas estadounidenses y europeas, que se proveen en China. Por esa razón, la decisión de la Hudson's Bay Company de convertirse en la primera empresa extranjera compradora que endosa y promueve el código chino tiene un significado más allá del tamaño o influencia de esta empresa en particular.

En un discurso, el 24 de octubre de 2004, ante la Conferencia Nacional sobre Desarrollo Textil en Shanghai, el CEO de la HBC George Heller, dijo, "El compromiso actual del CNTAC es un paso importante y positivo al lograr comprometerse junto con gobiernos, como un participante crítico en esta asociación tripartita (tiendas, gobiernos nacionales y fabricantes), que es crucial para un progreso significativo."

Conclusión: Un paso adelante, dos pasos atrás

La llegada del CSC9000T al mapa de la RSC indica que el gobierno chino y los fabricantes textiles y de confecciones de China están comenzando a reconocer la necesidad de asegurar a los compradores y consumidores occidentales que están atendiendo a sus inquietudes, referentes a las condiciones de trabajo y prácticas laborales en la industria de la confección para la exportación de China, así como

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

reconociendo la falla del gobierno chino en hacer cumplir, en forma consistente, las leyes y regulaciones nacionales en ese sector. Ese reconocimiento es un paso en la dirección correcta.

Al mismo tiempo, la llegada del CSC9000T también representa un intento del gobierno chino de sacarse de encima lo que percibe como interferencia extranjera, motivada por el proteccionismo, y reafirmar la primacía de la legislación nacional china por sobre los estándares laborales de la OIT y la ONU. A pesar de todo lo que se habla sobre que el CSC9000T está basado en convenciones y declaraciones de la OIT y la ONU, es un hecho que el estándar chino refleja las leyes y regulaciones chinas.

Al promover el CSC9000T como alternativa a códigos multipartitas que se basan en convenciones y declaraciones de la OIT y la ONU, el gobierno chino y la industria textil y de la confección de ese país están, en efecto, pidiendo a los compradores e inversionistas extranjeros que acepten su argumento de que China es un caso especial, en donde no corresponde aplicar los estándares internacionales. “Nosotros no usamos el código de ustedes, ustedes usen nuestro código,” explica Chan.

Aunque, por un lado, no hay duda que la aplicación consistente de la legislación laboral china, en las miles de fábricas de confecciones para exportación de las zonas económicas especiales de la costa, sería un importante paso adelante, por otro lado, aceptar el CSC9000T como el único estándar apropiado para China sería un gran paso atrás.

Aceptar el CSC9000T como el único estándar apropiado para China podría significar, entre otras cosas, reconocer a la Federación China de Sindicatos (ACFTU) como el único representante legítimo de los trabajadores en ese país, y cerraría, en consecuencia, la puerta a otras posibilidades de representación

democrática de los trabajadores y trabajadoras y a la negociación colectiva.

Dadas las limitaciones y los impactos negativos potenciales del “Código Chino”, es importante que tiendas y empresas de marcas que se aprovisionan en China, así como las iniciativas multipartitas que tratan de implementar códigos basados en estándares internacionales en ese país, resistan la tentación de aceptar el CSC9000T como el único estándar apropiado para China.

En su lugar, deberían reconocer el Código Chino por lo que es, un compromiso de un número limitado de proveedores de cumplir con la legislación laboral nacional china. Más que aceptar el Código Chino, deberían seguir exigiendo que todos sus proveedores chinos cumplan con los estándares laborales internacionales mínimos, así como con la legislación laboral nacional china.

Y como lo señala Chan, los códigos de conducta son el único punto de contención en China; los actuales esfuerzos para mejorar las leyes y regulaciones laborales y sociales en China, así como su cumplimiento, pueden ser más importantes en el período actual. Chan sugiere que, “por el momento, los activistas antiexplotación, con una preocupación genuina por los derechos laborales en China, deberían seguir apoyando a aquellas organizaciones e individuos que ponen al descubierto las malas condiciones de trabajo en fábricas proveedoras y que ayudan a los trabajadores a luchar por sus derechos.

Informes sobre el AMF y China

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

“Un roto para un descosido – La liberalización del comercio mundial del textil y el vestuario favorece principalmente a los países que practican la competencia más desleal”, por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Diciembre 2005, 31 pp.

Este breve informe de la CIOSL examina las consecuencias del fin del sistema de cuotas de importación sobre los trabajadores de la confección y países vulnerables productores de confecciones, y acusa que China es el beneficiario principal de la eliminación de cuotas debido a “prácticas desleales, tanto en términos de estándares laborales internacionales como las normas básicas del comercio internacional ...”

El informe ofrece también una útil encuesta de la situación actual y las perspectivas para los trabajadores de la confección y las industrias nacionales de la confección en seis países representativos: Las Filipinas, Camboya, Bangladesh, Bulgaria, Lesotho y Kenia.

Según el informe, “Mientras los trabajadores chinos, privados de sindicatos libres, no han visto una mejora sustancial en sus condiciones de trabajo (excepto algunas pocas fábricas) desde el fin del sistema de cuotas, los trabajadores en la mayoría de otros países sujetos a la competencia desleal de China enfrentan mayores dificultades: pérdidas de empleos y una mayor presión hacia abajo sobre sus derechos o condiciones de trabajo.”

El informe sigue diciendo, “Los gobiernos y las empresas están usando el pretexto de la competencia con China para justificar esta presión ... [y] los grandes compradores ejercen una presión adicional sobre sus proveedores para que aumenten su flexibilidad.”

Según el informe, la CIOSL y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITVTC) han recibido numerosas quejas de varios países productores de confecciones, acusando a las empresas y los gobiernos de tratar de tirar abajo las condiciones de trabajo o los salarios y aumentar la represión contra los sindicatos, supuestamente con el fin de seguir siendo globalmente competitivos.

El informe apunta a una serie de ejemplos, como:

- Países exportadores de confecciones excluyen a trabajadores textiles y de confecciones de los aumentos legales de salarios o protección de salario mínimo;
- Bangladesh legaliza la semana de 72 horas de trabajo por un breve período;
- Incremento de horas extra impagas en Las Filipinas;
- El Ministerio de Empleo en Tailandia intenta atraer trabajadores migrantes de Vietnam y Las Filipinas para tratar con una supuesta escasez de mano de obra; y
- Empresas en la República Dominicana realizan un pacto para rechazar aumentos de salarios y amenazan con reubicar producción en Haití donde pueden pagar salarios menores.

El informe también documenta pérdidas de empleos y estima potenciales pérdidas de trabajo en varios países productores de confecciones, lo que atribuye a “la competencia desleal de productos chinos.” Estos incluyen:

- **Estados Unidos:** El cierre de 31 fábricas en 2005 y se anticipan pérdidas de 500.00 a 750.00 empleos en un plazo más largo;
- **República Dominicana:** La pérdida de 20.000 empleos en 2005, y se anticipan pérdidas de 40% de los empleos en el sector en un plazo más largo;

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

- **El Salvador:** El despido de 6.000 trabajadores de la confección y textiles en 2004 por la disminución de pedidos de EE UU, y una pérdida estimada de 30.000 empleos en los próximos años;
- **México:** La pérdida de participación en el mercado estadounidense del 14,2% en 2001 al 8,9% en 2004, se anticipan significativas pérdidas de empleos según la OIT.
- **Las Filipinas:** La pérdidas significativa de empleos antes de la eliminación de cuotas, y sólo 311.000 empleos quedaban en el sector en 2004, comparados con 900.000 en 1994;
- **Lesotho:** La cierre de 50 fábricas de prendas de vestir a fines de 2004, y temores de que la tasa de desempleo, que es actualmente del 40% pueda llegar al 70%;
- **Nigeria:** La cierre de 100 fábricas y pérdida de 100.000 empleos desde 1999, y la pérdida de tres fábricas adicionales y 8.500 empleos a comienzos de 2005;
- **Kenia:** La pérdida de 5.000 empleos en 2004 y 8.000 despidos a comienzos de 2005;
- **Marruecos:** La caída en exportaciones de confecciones del 16% en los primeros cuatro meses de 2005, y pérdidas estimadas de empleos desde unos miles a 95.000.

El informe de la CIOSL apunta también a los importantes cambios que se están dando en las prácticas de compras de tiendas y empresas de marcas desde el fin de las cuotas, lo cual, sostiene, resultará en la consolidación de la producción con menos proveedores. Hace notar que la cadena española de tiendas Inditex (Zara), ya ha reducido el número de sus proveedores de 2.700 a 900, y que Wal-Mart planea reducir la cantidad de países en los que se aprovisiona de 63 a 12 para el 2007 y comprar el 85% de sus

productos textiles y de confecciones en no más de cuatro o cinco países.

Según el informe, los compradores están imponiendo restricciones de precios aún mayores y plazos de entrega cada vez más cortos a los proveedores y al mismo tiempo exigen el cumplimiento de códigos de conducta.

El informe lista una serie de razones de por qué la CIOSL cree que China está haciendo competencia desleal, incluyendo “la prohibición de sindicatos” y “la estrecha relación que los patrones de fábricas mantienen con autoridades locales ... [lo cual] abre la puerta a los abusos ...” Apunta también a las acusaciones de las asociaciones textiles europeas y el Parlamento Europeo de que China otorga subsidios excesivos a la industria de la confección para exportación del país.

Sin embargo, el informe también admite que la industria textil y de la confección de China tiene varias ventajas legítimas sobre sus competidores, incluyendo fábricas equipadas con maquinaria moderna, la capacidad financiera y experiencia comercial de los intermediarios basados en Hong Kong, la integración de las industrias del algodón, de los textiles y de la confección que ofrecen rápido acceso a materias primas, y procedimientos aduaneros que están mejor organizados y son más predecibles que en muchos otros países exportadores de confecciones.

El informe también critica a la Organización Mundial de Comercio (OMC) por “no asegurar que las políticas comerciales no permitan a los gobiernos socavar los estándares laborales internacionales,” y hace un llamado a la OMC a “examinar de forma urgente el impacto de la liberalización del comercio sobre el sector textil y de la confección con vistas a adoptar políticas que permitan a economías o industrias vulnerables y emergentes a adaptarse a los desafíos presentados por proveedores

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

dominantes que emplean prácticas desleales.”

El informe concluye acusando que las mayores empresas de marcas internacionales “se refugian detrás de sus códigos de conducta ... [a pesar del hecho de que] dichos códigos, en la mayoría de los casos, no han contribuido a resolver una amplia gama de abusos en China y otros países ...” Sugiere que la actual crisis en las industrias textil y de la confección “requerirá la colaboración de todos los interesados; gobiernos, empresarios, compradores, sindicatos, países importadores e instituciones internacionales ...” Expresa también su aprobación al trabajo del Foro Internacional Acuerdo Multifibras como un ejemplo de dicha colaboración. (Ver artículo arriba).

Se puede acceder a una copia del informe en www.icftu.org/default.asp?Language=ES

“The Expiration of the Multi-Fibre Arrangement (MFA) and Its Consequences for Global Labor Standards”, [“La expiración del Acuerdo Multifibra (AMF) y sus consecuencias para los estándares laborales globales”], por Aurret van Heerden and Dorothee Baumann, Informe Público Anual 2005 de la Asociación por el Trabajo Justo (FLA), 20 pp.

Como parte de su Informe Anual 2005, la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) publicó este artículo sobre las consecuencias de la eliminación de cuotas de importación sobre los estándares laborales. Varias de las observaciones del estudio de la FLA son similares a las del informe de la CIOSL, pero los autores del estudio de la FLA expresan un aspecto más positivo en sus conclusiones, enfatizando el potencial de mejoramiento de las prácticas laborales en China y otros países productores de confecciones.

En contraste con el informe de la CIOSL, el estudio de la FLA cuestiona el

punto de vista de que la razón de la posición dominante de China en el sector de confecciones se debe al fin de las cuotas o a los bajos salarios. Según los autores, “China no es el lugar más barato, y la ventaja competitiva del país no depende sólo de bajos salarios.”

El estudio enfatiza otras ventajas competitivas de China, incluyendo una extensa y productiva fuerza de trabajo, su moneda subvaluada, inversión gubernamental en las industrias textil y de confecciones, casi autosuficiencia en materias primas, y redes de negocios avanzadas y buenas conexiones de transporte marítimo.

El estudio reconoce que existen numerosos impedimentos estructurales al cumplimiento de los estándares laborales en China, entre ellos:

- La estructura del mercado laboral con su enorme oferta de jóvenes trabajadores migrantes;
- el rápido ritmo de creación de empresas y el crecimiento de la industria;
- La falta de calificaciones profesionales o capacidades de gerenciamiento de recursos humanos y relaciones laborales entre el personal de gerencia, resultando en “el ejercicio arbitrario de la disciplina” en los lugares de trabajo, y “la falta general de conciencia de lo que se puede hacer y lo que no se puede hacer ...;” y
- La falta de desarrollo de un “ambiente regulatorio consistente con una economía de mercado, sin contar de un gran poder exportador.”

Sin embargo, los autores del estudio de la FLA son más optimistas que la CIOSL con respecto a la “determinación de actualizarse” del gobierno chino en cuanto a temas de regulación. Como evidencia de la buena voluntad del gobierno, apuntan a un memorando de acuerdo de 2001 con la OIT para “fortalecer la capacidad

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

institucional en inspección laboral y promover la aplicación efectiva de las Convenciones de la OIT ...” y la publicación en 2004 de una nueva Reglamentación sobre Inspección Laboral y de Seguridad Social.

En cuanto al mal desempeño del gobierno chino a la fecha en hacer cumplir su propia legislación laboral, el informe señala, “El grado y la consistencia de medidas para hacer cumplir la legislación continuarán siendo un desafío, pero el gobierno está trabajando sobre la corrupción e ineficiencia que plagan algunos niveles de gobierno.”

Los autores también se expresan en forma positiva sobre la iniciativa de código CSC9000T del Consejo Nacional de Textiles y Confección de China, denominándolo “una de las señales más claras del movimiento en China hacia un mejor cumplimiento de la legislación laboral y los códigos.” Sin embargo, también apuntan a una serie de debilidades en la iniciativa, incluyendo estándares basados exclusivamente en la legislación nacional más que en la Convenciones de la OIT, su falta de independencia de la industria y el gobierno, y la falta de “verificación externa independiente.” (Ver el artículo anterior)

El estudio cuestiona también la ampliamente difundida visión de que China está liderando “la carrera hacia abajo” en estándares laborales, argumentando que “China no está más cerca del fondo que varios otros destinos de aprovisionamiento”, y que “a diferencia de muchos otros países, China no es un país abrumado o deprimido, y está en una posición de fuerza para mejorar sus mecanismos regulatorios.”

Según los autores, los países productores de confecciones han reaccionado de distintas maneras ante el final del sistema de cuotas, algunos siguiendo la lógica de la carrera hacia abajo al reducir los estándares laborales y mediante un pobre cumplimiento de las

leyes laborales con el fin de seguir atrayendo inversión extranjera, mientras que otros han adoptado una estrategia de intentar atraer inversionistas y compradores “sobre la base del cumplimiento de la ley que ofrece certidumbre y seguridad.” Señalan a Camboya como un país que sigue esta estrategia.

El estudio concluye sugiriendo que China no debe ser tratada en forma distinta que cualquier otro país productor de confecciones en cuanto a cumplimiento de los estándares laborales, admitiendo al mismo tiempo que el modelo actual de auditoría social de la FLA no ha tenido mayor éxito en tratar con las causas raíces de las persistentes violaciones a los derechos de los trabajadores en China o en cualquier otra parte.

“En China, al igual que en otros países, encontramos que el sistema de cumplimiento no funcionaba en forma apropiada debido a vacíos significativos que llevan a sucesivos quiebres del sistema,” señala el informe. “El darse cuenta de esto llevó a un mayor ímpetu en el desarrollo de un proceso designado a identificar las causas raíces y lograr un cumplimiento sustentable.”

Según el informe, “Bajo el nuevo sistema ..., reemplazaremos los cuestionarios con listas de control por nuevas herramientas que identifiquen las causas raíces y midan el impacto de la remediación en términos tanto cuantitativos como cualitativos.”

Todavía está por verse si el nuevo enfoque de la FLA para lograr y mantener el cumplimiento de los estándares laborales, en China y en otros países, tendrá más éxito que el actual sistema de monitoreo externo.

Se puede acceder a una copia del informe de la FLA en www.fairlabor.org



Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Calificación del ETAG a empresas sobre transparencia

El 30 de noviembre, el Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG), una coalición canadiense de organizaciones religiosas, laborales, de desarrollo internacional y de docentes, dio a conocer un estudio de 88 páginas: La limpieza de la ropa que usamos: calificaciones en transparencia.”

Basado en una investigación realizada por la RSM, que es el secretariado del ETAG, la Calificación en transparencia evalúa y compara a 25 grandes tiendas y marcas, que venden productos de indumentaria en el mercado canadiense, en términos de sus esfuerzos en tratar con temas de derechos de los trabajadores en sus cadenas globales de suministros, y sobre cómo y qué informan sobre dichos esfuerzos.

El sistema de calificación utilizado en la investigación se basó en el Índice Gradient desarrollado por AccountAbility en Gran Bretaña, y las evaluaciones y calificaciones de las empresas se basan exclusivamente en información pública disponible publicada por las empresas mismas.

La Calificación es la primera en lo que podría llegar a ser una evaluación anual de informes sobre estándares laborales de marcas de indumentaria y tiendas en Canadá. “Esperamos que este informe aliente a las empresas perfiladas a dar pasos adicionales para cumplir y exceder los estándares de los líderes de la industria”, dice el estudio. “Las empresas que lo hagan verán subir sus notas en futuras calificaciones.”

La Calificación incluye una serie de recomendaciones a empresas, inversionistas, organismos de crédito, el

gobierno canadiense y consumidores que, según el informe, “pueden remover el velo de secreto de la industria canadiense de indumentaria y establecer las bases para una acción colaborativa para eliminar los abusos a los derechos de los trabajadores en las cadenas globales de suministros.

Hallazgos de la Calificación

Según la Calificación del Informe de Transparencia del ETAG, “hasta el día de hoy ninguna de las 25 tiendas y empresas de marcas encuestadas provee información suficiente, creíble y verificable a consumidores o inversionistas, que les permita poder hacer una elección informada y ética.” Hace notar que más de la mitad de las empresas encuestadas actualmente no ofrecen información al público sobre sus políticas o esfuerzos para tratar los temas de estándares laborales en sus cadenas de suministros.

Sin embargo, el estudio encontró que hay diferencias significativas en los tipos y cantidad de información que esas empresas revelan. No sorprende que varias empresas sensibles a la imagen de la marca, que han sido objeto de campañas contra la explotación en la última década, incluyendo a Levi Strauss, Nike y Gap Inc., están ahora ofreciendo más información a los consumidores que las empresas que evitaron el radar.

Según el informe, “estas empresas recibieron calificaciones más altas porque proveyeron evidencia de un enfoque más integral y transparente en tratar con temas de derechos laborales en sus cadenas de suministros, que incluyen, además de los códigos de conducta y auditorías de fábricas, colaboración con otras empresas y organizaciones laborales y no gubernamentales en iniciativas multipartitas, capacitación en derechos laborales para trabajadores y personal de gerencia, y/o involucrarse con organizaciones laborales y no gubernamentales en países importadores y productores.”

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

El informe también señala que la decisión de Nike y Levi's, de revelar al público sus cadenas globales de suministros, "contribuyó a recibir las notas más altas."

Las empresas canadienses se quedan atrás

Otro hallazgo crucial del Informe de la Calificación es que, con pocas excepciones, las empresas canadienses se quedan muy atrás de las grandes marcas estadounidenses en su información a consumidores e inversionistas. "Con excepción de MEC (Mountain Equipment Co-op), ninguna otra empresa canadiense tiene notas más altas que la nota promedio (44) de todas las empresas encuestadas ubicadas en EE. UU.," dice el informe.

El informe atribuye las bajas notas de la mayoría de las empresas canadienses a "su relativa falta de experiencia con denuncias periodísticas o campañas de consumidores sobre temas de derechos de los trabajadores."

Por debajo de los estándares de la OIT

Los investigadores de la RSM encontraron que pocos de los códigos de conducta de las empresas evaluadas eran consistentes con los estándares internacionales mínimos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). "Aún algunas empresas que tienen altas notas en el Informe de la Calificación, incluyendo Gap Inc., tiene códigos que se quedan por debajo de los estándares de la OIT," dice el informe.

El estudio también encontró que las disposiciones de códigos de conducta, sobre temas laborales fundamentales con frecuencia están por debajo en lo que tiene que ver con los derechos básicos sobre el lugar de trabajo según están definidos por las Convenciones Fundamentales de la OIT.

"Aún los códigos que tratan con todos los derechos laborales fundamentales incluyen lenguaje que expresa la calidad del compromiso de la empresa con la

libertad de asociación, la no discriminación, y la prohibición del trabajo infantil," dice el informe.

Las empresas que se involucran tienen notas más altas

El estudio del ETAG encontró que las empresas que se involucran con sindicatos y ONGs en países importadores y productores, y/o participan en iniciativas multipartitas, también tienen notas más altas en otros criterios del Informe de Calificación.

Según el informe, "Una empresa que se relaciona con sindicatos y ONGs a nivel de base es más probable que dé pasos adicionales para tratar con temas de derechos laborales en su cadena de suministros, porque esta relación les da un mejor acceso a información y eleva las expectativas de una mayor responsabilidad con los interesados locales. Es posible también que la participación de los interesados sea el resultado de un programa más desarrollado de cumplimiento de estándares laborales.

El informe concluye, "Dados los recientes informes sobre graves deficiencias en auditorías a fábricas, realizadas por firmas comerciales de auditoría social, vale la pena notar que los líderes de la industria parecen estar dando mayor importancia a su relación con los interesados locales y la participación de los trabajadores en procesos de monitoreo, como elementos clave en programas efectivos de implementación de códigos."

Reacciones de las empresas

No sorprende que las reacciones de las empresas encuestadas para el Informe de Calificación varíen, dependiendo de las notas recibidas. Sin embargo, algunas empresas también criticaron la metodología de investigación y/o cuestionaron por qué se debería esperar que hicieran pública su información sobre

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

políticas y programas de estándares laborales.

Asimismo, varias tiendas canadienses, y en particular empresas privadas, parecían estar confundidas sobre la metodología de investigación, y no pudiendo entender que las calificaciones se basaban en información disponible al público, más que en sus respuestas, o falta de respuesta, a un cuestionario confidencial. De hecho, no hubo cuestionario.

Los investigadores de la RSM consultaron con cada empresa dos veces durante el proceso de investigación, invitando a cada empresa a responder a los hallazgos iniciales de la investigación y a proveer cualquier información adicional públicamente disponible que la RSM pudo no haber conocido.

La tienda de prendas de vestir para hombre Harry Rosen hizo notar en una carta al ETAG, “En tanto empresa privada no tenemos obligación de compartir este tipo de información que ustedes requieren...” La carta seguía diciendo, “Las condiciones de trabajo que hemos visto [en nuestras fábricas proveedoras] son de nivel mundial, en términos de seguridad, higiene y estándares laborales. Me siento obligado a agregar que sentí un tono acusador en su carta. A menos que una empresa realice la acción de completar su encuesta y revelar información privada, ETAC [sic] presume que la firma está operando en contravención con los estándares laborales y otros estándares. Esto implica que, por no participar en la encuesta, la firma es culpable de violaciones de responsabilidad corporativa. Creo que esto es totalmente de mal gusto y no democrático.”

En contraste, varias tiendas y empresas de marcas, incluyendo la Hudson's Bay Company, Levi Strauss, Gap Inc., Mountain Equipment Co-op, respondieron a las preguntas de los investigadores llamando su atención hacia información adicional que estaba disponible públicamente, clarificando áreas en las cuales pensaban

que la RSM había erróneamente interpretado la información, y/o revelado públicamente información que no había estado disponible al público.

Por ejemplo, en respuesta a la segunda carta de la RSM, Levi Strauss accedió a revelar información adicional sobre su programa de cumplimiento de su código, lo cual resultó en una mejora significativa en su nota. Estos materiales incluidos en sus “Cuaderno de Términos de Participación” [Terms of Engagement Handbook], que define en mayor detalle las expectativas de la empresa sobre sus proveedores, en lo concerniente a cumplimiento de su código de conducta, así como informes sobre sus esfuerzos para relacionarse con organizaciones laborales y no gubernamentales.

En respuesta a preguntas de la RSM sobre fallas en su código de conducta actual, Gap Inc. publicó en su sitio web una declaración sobre su compromiso “con el principio de que los salarios y beneficios por una semana de trabajo estándar debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas y proveer algo de ingreso discrecional”. La declaración también señala la participación de la empresa en el proyecto Jo-In, un proyecto conjunto de varias iniciativas multipartitas, para desarrollar un código de conducta común que esté firmemente basado en las Convenciones de la OIT. (Ver el artículo más adelante)

Aunque la publicación de la declaración no resultó en cambios en la calificación asignada a Gap en la Calificación de Transparencia, los compromisos asumidos en su declaración fueron señalados en el informe.

Se puede mejorar

Aunque el Informe de la Calificación 2005 del ETAG evalúa empresas, basándose en una bastante amplia serie de criterios, algunas preguntas cruciales no son tratadas ni en el Informe, ni por el Índice Gradient en el que se basa. Por

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

ejemplo, la Calificación 2005 no incluye criterios concernientes a procesos de reclamos de trabajadores y terceras partes, acceso de los trabajadores a informes de auditoría, u otros mecanismos para la participación de los trabajadores en los procesos de monitoreo o remediación. Tampoco incluye criterios en cuanto a premios o incentivos para proveedores, por lograr y mantener el cumplimiento con los estándares laborales internacionales.

Mientras que el ETAG hizo algunas alternancias en el peso de ciertos criterios en el Índice Gradient original, dando mayor importancia a la transparencia y la relación con organizaciones locales laborales y no gubernamentales, no hizo cambios significativos en los criterios mismos. Como resultado, la participación de trabajadores en el proceso de implementación de los códigos no está evaluada. Según el Informe de la Calificación, ETAG incluirá dichos criterios en futuras calificaciones.

¿Importa la transparencia?

Aunque la Calificación por Transparencia y otros informes similares de RSC han tenido éxito en hacer que las empresas revelen más información sobre sus políticas y programas sociales y ambientales, continúan las interrogantes de si una mayor transparencia llevará a una mayor responsabilidad corporativa y mejores condiciones de trabajo y respeto por los derechos de los trabajadores en el nivel de fábrica.

Dara O'Rourke, Profesor Asistente en Política Laboral en la Universidad de California en Berkeley y un importante promotor de la transparencia, cree que es útil rastrear la información que hacen pública las empresas, pero que la información que actualmente aún se está dando por las marcas líderes, no es lo suficientemente específica para diferenciar entre las empresas.

“Tenemos que hablar con las firmas líderes sobre qué datos de su actuación están dispuestas a revelar,” dice O'Rourke. “Con el tiempo, tenemos que avanzar hacia indicadores reales de su actuar, y para ello necesitamos información al nivel de fábrica para identificar pautas de incumplimiento.”

Entonces, ¿qué información es necesaria para mejorar las prácticas laborales? Según O'Rourke, con el fin de evaluar las causas de raíz de las horas extra excesivas y salarios inadecuados, se necesita información sobre los precios pagados a los proveedores y los tiempos de entrega exigidos. “¿Es suficiente el precio pagado para proveer un salario mínimo o un salario para vivir?” pregunta O'Rourke.

O'Rourke sugiere que los grupos que hacen lobby por una mayor transparencia deberían consultar con grupos locales en la base sobre la clase de información que sería de utilidad para ellos. “¿Qué dicen las empresas de marcas sobre los salarios que se supone deberían ganar los trabajadores? ¿Qué sostienen las empresas de marcas sobre precios y salarios? ¿Cuáles son los temas realmente importantes para los trabajadores en lo concerniente a discriminación?”

Aunque admite que la información detallada en el nivel de fábrica no será de utilidad inmediata para los consumidores, O'Rourke argumenta que el rol de las ONGs y académicos es evaluar y traducir los datos revelados por las empresas para emitir información útil para consumidores y trabajadores.

El informe completo en inglés, así como un Resumen Ejecutivo y otros materiales en inglés y español, se pueden ver en:
www.maquilasolidarity.org

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Más empresas revelan ubicación de fábricas

Tres empresas de indumentaria y calzado siguieron el liderazgo de Nike al revelar al público los nombres y direcciones de todas sus fábricas proveedoras en el mundo, y una cuarta empresa ha prometido hacerlo en un futuro cercano.

El 13 de abril de 2005, Nike se convirtió en la primera empresa de marca importante en revelar públicamente su cadena global de suministros de productos de la marca Nike. Aunque Nike no ha revelado todavía la ubicación de las fábricas para las otras marcas de su propiedad – Converse, Cole Haan y Bauer Nike Jockey – se ha comprometido a hacerlo en el año próximo.

En su Informe sobre Responsabilidad Corporativa para el año fiscal 2004, Nike explicó su decisión de revelar su cadena de suministros, instando a otras empresas a hacer lo mismo y señalando: “La revelación de las cadenas de suministros es una clave para posibilitar una mayor colaboración entre marcas y crear los incentivos necesarios para que fábricas conviertan su performance en Responsabilidad Corporativa en un punto de diferenciación ... La transparencia es una oportunidad, si es guiada por el deseo de informar a los interesados y permitirles realizar juicios informados sobre nosotros en base a hechos. Sólo puede conducir a un cambio social amplio si es adoptado por más que un puñado de empresas.”

El 11 de octubre, Levi Strauss se convirtió en la segunda empresa importante de confección en revelar su cadena de suministros, publicando en su sitio web una lista de más de 750 fábricas de su propiedad y contratistas que fabrican productos de las marcas Levi's, Dockers y Levi Strauss Signature.

“Es nuestra esperanza que este nivel de transparencia se convierta en el estándar en el sector de confección, promoviendo una mayor colaboración entre las marcas

en las fábricas que comparten,” dice el comunicado de prensa de Levi's.

El 17 de octubre, Puma dio a conocer su Informe de Sustentabilidad 2004, en el cual anuncia que también revelaba públicamente su lista mundial de fábricas activas de proveedores. Según Puma, su lista de fábricas está disponible a través de la Asociación por el Trabajo Justo (FLA).

El 1º de noviembre, Timberland dio a conocer su Informe de RSC de 2004 en el cual anuncia que revela su lista de 160 fábricas que fabrican los productos de calzado y confección de la empresa en todo el mundo.

Además, varias empresas de confección deportiva dan a conocer actualmente listas parciales de las fábricas proveedoras. Reebok, por ejemplo, revela la ubicación de fábricas proveedoras que producen calzado y productos de confección bajo licencia universitaria, y GEAR For Sports y Jansports revelan fábricas proveedoras que producen prendas de vestir bajo licencia universitaria con el fin de cumplir con los requisitos de transparencia de las políticas de compras éticas de las universidades.

Asimismo, La Marca Detrás de la Etiqueta, la plataforma en Gran Bretaña de la Campaña Ropa Limpia, informa que la empresa de confección deportiva británica Umbro informó a las organizaciones británicas que participan en la campaña Juega Limpio en las Olimpiadas – el Congreso de Sindicatos, Oxfam, La Marca Detrás de la Etiqueta – que también planea seguir el ejemplo de Nike y revelar la ubicación de las fábricas en las que se provee directamente.

Aunque sólo un puñado de empresas de confección y calzado ha acordado hasta ahora revelar la ubicación de sus fábricas, pareciera estar surgiendo un ambiente favorable por la transparencia en las cadenas de suministros.

Se puede acceder a las listas de fábricas proveedoras de diversas empresas en www.itglwf.org



Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

La FLA da a conocer su Tercer Informe Anual

La Asociación por el Trabajo Justo (FLA) basada en EE UU dio a conocer su Tercer Informe Público sobre sus actividades y las de 28 empresas miembros en 2004.

El Informe Público Anual 2005 de la FLA incluye informes de progreso individual de 15 “Empresas Participantes” y 13 Licenciarios Universitarios “Categoría B”, una descripción general de los hallazgos de auditorías de la FLA a fábricas proveedoras de sus miembros, estudios de caso de dos reclamos de terceras partes presentados a la FLA en 2004-2005, sumarios de Proyectos Especiales de la FLA y un informe sobre el impacto de la eliminación del Acuerdo Multifibras sobre los estándares laborales, con foco particular sobre China. [Ver Nuevos Recursos en esta edición]

Según la FLA, el Informe Anual 2005 difiere de informes previos “en que incluye una amplia gama de empresas: grandes y pequeñas, con diversos proveedores que fabrican artículos desde artículos de confección y calzado a anillos de graduación y cheques con impresión de logos.”

El informe incluye hallazgos compuestos de auditorías externas de la FLA de al menos 3,3 por ciento de las fábricas aplicables de cada empresa miembro. Estas cifras muestran que hubo 18,2 instancias de incumplimiento con la FLA por fábrica en 2004, comparado con 15,1 instancias en 2003.

El informe advierte, empero, de que este incremento en la tasa de incumplimiento no significa necesariamente que haya habido un deterioro en las condiciones de trabajo,

sino que se podría atribuir más bien a mejoras en la calidad de las auditorías y en los instrumentos de auditoría y/o una mayor experiencia de los auditores con los instrumentos de auditoría y los requisitos de la FLA.

Al igual que en sus dos informes previos, los hallazgos compuestos del Informe 2005 de la FLA muestran una cantidad desproporcionada de incumplimiento en temas cuantificables, tales como seguridad e higiene (44%) y salarios, beneficios, horas de trabajo y compensación por horas extra (27,5%), en contraste con temas basados en derechos, tales como discriminación, acoso y abuso (5,1%) y libertad de asociación (4%). Como lo admite el informe, los hallazgos de la FLA relacionados con la libertad de asociación, acoso y abuso, y discriminación “no reflejan la realidad de lo que ocurre.”

Aunque el informe sostiene que las mejoras en la metodología de monitoreo de la FLA y la capacidad de los monitores de utilizarla “se espera que produzca las mejoras necesarias en la calidad de los datos que consigue la FLA,” pareciera que ha habido poco progreso a la fecha en la calidad de las auditorías de la FLA en cuanto a temas de derechos de los trabajadores.

Debe reconocerse que para mérito suyo, la FLA reconoce las falencias de su actual programa de monitoreo y “la necesidad de avanzar más allá del monitoreo a tratar en forma activa las causas raíces de los incumplimientos e implementar respuestas de remediación que sean sustentables y preventivas.”

El informe apunta a los esfuerzos de la FLA para desarrollar una nueva metodología de monitoreo, FLA 3.0, la cual dice se está implementando en forma piloto a través de los Proyectos Especiales de la FLA, tales como el proyecto sobre horas de trabajo en China, derechos laborales en América Central, y libertad de asociación, como evidencia de su

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

compromiso de ir más allá del modelo actual de auditoría y desarrollar otros métodos para lograr un cumplimiento sustentable.

Las Empresas Participantes de la FLA incluyen diversas grandes empresas de marcas estadounidenses y europeas, tales como adidas-Salomon, Asics, Gear For Sports, Nike, Puma y Reebok; comercializadores de marcas y tiendas especializadas estadounidenses y canadienses como Eddie Bauer, Liz Claiborne, Patagonia, Mountain Equipment Co-op, y Phillips-Van Heusen; unos pocos fabricantes estadounidenses y canadienses que proveen al mercado universitario, como Drew Pearson Marketing, Gildan Activewear, New Era Cap, Outdoor Cap, Top of the World, y Zephyr-Graf-X; y una cadena de tiendas estadounidense de alto nivel, Nordstrom.

Se puede acceder el Informe Anual de la FLA en www.fairlabor.org.

ETI cambia la velocidad para impulsar el cambio

La Iniciativa de Comercio Ético (ETI) dio a conocer su Informe Anual 2004/2005, titulado "Impulsando el Cambio." Según la iniciativa multipartita basada en Gran Bretaña, está cambiando la velocidad para avanzar más allá de su enfoque histórico de "aprender haciendo" y poner más recursos en asegurar que las empresas miembros "implementen nuestro aprendizaje e impulsen un cambio medible en los lugares de trabajo."

En los próximos años la ETI pondrá mayor énfasis en las siguientes actividades:

- Construcción de capacidad "en apoyo de iniciativas locales en países proveedores clave seleccionados para el 2008;"

- Reclutar más empresas de marcas, tiendas minoristas, proveedores y fabricantes para "crear mayor presión comercial para la implementación del Código Base;"
- Elevar el perfil del comercio ético y la ETI en Gran Bretaña y en países proveedores clave; y
- "Desarrollar y divulgar herramientas prácticas para ayudar a las empresas a implementar el Código Básico en forma creíble y consistente."

Una de las herramientas mencionadas en el informe es un nuevo programa de capacitación para compradores y proveedores desarrollado conjuntamente por la ETI y el Colegio Cooperativo. En 2006, el programa ofrecerá cuatro módulos: introducción a la ETI y su Código Base, desarrollar e implementar una política de comercio ético, cómo trabajar con proveedores y otros interesados en resolver violaciones persistentes del código, y desarrollar y mantener asociaciones efectivas con los interesados.

Se puede acceder a una copia del informe y mayor información en www.ethicaltrade.org

Actualización sobre el Proyecto Jo-In

La Iniciativa Conjunta sobre Responsabilidad Corporativa y Derechos de los Trabajadores (Jo-In) está avanzando a la fase de proyecto piloto. Las organizaciones que participan en la iniciativa comprenden a la Iniciativa de Comercio Ético (ETI), la Campaña Ropa Limpia (CCC), 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).

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Ocho grandes empresas de marcas que participan en cuatro de las iniciativas multipartitas listadas participan en un proyecto piloto en Turquía para probar qué métodos o combinación de métodos pueden producir mejoras para los trabajadores en las fábricas proveedores de las empresas en Turquía.

Las empresas participantes en el Proyecto de Prueba en Turquía son Adidas, Gap Inc., Gsus, Marks and Spencer, Nike, Otto Versand, Patagonia y Puma.

A la fecha, las empresas y organizaciones que participan en la iniciativa han logrado acuerdo en un código de conducta común que está basado en las Convenciones de la OIT y que incluye una disposición sobre un salario digno. El proyecto se enfocará en métodos de lograr cumplimiento en tres temas difíciles: libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, salarios y horas de trabajo.

Asimismo, varios proveedores han sido seleccionados para el proyecto de listas presentadas a Jo-In por las empresas de marcas mencionadas, en base al tiempo de relación, al volumen de producción, a la presencia de más de un comprador en las fábricas, a las prácticas integradas de producción, a la mezcla de lugares de trabajo organizados y sin organizar, a la ubicación geográfica, al proveedor primario (posiblemente con subcontratistas), y a las expectativas de supervivencia en el ambiente post cuotas.

En respuesta a aportes recibidos de interesados turcos, el comité de conducción del proyecto propone que se establezca un Grupo de Trabajo Local Jo-In que incluye personal local de compradores participantes, proveedores participantes, sindicatos y ONGs locales, y representantes del gobierno turco y la industria de ese país.

Avanza el Foro Internacional Acuerdo Multifibras (FIAM) en Bangladesh

En junio de 2005, el Foro Internacional Acuerdo Multifibras y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) copatrocinaron una conferencia en Dhaka, Bangladesh, en la que fabricantes locales, sindicatos y ONGs nacionales e internacionales, instituciones multilaterales, y grandes tiendas y empresas de marcas que se aprovisionan en el país lograron un notable nivel de consenso sobre objetivos comunes para hacer más competitiva globalmente a la industria textil y de la confección, así como más segura para los trabajadores, y más respetuosa de los derechos de los trabajadores.

Seis meses después, se ha logrado cierto progreso en cuanto a desarrollar una estrategia de supervivencia de la industria nacional que incluye el compromiso de lograr el cumplimiento de estándares laborales internacionales mínimos.

Según Alan Roberts, Presidente de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI), “un grupo de trabajo de compradores” que incluye a tiendas y empresas de marcas europeas y estadounidenses que representan el 90% del mercado de exportación de confecciones de Bangladesh, logró un acuerdo sobre un código de conducta común para sus proveedores de Bangladesh y están trabajando actualmente en un cronograma para lograr el cumplimiento del código. El grupo de trabajo también logró un acuerdo sobre “estándares mínimos de performance” que se espera que cumplan los proveedores hoy, con el fin de recibir pedidos de los compradores mientras avanzan hacia el cumplimiento del código común.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Empresas de marcas y tiendas que actualmente participan incluyen las siguientes: Asda, Carrefour, Co-op, Cotton Group, Gap Inc., H&M, Inditex (Zara), Karstadt Quelle, Levi Strauss, Marks & Spencer, Nike, Tesco and Wal-Mart.

Según Roberts, el código común es idéntico al código de conducta adoptado por las organizaciones de derechos laborales y las iniciativas multipartitas que participan en el proyecto de la Iniciativa Conjunta sobre Responsabilidad Corporativa y Derechos de los Trabajadores (Jo-In) en Turquía. [Ver anteriormente]

Mientras tanto, ha habido algún progreso en Bangladesh en el desarrollo de un Foro Nacional de Cumplimiento.

Mientras que dos fuerzas de trabajo iniciadas por el gobierno y establecidas para tratar los temas planteados en la conferencia incluían originalmente sólo representantes del gobierno y la industria, ahora se ha logrado un acuerdo para la participación de sindicatos y ONGs locales. Según Roberts, los sindicatos y las ONGs de Bangladesh han elegido a su representante al Foro Nacional de Cumplimiento.

Se puede acceder a mayor información sobre la conferencia de Bangladesh y el FIAM en www.mfa-forum.net



Nuevos recursos

“Rethinking Business Regulation: from Self-Regulation to Social Control”, [“Repensando la regulación comercial: de la autoregulación al control social”], por Peter Utting, Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), Septiembre 2005, 29 pp.

En esta breve pero densa publicación, Utting efectúa una mirada crítica al potencial y las limitaciones de los enfoques voluntarios a la regulación comercial. Más que rechazar todas las formas de regulación voluntaria como “simplemente parte de una tendencia más amplia de ‘desregulación’ promovida por el neoliberalismo,” Utting las ve como “parte de un proceso más complejo de ‘re-regulación’ ...”

El autor apunta al desarrollo de las iniciativas multipartitas (IMs) como ejemplo de un “afianzamiento de los estándares y un leve endurecimiento del voluntarismo blando que caracterizó la experiencia temprana de la RSC, la cual se centró en la autorregulación corporativa.”

Señala que algunos esquemas no gubernamentales de regulación “son conducentes al control democrático al hacer participar a una amplia gama de actores o interesados en procesos de consulta y toma de decisiones ... [y] han contribuido también a la armonización de estándares y procedimientos de implementación, y a imponer algo de orden en lo que se estaba convirtiendo en una colección confusa de códigos de conducta.”

Al mismo tiempo, las IMs tienen “una calificación muy mezclada”, dice Utting. Dado que sólo comprenden a “una pequeña fracción de las 61.000 corporaciones transnacionales, casi un millón de afiliados y varios millones de

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

proveedores en el mundo”, sus procedimientos para promover el cumplimiento siguen siendo débiles y algunas tienden a ser “bastante excluyentes, jerárquicas y tecnocráticas.” Señala también que algunos esquemas de RSC “no tratan seriamente con la cuestión de qué impacto tiene la RSC en los países en desarrollo y las posibles tensiones y contradicciones entre la RSC y el desarrollo.”

Utting también apunta a las restricciones estructurales que restringen el alcance y la efectividad de la RSC, señalando, “Las presiones sobre las empresas a dar prioridad a prácticas de ‘negocios corrientes’ y los intereses de los accionistas son intensas, y son institucionalizadas en estructuras legales y de incentivos, así como en la cultura gerencial corporativa.”

Como dice Utting, “La mayor debilidad sustantiva de la agenda de la RSC pareciera residir en el hecho de que está nadando contra una fuerte corriente de reforma neoliberal que promueve formas de desregulación y flexibilización que a menudo tienen el efecto de bajar los estándares.” Según Utting, “el desafío clave que confronta la agenda de la RSC pareciera ser su relación con el neoliberalismo.”

Sin embargo, según Utting, el “afianzamiento” y “el gradual endurecimiento” de las iniciativas voluntarias han entrado recientemente en una nueva fase encapsulada en el término “responsabilidad o rendición de cuentas corporativa”, que enfatiza “no sólo un monitoreo más efectivo de los códigos de conducta y sistemas de información y certificación, sino también el recurso a la política pública y la legislación.”

Utting argumenta que debemos “mirar más allá de la dicotomía de lo voluntario versus lo obligatorio, lo blando versus lo duro” que enmarca una gran cantidad del actual debate sobre la responsabilidad social corporativa y la rendición de

cuentas corporativa. Sería más provechoso, sugiere, enfocarse más sobre la “complementariedad entre diversos sistemas regulatorios no gubernamentales; la interfaz entre las formas de confrontación y colaboracionistas del activismo de la sociedad civil; y los vínculos entre enfoques voluntarios y enfoques legalistas o políticas públicas.”

El autor concluye, “Uno de los principales desafíos [del movimiento para la RSC] es político, a saber, cómo movilizar las fuerzas políticas y sociales, y construir coaliciones y redes de amplia base que se requieren para promover un progresivo cambio institucional.”

Según Utting, esto requerirá “confrontar la difícil cuestión de alianzas y compromisos que involucren a los intereses empresariales, y explorar más sistemáticamente el potencial de tipos de enfoques complementarios, sinérgicos y pluralistas a la regulación que se describe anteriormente.”

Se puede acceder a Rethinking Business Regulation en inglés en www.unrisd.org/

“Threads of Labour: Garment Industry Supply Chains from the Worker’s Perspective”, [“La trama laboral: las cadenas de suministros de la industria de la confección desde la perspectiva de los trabajadores”], por Angela Hale y Jane Wills, Blackwell Publishing, Noviembre 2005, 288 pp., £15.99.

Basado en investigaciones llevadas a cabo por diversos académicos y activistas de derechos laborales en el Norte y en el Sur, *La trama laboral* examina las cadenas de suministros globales desde las perspectivas de los trabajadores.

Esta publicación británica, editada por dos muy conocidas investigadoras/activistas, incluye una serie de capítulos de distintos autores, la mayoría de los cuales son miembros de

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 20
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

organizaciones de apoyo a los trabajadores. Los autores examinan los siguientes temas:

- La situación cambiante de la industria global de la confección;
- El impacto del fin del sistema de cuotas de importación sobre los trabajadores de la industria de la confección;
- Organizándose y estableciendo redes en apoyo de los trabajadores de la confección;
- Investigación acción;
- Las cadenas de suministros y la vida de los trabajadores;
- Las implicancias de los subcontratos para los trabajadores británicos;
- El impacto de la producción de paquete completo en la capital del blue jeans en México; y
- Defendiendo los derechos de los trabajadores en lugares de trabajo subcontratistas.

Desgraciadamente, Angela Hale murió súbitamente, antes de la publicación del libro, pero después que fuera a la imprenta. Es un testamento a su compromiso de que se oigan las voces de los trabajadores y su perspectiva al análisis de los detalles de las cadenas de suministros de la industria de la confección.

Se puede comprar el libro en
www.blackwellpublishing.com/1405126388.

Empresas de Marcas y Organización de los Trabajadores: Lecciones de campañas por Lesotho, Tailandia y Honduras, por la Red de Solidaridad de la Maquila. Septiembre de 2005, 87 pp., \$7 en América del Norte, \$10 Internacional (incluye franqueo).

Publicado por la RSM, este librete de 87 páginas incluye tres estudios de caso en los que los esfuerzos locales de organización de los trabajadores fueron apoyados por campañas internacionales enfocadas en las marcas.

Basado en la experiencia de la RSM en tres campañas internacionales que apuntaban a grandes empresas de marcas de confección, así como en entrevistas con otros participantes en las campañas y los esfuerzos organizativos de los trabajadores, los estudios de caso documentan las diversas estrategias y los puntos de presión utilizados para apoyar los esfuerzos de los trabajadores en ganar mejores salarios y condiciones de trabajo, así como el respeto a sus derechos.

Evalúa también las fortalezas y debilidades más importantes, y saca lecciones positivas y negativas de esas experiencias.

Para comprar el libro contactarse con
info@maquilasolidarity.org.