

Memorando Actualización Sobre Codigos

Red de Solidaridad de la Maquila

Numero 21, Febrero de 2007

Revisión del año 2006:

La mayor competencia global es un test de los límites de las iniciativas de RSC

Introducción.....	1
A. ¿Hacen una diferencia los códigos y el monitoreo?	2
B. Llegando a las causas raíces.....	6
C. Las IMPs producen cambios.....	9
D. Mayor colaboración.....	15
E. La crisis en la auditoría social.....	24
F. ¿Hay normas para la reestructuración?	26
G. ¿Cuál es el rol del gobierno?	32
H. Resumiendo un año contradictorio.....	37

Introducción

El año 2006 fue testigo de tendencias contradictorias en las industrias de la indumentaria y el calzado.

En el último año, varias empresas de marcas líderes mostraron una mayor disposición para ir más allá del actual modelo de auditoría social y buscar medios alternativos para mejor detectar y tratar los abusos a los derechos de los trabajadores en sus cadenas globales de suministros.

Entre las empresas y entre las iniciativas multipartitas (IMPs) se comenzó a hablar más del “análisis de las causas raíces” y de “asociarse con los proveedores” para lograr un “cumplimiento sustentable” mientras que la dependencia de las auditorías de las fábricas realizadas por terceros para descubrir abusos persistentes de los derechos de los trabajadores y tratar de solucionarlos se considera desprecia-tivamente como “el modelo policíaco”.

Una cantidad cada vez mayor de tiendas y empresas de marcas también

mostraron una mayor disposición en colaborar con sus competidores, así como con organizaciones laborales y no gubernamentales, en esfuerzos para lograr remediación en fábricas compartidas y mejoras más sustentables en condiciones de trabajo en fábricas proveedoras en países o regiones específicos.

Al mismo tiempo, las consecuencias negativas de la reestructuración por parte de las empresas de sus cadenas globales de suministros debido a la eliminación del sistema de cuotas de importación amenazaron con destruir estos avances graduales en responsabilidad social corporativa (RSC).

A medida que se acumulaba evidencia de que las iniciativas de RSC basadas en el mercado estaban alcanzando el límite de su efectividad, comenzaron a debatirse nuevamente otros enfoques regulatorios, ya sea como alternativas o para complementar y reforzar enfoques voluntarios inadecuados.

a

¿Están cambiando algo los códigos y el monitoreo?

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 Códigos
Número 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Los códigos voluntarios de conducta y cómo son monitoreados y hechos cumplir fue tema de una seria reevaluación durante el año 2006. A fines de noviembre, la revista Business Week publicó un artículo principal sobre monitoreo de códigos en China, exponiendo a una audiencia más amplia la debilidad del actual modelo de auditoría social, que ha plagado tanto tiendas individuales y empresas de marcas como iniciativas multipartitas en la última década.¹

En 2006, se publicaron una serie de estudios que evaluaban la efectividad de los programas de verificación y monitoreo de códigos, y examinando enfoques alternativos. En la mayoría de los casos, los estudios confirmaron lo que muchos en el movimiento antiexplotación venían diciendo por varios años acerca de la falta de efectividad de la mayoría de los programas de monitoreo de fábricas y la debilidad y falta de credibilidad de las auditorías de fábricas llevadas a cabo por firmas privadas de auditoría social.

Estudio de la ETI

En octubre de 2006, la Iniciativa de Comercio Ético (ETI)² de Gran Bretaña publicó los hallazgos y recomendaciones de una evaluación independiente de tres años de la implementación del Código Base de la ETI por sus 29 empresas miembros, realizada por el Instituto de Estudios del Desarrollo (IDS por sus siglas en inglés). Según la ETI, el informe es “el estudio más comprehensivo hasta la fecha

sobre los impactos de los códigos de prácticas laborales.³

El informe, titulado “El código de práctica laboral de la ETI. ¿Se benefician realmente los trabajadores?”⁴ revela que aunque los esfuerzos de las empresas en implementar el Código Base de la ETI ha resultado en algunas mejoras para los trabajadores, particularmente en temas de salud y seguridad, en general no han sido exitosos en temas de derechos de los trabajadores como libertad de asociación y discriminación.

El estudio también encontró que las mejoras en prácticas laborales “raramente pueden ser atribuidas a empresas individuales o al Código Base de la ETI solamente” y que donde se lograron avances había “una masa crítica de empresas comprometidas a códigos de práctica laboral y trabajando con otros actores clave.”

El estudio apunta a “la presión hacia abajo en precios y tiempos de entrega” como un factor negativo en limitar la capacidad de los proveedores de mejorar las prácticas laborales y promueve “relaciones directas y estables entre las

¹ Roberts, Dester and Engardio, Pete, “Secrets, Lies, and Sweatshops,” BusinessWeek, 27 November, 2006, pp. 50-58, www.businessweek.com/magazine/content/06_48/b4011001.htm

² Por información sobre la ETI (en inglés) visitar su página web: www.ethicaltrade.org/

³ “A preliminary response by the Ethical Trading Initiative to IDS’s study,” 19 October 2006, www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/09/impact-response/index.shtml

⁴ El sitio de la ETI tiene un Resumen del informe del IDS en: http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/09/impact-report/part_summ_es.shtml

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

empresas compradoras y sus proveedores”

Con el fin de lograr mejoras sustentables en prácticas laborales y condiciones de trabajo, el informe recomienda que las empresas “integren recursos éticos en prácticas comerciales esenciales y que el gobierno regule y haga cumplir más efectivamente los derechos de los trabajadores.”

También recomienda una mayor colaboración entre marcas y tiendas en la implementación del código, tales como auditorías conjuntas de fábricas compartidas, y “un enfoque estratégico para tratar temas inherentes tales como libertad de asociación, discriminación y empleo regular.”

El informe recomienda que la ETI facilite la colaboración entre sus empresas miembros, “tales como aporte conjunto de información y capacitación de proveedores y trabajadores” promueva la armonización entre sus miembros y con otras IMPs, y desarrolle estrategias para extender el alcance de los Códigos de Práctica Laboral a “trabajadores emigrantes y temporarios.”

Según el director de la ETI Dan Rees, el informe representa tres años de trabajo del Instituto de Estudios para el Desarrollo (IDS) también con la participación de empresas, sindicatos y ONGs miembros de la ETI.⁵

“Aunque la ETI no necesariamente está de acuerdo con todas las recomendaciones en el informe,” dice Rees, “muchas de esas recomendaciones reafirman claramente la dirección en la que hemos estado avanzando por un tiempo: mayor colaboración, un mayor énfasis en las prácticas de compras, y la necesidad de construir capacidad con los proveedores.”

En este último punto, Rees señala que el estudio muestra que la mayoría de los proveedores no entiende de qué se trata la ATI o qué se espera de los proveedores.

⁵ Entrevista telefónica con Dan Rees, 23 de enero de 2007.

Por esa razón, la ETI está ahora trabajando a través de sus nuevas oficinas en Hong Kong e India para facilitar una mayor colaboración entre las empresas miembros de la ETI con sus proveedores compartidos con el fin de aumentar su conocimiento de la ETI y sus objetivos.

Según Rees, aunque los principios de implementación del código de la ETI no han cambiado, “estamos tratando de articular más claramente nuestras expectativas con respecto a las empresas miembros en lo concerniente a su implementación del Código Base y los indicadores de performance para esas empresas para que informen a la ETI sobre sus progresos.”

“El mayor desafío”, dice Rees, “es cómo construir alianzas más fuertes que produzcan cambios en el mercado más amplio.”

Estudio sobre Nike

La efectividad del programa de monitoreo del código de una marca líder fue el tema de un estudio llevado a cabo por tres investigadores del MIT (Massachusetts Institute of Technology), Richard Locke, Fei Qin y Alberto Brause.⁶ Con acceso a hallazgos de auditoría de 800 fábricas proveedoras de Nike en 51 países, los investigadores evaluaron si, y hasta qué grado el programa de monitoreo de Nike había resultado en mejores condiciones de trabajo.

No sorprende que el estudio haya encontrado variantes significativas en performance de fábricas tanto entre fábricas como por regiones geográficas, y que “las fábricas ubicadas en países con mejores ambientes legales o regulatorios en promedio están mejor en cuanto a cumplimiento laboral.”

⁶ Locke, Richard, Qin, Fei, and Brause, Alberto, “Does Monitoring Improve Labor Standards? Lessons from Nike, MIT Sloan Working Paper No. 4612-06, July 2006, 47 pp.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Sin embargo, el estudio también produjo algunos hallazgos contraintuitivos, entre ellos:

- Las fábricas más pequeñas actuaban mejor que las grandes;
- Las fábricas de propiedad local no actuaban mejor que fábricas de propiedad extranjera;
- Aunque la cantidad de visitas a las fábricas por parte de personal de Nike y el hecho de que la fábrica era considerada como “socia estratégica” eran asociadas positivamente con el puntaje de las auditorías, que las visitas a las fábricas fueran realizadas por personal de compras, expertos en control de calidad o personal de cumplimiento del código no era un factor, y
- El tiempo de relación con Nike y el porcentaje de capacidad dedicado a Nike se relacionaban negativamente con el puntaje de las auditorías.

En relación al último hallazgo, que pareciera sugerir que las fábricas que producen para múltiples compradores podrían tener menos violaciones a los códigos que las fábricas que producen exclusiva o primariamente para una empresa, los autores sugieren que, al contrario de lo aceptado generalmente de que los proveedores sufren de “fatiga de auditoría”, múltiples compradores con distintos programas de monitoreo “podrían estar promoviendo mejoras y aprendizajes en las fábricas.” Los autores también especulan que los compradores en fábricas compartidas “podrían además tener una cooperación informal entre ellos, representando por lo tanto un frente unido ante los proveedores quienes, a su vez, responderían a estas presiones conjuntas.”

Examinando cómo calificaban a las mismas fábricas en el tiempo, los investigadores encontraron que aunque

los puntajes de las auditorías mostraban mejoras, el programa de Puntaje de Cumplimiento de la empresa, que es una valoración más subjetiva del personal de cumplimiento de Nike sobre las actitudes de la gerencia de una fábrica con respecto a temas de cumplimiento, mostró que los puntajes para casi el 80% de sus proveedores habían seguido al mismo nivel o se habían empeorado con el tiempo.

Los investigadores atribuyen esta discrepancia a dos posibles factores: 1) los proveedores están aprendiendo cómo actuar mejor en las auditorías preparando mejor documentos o entrenando a los trabajadores, y/o 2) el personal de cumplimiento local de Nike no se deja engañar por estas prácticas superficiales o falaces.

Según Charlie Brown, Director Senior de Cumplimiento de Nike, una explicación alternativa a la caída en puntaje de algunos proveedores de Nike es que las herramientas de auditoría han cambiado en el tiempo y la base de conocimiento de los auditores ha mejorado, lo cual pudo haber resultado en una mejor detección de problemas en los lugares de trabajo⁷

El estudio concluye que “el monitoreo solo pareciera producir solamente resultados limitados.” Sin embargo, “cuando los esfuerzos de monitoreo se combinan con otras intervenciones enfocadas en tratar con algunas de las causas raíces de las malas condiciones de trabajo – mejorando la capacidad de los proveedores para poder programar mejor su trabajo y mejorar la calidad y eficiencia – las condiciones de trabajo parecieran mejorar significativamente.”

Según Brown, el equipo de RSC de su empresa se está embarcando en un proyecto a largo plazo “para poner en

⁷ Intercambio de correo electrónico con Charlie Brown 25 de enero de 2007, en archivo en la RSM. (Charlie Brown reemplazó a Dusty Kidd como Director de Cumplimiento después de que Kidd se retirara en diciembre de 2006.)

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

línea las prácticas gerenciales de recursos humanos de las fábricas con conceptos de eficiencia manufacturera,” lo cual, piensa la empresa, resultará en mejoras sustentables en las condiciones de trabajo.”⁸

Los autores del informe sobre Nike sugieren “un enfoque más sistémico [que incluya, pero que también supere, el monitoreo de fábrica], que combine la presión externa (contrapuesta) – sea del Estado, o sindicatos, u ONGs de derechos laborales – con sistemas comprehensivos y transparentes de monitoreo y una variedad de intervenciones de ‘sistemas gerenciales’ que apunten a eliminar las causas raíces de las malas condiciones de trabajo.

Informe para John Ruggie

Un informe preparado por Roseann Casey para John Ruggie, el Representante Especial de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, llegó a conclusiones muy similares a las del estudio del MIT.

Basado principalmente en entrevistas con representantes de empresas, ONGs y universidades que son miembros de los consejos de iniciativas multipartitas e iniciativas de monitoreo de códigos de la industria, el trabajo titulado “Cambio significativo; Elevando el nivel de los estándares de lugares de trabajo de las cadenas de suministros”⁹ revela que hay acuerdos considerables entre los líderes de las distintas iniciativas multipartitas, aunque no con las dos iniciativas de la industria estudiadas, de que aunque el monitoreo es “una herramienta esencial y valiosa,” el monitoreo solo ha probado ser inefectivo en lograr un cambio positivo

⁸ Ibid.

⁹ Casey, Roseann, “Meaningful Change: Raising the Bar in Supply Chain Workplace Standards,” Harvard University Kennedy School of Government and Friderich Ebert Stiftung, junio 2006, 61 pp., www.fes-geneva.org/reports/BangkokJuni2006/BackgroundStudy.pdf

para los trabajadores en el nivel de la fábrica.

La autora señala, “Como surge de las entrevistas, hay ‘sistemas muchísimo más útiles de retroalimentación [que el monitoreo] que son subutilizados y subvaluados en los ambientes de las cadenas de suministros”, incluyendo mejores sistemas de comunicación, comités de trabajadores con poder, y auditoría social de base comunitaria.”

“[L]a mayoría de los interesados conceden que la década pasada ha sido sobre todo un tiempo de aprender y adaptarse, y que de a poco van surgiendo las mejores prácticas,” dice el informe. “Las expectativas actuales han avanzado más allá del cumplimiento y la remediación a aspiraciones de un cambio sustentable y continuo mejoramiento en el gerenciamiento de la cadena de suministros”

La autora sostiene que “los programas que cuentan con una mayor participación y experiencia locales es más probable que hagan resaltar condiciones, tendencias, creencias y prácticas sistémicas que llevan a un cambio significativo y a un mejoramiento continuo.”

Hace notar que “a pesar de las diferencias en relación a asociación y negociación colectiva, existe un acuerdo general [entre los líderes de empresas e IMPs entrevistados] en la necesidad de una mayor participación de los trabajadores, y un avance hacia una metodología de monitoreo más basada en la comunidad.”

Otra área de acuerdo entre líderes de empresas e IMPs entrevistados para el estudio es que “sólo habrá progreso una vez que se logre una masa crítica de participación.”

El informe recomienda aumentar los esfuerzos en armonizar y legitimizar los estándares, que todos los interesados conozcan los estándares, y “desarrollar el argumento del negocio para el cumplimiento, y promover y articular

Memorando

Actualización
Sobre Códigos
Número 21

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

incentivos para la participación en distintas industrias y países.”

También señala, sin embargo, que “los gerentes en el nivel del proveedor no entienden los beneficios e incentivos del argumento del negocio para un cumplimiento mejor” y que “en la mayoría de los casos, las prácticas de compras no han probado que la renovación de contratos sea un premio por el cumplimiento.”

El informe concluye que “cualquier cambio que, al final, no esté basado en incentivos será una solución temporaria amenazada por argumentos más atractivos y competitivos de negocios.”

Aunque reconoce que las mayoría de los códigos de conducta de empresas, industria e IMPs “incluyen un compromiso declarado de una relación continua con las fábricas, incluyendo remediación y desarrollo de capacidad,” el informe señala que “sigue pendiente la cuestión de quién se hace cargo del costo.”

b

Llegando a las causas raíces

Aunque pareciera haber un consenso creciente entre las marcas líderes de que los sistemas tradicionales de monitoreo de códigos han alcanzado el límite de su efectividad, no hay todavía suficiente evidencia para indicar si, o hasta qué grado, las empresas individuales están desarrollando sistemas para reemplazar o complementar sus actuales programas de monitoreo de fábricas.

Calificación en Transparencia del ETAG

En diciembre de 2006, el Grupo de Acción en Comercio Ético (ETAG) de Canadá dio a conocer su Calificación en

Transparencia.¹⁰ La Calificación, que fue elaborada por la Red de Solidaridad de la Maquila para el ETAG, revela que pocas de las 30 tiendas y empresas de marcas encuestadas que venden productos de indumentaria en el mercado canadiense informan que están haciendo esfuerzos para identificar y tratar con las causas raíces de las violaciones a los estándares laborales, y entre esas pocas, “hay limitaciones significativas en los esfuerzos informados.”

Sólo 11 de las 30 empresas encuestadas tratan sobre “el cumplimiento sustentable” en sus informes públicos. De estas 11, nueve identifican la colaboración con otros compradores como un cambio necesario, ocho identifican los sistemas y políticas del gerenciamiento del suministro y siete identifican la capacitación para las gerencias de fábricas.

Sin embargo, menos de la mitad de esas 11 identifican la capacitación para trabajadores, cambios en las prácticas de compras, o cambios en las existencias de los tiempos de entrega como temas que deben ser tratados. Y mientras cuatro de las 11 empresas mencionaron el precio de compra como un problema, ninguna sugiere que era un problema que pensaban tratar en sus propias cadenas de suministros.

La Calificación evalúa también si las empresas están ofreciendo incentivos positivos a los proveedores por mejoras en el cumplimiento de los estándares laborales. Sólo siete de las 30 empresas

¹⁰ El ETAG es una coalición canadiense de organizaciones religiosas, laborales y no gubernamentales que promueve políticas gubernamentales, iniciativas voluntarias y políticas de compras que promuevan un mejoramiento de las prácticas laborales en la industria de la confección en el mundo. La Red de Solidaridad de la Maquila es el secretariado del ETAG. Se puede obtener un resumen ejecutivo en español de la Calificación titulada “Prendas Reveladoras” en <http://www.maquilasolidarity.org/espanol/RC%20Summary%20SP%20final.pdf>. El texto completo en inglés se puede obtener en: www.maquilasolidarity.org/campaigns/reportcard/report%20card%202006/pdf/Revealing%20Clothing.pdf

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

encuestadas informan sobre ofrecimientos de incentivos por cumplimiento.

Otro tema clave identificado en la Calificación es la falta de participación de los trabajadores en el proceso de cumplimiento de los estándares laborales. Sólo 12 de las 30 empresas encuestadas informaron que las entrevistas a trabajadores son parte del proceso de auditoría, y ninguna informa acerca de poner a disposición de los trabajadores los hallazgos de auditoría. Sólo una de esas 12 empresas informa que facilita la capacitación en forma regular para trabajadores de las fábricas.

Con la excepción de empresas que participan en iniciativas multipartitas con procesos formales de reclamos, pocas de las empresas encuestadas informan que tienen mecanismos vigentes para que los trabajadores registren reclamos o quejas, más allá de teléfonos '800'.

"El ETAG considera la participación de los trabajadores en el cumplimiento de los estándares laborales como algo clave para lograr soluciones sustentables, creemos que las empresas deben proveer mecanismos formales para que los trabajadores registren reclamos o quejas, así como investigaciones independientes y acción correctiva en respuesta a estos reclamos," dice la Calificación.

El Informe de la Calificación del ETAG encontró que ninguna de las empresas encuestadas había considerado tener un acuerdo marco con un sindicato global, lo cual indicaría "que una empresa tiene una actitud abierta a la representación sindical democrática" y ofrecería además "un mecanismo para que los representantes de los trabajadores pudieran, a través de su sindicato global, presentar casos de violaciones a sus derechos y negociar una resolución al problema."

El Informe señala, sin embargo, que una empresa dio un paso adelante hacia un acuerdo formal con un sindicato global en 2006. En noviembre, Gap Inc. y la Federación Internacional de Trabajadores

del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) anunciaron que habían llegado a un acuerdo sobre "un programa conjunto de trabajo" que incluirá sesiones de información de la FITTV al personal de cumplimiento de Gap Inc. sobre libertad de asociación, tratativas a nivel nacional sobre enfoques conjuntos para promover la libertad de asociación y la negociación colectiva, y un plan de diálogo en distintos países entre sindicatos, proveedores y compradores y personal de cumplimiento de Gap para tratar con las relaciones industriales en la cadena de suministros de Gap.¹¹

"Salvo contadas excepciones, la mayoría de las empresas no hacen participar a los trabajadores en los esfuerzos de cumplimiento de los estándares laborales," dice la Calificación 2006 del ETAG. "Nuestra evaluación es que, en general, se deja de lado a los trabajadores en el proceso de cumplimiento de los estándares laborales."

En una nota algo más positiva, el Informe señala que en 2006 Reebok se unió con Nike, Levi Strauss, Timberland y Puma en revelar públicamente los nombres y direcciones de todas sus fábricas en sus cadenas globales de suministros,¹² y que Mountain Equipment Co. anunció su intención de hacerlo para 2008.¹³

La Calificación concluye, "Algunas empresas líderes están cambiando su

¹¹ Declaración de prensa de la FITTV sobre el acuerdo con Gap, en inglés, en: www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15216&langue=2

¹² La lista de fábricas de Reebok está en: www.reebok.com/static/global/initiatives/rights/ - La lista de Nike está en: http://www.nike.com/nikebiz/gc/mp/pdf/disclosure_list_2005-06.pdf - La lista de Levi's está en: <http://www.levistrauss.com/Downloads/FactoryList.pdf> - La lista de Timberland está en: http://www.timberland.com/include/csr_reports/TBL_FactoryList_May2006.pdf

¹³ "Making Our Route: 2005 Accountability Report," Mountain Equipment Co-op, http://images.mec.ca/media/Images/pdf/MEC_Accountability_Report_v1_m56577569830609369.pdf

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

enfoque al cumplimiento de estándares laborales investigando las causas raíces de los problemas persistentes y tratando de encararlos. Sin embargo, sigue habiendo una reticencia general a examinar si el modelo de negocios de la industria de la indumentaria de bajos precios y alta movilidad constituye un factor fundamental en promover la baja de los estándares laborales.”

Informe de LBL

En septiembre de 2006, la contraparte británica del ETAG, la coalición “El Trabajo detrás de la Etiqueta [Labour behind the Label] – LBL (por sus siglas en inglés) publicó un estudio sobre los esfuerzos de cumplimiento de los estándares laborales por parte de las empresas de indumentaria que venden productos en el mercado británico. Los hallazgos y recomendaciones son muy similares a los de la Calificación en Transparencia del ETAG canadiense.

A diferencia de la Calificación del ETAG, que se basa en su totalidad en la información pública propia de las empresas, el informe de LBL, “Limpiemos la moda: el pago detrás de las tiendas británicas”¹⁴ está basado en las respuestas de las empresas a una encuesta.

El informe está enfocado en tres temas: salarios, libertad de asociación y monitoreo y verificación. En el tema de monitoreo y verificación, la encuesta de LBL generó los siguientes hallazgos:

- Para la mayoría de las empresas encuestadas, la mejor práctica pareciera significar una auditoría anual de cada proveedor, mientras que algunas empresas enfocan en auditorías regulares a proveedores “de alto riesgo” o “centrales”;

- Pocas empresas respondieron sobre si sus auditorías eran sin anunciar o en qué proporción;
- Algunas empresas informaron “dar un gran énfasis a las entrevistas a trabajadores”;
- Varias empresas eran escépticas en cuanto a la capacidad de la auditoría de “diagnosticar problemas y encarar las causas raíces del incumplimiento”;
- La supervisión multipartita de las auditorías “está confinada al presente a algunas pocas empresas y a unos pocos proyectos piloto”;
- Sólo una empresa, Gap Inc. “ha comenzado a examinar cómo se puede llevar a cabo una participación más sistémica de sindicatos en su aproximación a los derechos de los trabajadores.”

El informe concluye con que aunque las auditorías sociales pueden tener valor, “las auditorías siguen siendo sólo un componente entre las herramientas del cumplimiento social.” Promueve dar a los trabajadores voz en el proceso mediante “libertad de asociación dentro de un sistema maduro de relaciones industriales,” y pide a las empresas que vayan más allá de la auditoría social tradicional haciendo lo siguiente:

- Establecer un sistema de auditorías regulares, sin anunciar, para todos los proveedores;
- Incorporar entrevistas comprensivas a los trabajadores en estas auditorías, así como a sindicatos y ONGs locales;
- Asegurar que las gerencias de los proveedores implementen la acción correctiva necesaria cuando surgen problemas en las auditorías;
- Establecer mecanismos de quejas y reclamos de manera que los trabajadores puedan presentarlos en otros momentos;

¹⁴ “Let’s Clean Up Fashion: The State of Pay Behind the UK High Street,” Informe completo 80 pág., resumen en ejecutivo 6 pág. en ingles en: www.labourbehindthelabel.org/content/view/126/53/

Memorando

Actualización
Sobre Códigos
Número 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

- Tener un enfoque proactivo a la libertad de asociación, incluyendo establecer capacitación de trabajadores por sindicatos y ONGs locales;
- Revelar sus listas de fábricas públicamente o a federaciones sindicales globales, y negociar acceso o acuerdos de neutralidad con sindicatos;
- Trabajar en colaboración con las gerencias de fábricas para elevar los estándares y crear incentivos para mejores condiciones de trabajo, y
- Tratar con las prácticas existentes de negocios y compras.



Las IMPs producen cambios

“Reconociendo los límites del monitoreo tradicional para lograr un cambio real y duradero en las condiciones de trabajo, la FLA está avanzando hacia una nueva metodología de monitoreo llamada ‘FLA 3.0’ que busca crear un cumplimiento sustentable trabajando con interesados locales para encarar las causas raíces del incumplimiento.”¹⁵

*“Después de cinco años de trabajar ayudando a las universidades en los esfuerzos para lograr el cumplimiento de sus códigos, tengo que informarles que no creo que se pueda lograr un cumplimiento amplio y sustentable de los derechos laborales en la producción de indumentaria para universidades sin un cambio significativo en las prácticas de aprovisionamiento de los licenciarios.”
Scott Nova, Director Ejecutivo, Consorcio*

¹⁵ Fair Labor Association 2006 Annual Public Report, September 2006, p 25, www.fairlabor.org/all/2006PublicReport.pdf

de los Derechos de los Trabajadores (WRC)¹⁶

Más allá de los esfuerzos iniciales de algunas empresas de marcas líderes para identificar y encarar las causas raíces del incumplimiento persistente de sus códigos de conducta en sus cadenas globales de suministros, hay escasa evidencia a la fecha que indique que una mayoría de las empresas esté dando pasos en esta dirección. Sin embargo, hay señales de movimiento entre las diversas iniciativas multipartitas para comenzar a tratar con las causas raíces.

La FLA lanza 3.0

En 2006, la Asociación Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés)¹⁷ lanzó un nuevo programa llamado FLA 3.0. Según la FLA, la decisión de desarrollar el programa “comenzó con la conclusión a la que todos hemos llegado: que el monitoreo no es una forma efectiva de producir cambios en ningún nivel de la cadena de suministros, [porque] el monitoreo, aún cuando está bien hecho, puede solamente identificar los problemas de cumplimiento que deben ser tratados. El trabajo real se da aparte del evento de monitoreo. El monitoreo debe ser precedido por una serie de actividades de implementación del código.”¹⁸

Las razones identificadas por el FLA por la falla del monitoreo en producir mejoras en los lugares de trabajo incluyen:

- Falta de conocimiento del código de la FLA por parte de gerentes y trabajadores de las fábricas;
- El hecho de que los mismos problemas de incumplimiento siguen reapareciendo año tras año, indicando que las medidas de

¹⁶ WRC Executive Director Memo to Universities, 11 October 2005, www.workersrights.org/dsp.asp

¹⁷ FLA: Fair Labor Organization: www.fairlabor.org/

¹⁸ Sumario en inglés del FLA 3.0: www.fairlabor.org/all/resources/projects/sustainable/FLA3.0_Summary.pdf

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

- remediación no han tenido el efecto de eliminar los problemas;
- La falla a la fecha de enraizar el esfuerzo de cumplimiento en las tareas de la planta proveedora, y
 - Las dificultades que han enfrentado las empresas para relacionarse con los interesados locales.

El FLA 3.0 es promovido como “un enfoque más integrado al cumplimiento sustentable” que se enfocará en identificar y remediar “las causas raíces del incumplimiento serio y persistente” dar a los interesados locales un “rol más integral en identificar los temas prioritarios en cumplimiento”, ofrecer servicios de remediación y de construcción de capacidad, y evaluar el progreso hecho por los proveedores en el tiempo.

Aunque la FLA todavía no ha abundado en detalles sobre cómo funcionará en la práctica el FLA 3.0, su desarrollo es una clara señal de que todas las partes integrantes de la FLA están de acuerdo con que su programa actual de monitoreo y remediación no está logrando mejoras en las condiciones de trabajo y práctica laboral en el nivel de fábrica.

El ejemplo más concreto del FLA 3.0 en la práctica es el Proyecto Fútbol de la FLA [FLA Soccer Project], el cual se ha enfocado en ocho fábricas en China y 11 en Tailandia que producen productos de este deporte para empresas miembros de la FLA.¹⁹ Las distintas etapas en la evaluación de fábricas y el proceso de remediación en este proyecto piloto son:

- Una evaluación a nivel de país por los distintos interesados para identificar los problemas más importantes y comunes en la industria nacional;
- Una autoevaluación de los proveedores sobre cómo y por qué

- existen esos problemas en sus propias fábricas;
- Diálogo entre los interesados sobre las posibles soluciones;
 - Capacitación y construcción de capacidad implementada por capacitadores locales, y
 - Una evaluación independiente sobre si han tratado los problemas en forma suficiente para lograr un cumplimiento sustentable.

Según Pharis Harvey, representante de una ONG en el Consejo Directivo de la FLA, el FLA 3.0 es un enfoque más cooperativo que el tradicional modelo más policíaco, uno que reconoce que “los problemas sistémicos de cumplimiento no pueden ser resueltos por el proveedor solo sin la construcción de capacidad y apoyo de los compradores.”²⁰ Harvey sostiene que, a la fecha, los proveedores han aceptan este nuevo enfoque.

Preguntado sobre si el FLA trata con la responsabilidad del comprador en los problemas sistémicos, tales como prácticas de compras que promueven las violaciones a las horas de trabajo e impiden el pago de un salario de supervivencia, Harvey replica que el proceso de identificar las causas raíces permite a los proveedores poner sobre la mesa temas como las prácticas de compras, y a los compradores señalar las ineficiencias en las prácticas de producción.

Aunque una mayor capacitación y construcción de capacidad para proveedores y personal de gerencia de las fábricas, así como una mayor participación de los interesados locales en la capacitación, construcción de capacidad e identificación de las causas del incumplimiento, es un avance importante con respecto a los métodos tradicionales de auditoría, el éxito del FLA 3.0 dependerá en última instancia de si los

¹⁹ Detalles del proyecto (en inglés) en: www.fairlabor.org/all/resources/projects/Soccer/index.html

²⁰ Entrevista telefónica con Pharis Harvey, 17 enero, 2007.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

proveedores se convencen que el cumplimiento es negocio.

A la fecha, la FLA pareciera ver los beneficios de una mayor productividad y la promesa de mejores relaciones trabajador-gerencia como una motivación de negocios suficiente para que los proveedores participen. Sin embargo, como lo señala el estudio de Roseann Casey (ver arriba, p. 5), es dudoso que los proveedores sean tan fácilmente convencidos a menos que, y hasta que vean beneficios más tangibles, como precios preferenciales y/o compromisos de relaciones comerciales a más largo plazo.

Aunque Harvey está de acuerdo con que el éxito del FLA 3.0 depende de si los proveedores entran en el nuevo sistema, piensa que verán beneficios concretos en mejorar la producción, los recursos humanos y las práctica laboral, así como los compradores que invierten en la construcción de capacidad y capacitación estarán motivados a seguir con los mismos proveedores.

El WRC lanza el DSP

En 2006, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC por sus siglas en inglés)²¹ lanzó un experimento más radical aún con la intención de cuestionar las causas raíces de las violaciones a los derechos de los trabajadores y ayudar a las fábricas sindicalizadas que producen artículos de indumentaria y otros productos para el mercado universitario sobrevivir en el ambiente altamente competitivo post cuotas.

El Programa de Proveedores Designados (DSP por sus siglas en inglés)²² es un cambio importante del programa actual del WRC de investigación de reclamos y remediación a nivel de fábrica. En este nuevo programa, que será

voluntario para las universidades afiliadas el WRC, el WRC certificará fábricas que producen artículos bajo licencia de las universidades, como en cumplimiento con una serie de requerimiento, incluyendo el pago de un salario digno, el pago por parte del licenciataria comprador de un precio al proveedor que le permita pagar este salario digno, y la existencia de un sindicato representativo democrático o, como mínimo, evidencia de apertura por parte del empleador a la organización de un sindicato y la negociación colectiva.

En un memorando del 11 de octubre de 2005 a las universidades afiliadas al WRC, el Director Ejecutivo del WRC, Scout Nova explica las razones de la creación del DSP de la manera siguiente:

[C]ada vez queda más claro que hay obstáculos fundamentales en el cumplimiento de los derechos laborales que las estrategias actuales para hacer cumplir el código no pueden superar. Como resultado, los cambios positivos en condiciones de trabajo que se han logrado han sido demasiado limitados en su alcance y con frecuencia imposibles de cumplir. Todos estos obstáculos tienen que ver con las prácticas de aprovisionamiento en la industria de la indumentaria: los precios que los poseedores de licencias de universidades y otras marcas de indumentaria pagan a las fábricas en sus cadenas de suministros, la forma en que los licenciataria dividen la producción entre esas fábricas, y la poca claridad en las relaciones licenciataria/proveedor. Después de cinco años de trabajar ayudando a las universidades en los esfuerzos para lograr el cumplimiento de sus códigos, tengo que informarles que no creo que se pueda lograr un cumplimiento amplio y sustentable de los derechos laborales en la producción de indumentaria para universidades sin un cambio significativo en las prácticas de aprovisionamiento de los licenciataria.²³

²¹ Por información sobre el WRC, visitar su sitio web (parte de la información en español):

www.workersrights.org/

²² Designated Suppliers Program (DSP):

www.workersrights.org/dsp.asp

²³ WRC Executive Director Memo to Universities, ibid.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Como lo explica Nova en su memorando, en esencia, el Programa DSP pide a los licenciarios de universidades que “lleguen a un acuerdo comercial con sus proveedores: pedidos estables a precios justos a cambio de un compromiso duradero y verificable con altos estándares laborales.” Según Nova, “la gran ventaja de este enfoque es que hace del cumplimiento del código una propuesta ganadora para las fábricas, algo que no es el caso hoy en día.”

Bajo el DSP, los licenciarios de las universidades participantes tendrán el requerimiento de reducir el número de fábricas proveedoras que usan y producir sólo productos bajo licencia universitaria en dichas fábricas que son certificadas por el WRC por el cumplimiento de sus requerimientos.

Que estas fábricas puedan sobrevivir produciendo exclusivamente, o casi exclusivamente para el mercado universitario, que haya un número suficiente de universidades y sus licenciarios dispuestos a participar en el programa para hacerlo viable, y que esas universidades estén dispuestas a asumir los costos adicionales necesarios para asegurar el pago de un salario digno, es algo que todavía está por verse.

La ETI estudia las prácticas de compras

Otros enfoques para tratar las causas raíces del incumplimiento están siendo investigadas y estudiadas por la iniciativa multipartita basada en Gran Bretaña, la Iniciativa de Comercio Ético (ETI). Desde abril de 2005, un grupo de trabajo de la ETI ha estado estudiando los impactos de las prácticas de compras de las empresas en las práctica laboral de los proveedores.²⁴

²⁴ Para mayor información sobre el Programa sobre Prácticas de Compras, ver el sitio de la ETI (en inglés solamente): www.ethicaltrade.org/Z/actvts/exproj/purchprac/index.shtml

El grupo de trabajo está conformado por empresas (Asda, Debenhams, Gap Inc., Marks and Spencer, Pentland, Sainburys), organizaciones laborales (GMB, FITTVC, TGWU) y ONGs (CAFOD, Care UK, OXFAM, Traidcraft, Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo).

En junio de 2006, Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo (WWW por sus siglas en inglés), una ONG miembro de la ETI, completó un estudio sobre el impacto de las prácticas de compras de una empresa miembro de la ETI, Gap Inc.²⁵ Aunque no se ha dado a conocer el informe completo, el sitio de la empresa ofrece un resumen de los puntos clave del estudio de WWW²⁶, incluyendo lo siguiente:

- Las demoras imprevistas, tales como uso de una máquina deficiente o demoras en aprobar muestras de prendas o en completar los tests de seguridad del producto, pueden hacer difícil para el proveedor completar los pedidos a tiempo;
- Cambios hechos a pedidos de producción, tales como cambios de última hora en el diseño de la prenda, la calidad deseada de la tela a usar, o cómo se empaquetará el producto, pueden hacer difícil para las fábricas administrar y completar el pedido;
- El uso de “flujo de producción”²⁷ puede resultar en que una fábrica tenga más producción de la que pueda manejar en los períodos pico y no suficiente en estaciones de baja, haciendo difícil para la fábrica

²⁵ A cada empresa participante en el Grupo de Trabajo del Programa se le asigna una ONG participante como par. WWW fue designada par de Gap Inc.

²⁶ Información sobre el estudio de WWW en el sitio de Gap Inc. (en inglés):

www.gapinc.com/public/documents/www_study.pdf

²⁷ Gap describe “flujo de producción” [*production flow*] como la fabricación de un pedido en “batches” o lotes en un período de tiempo.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

mantener turnos y horas estables de trabajo;

- La mala o inadecuada planificación de la gerencia misma de la fábrica también puede contribuir a los problemas señalados.

“En conjunto, estas ineficiencias pueden llevar a problemas de calidad, aumento de costos, y el uso de subcontratistas ilegales o personal temporario para satisfacer las demandas de producción, [y/o] más horas extra y metas más altas de producción para los trabajadores, lo cual puede tener su correlato en mayores incidentes de pagos menores o no pago de lo requerido por horas extra,” dice el sumario del informe hecho por Gap.

Según Dan Henkle, Vicepresidente Senior de Responsabilidad Social en Gap Inc., las prácticas de compras es un tema que abarca a toda la industria y que refleja la naturaleza estacional de la industria de la moda.²⁸

“Por ejemplo, si un producto debe llegar a la tienda para la estación de verano, cualquier demora en el proyecto, como un pedido de tela demorado, puede presionar al proveedor a recuperar el tiempo perdido aumentando las horas extra o subcontratando trabajo,” dice Henkle. “Los cambios de última hora hechos a un pedido por el comprador para mantener el producto ‘a la moda’, como un cambio de color de los botones de negro a blanco, puede tener el mismo impacto imprevisto.”

Según Henkle, el estudio de WWW también examinó las razones por las que los fabricantes con frecuencia aceptan pedidos para los que no tienen la capacidad de hacerlos, o más pedidos de los que pueden manejar en un período de tiempo, lo cual puede también resultar en horas extra excesivas o subcontratación.

²⁸ Entrevista telefónica con Dan Henkle, 22 de enero de 2007.

“Rechazar pedidos es algo difícil cuando uno está compitiendo con otros fabricantes por trabajo,” dice Henkle. “Desde el punto de vista del fabricante demasiados pedidos son mejores que pocos pedidos.”

Aparentemente el estudio de WWW no trata con la cuestión más fundamental de si los precios actuales pagados por las marcas más importantes a sus proveedores son suficientes para cumplir con las obligaciones del código con respecto a salarios y bonificaciones por horas de trabajo. Sin embargo, según Henkle, examina algunas de las ineficiencias que afectan el costo de producción y por lo tanto la capacidad de los proveedores de pagar un salario digno.

Henkle señala que un resultado concreto del estudio de WWW ha sido el desarrollo de un plan de capacitación para el Equipo de Producción Global de su empresa, así como para el personal de compras de una de las marcas de Gap Inc., para que en esos departamento haya más conciencia de las implicancias de las decisiones que toman todos los días.

Una segunda etapa de la investigación de WWW será examinar hacia arriba, a los procesos internos de toma de decisiones en el nivel de la empresa, dice Henkle.

Al igual que varias otras empresas de marcas líderes, Gap Inc. está también intentando integrar sus sistemas de puntaje para proveedores de manera que la distribución de pedidos se base tanto en la performance de producción como en el cumplimiento de los estándares laborales.

Según el director de la ETI, Dan Rees,²⁹ aunque el Grupo de Trabajo de la ETI ha facilitado una discusión abierta sobre los temas de precios y tiempos de entrega, tratar con los vínculos entre los precios pagados a los proveedores y su capacidad de pagar un salario digno sigue siendo un

²⁹ Entrevista telefónica con Dan Rees, 23 de enero de 2007.

problema, tanto de competitividad como político.

Surge un debate por el salario digno por Levi's

La sensibilidad de los compradores en el tema del salario digno se hizo evidente el 7 de diciembre cuando el Consejo Directivo de la ETI tomó la difícil decisión de suspender a Levi Strauss como miembro de la ETI porque Levi's se había negado a adoptar la disposición sobre salario digno del Código Base de la ETI.³⁰

La decisión de la ETI fue tomada un día después de que el Grupo de Acción en Comercio Ético (ETAG) de Canadá diera a conocer su Informe de Calificación de Transparencia, en el cual Levi's obtuvo el mayor puntaje entre 30 empresas encuestadas. (Ver arriba, p.6)

Según Rees,³¹ aunque Levi's sabía cuando se incorporó a la ETI en 1999 que el Código Base de la ETI incluía una disposición sobre salario digno, la empresa dejó en claro recientemente que no cree que sus proveedores puedan implementar la disposición sobre salario digno o que Levi's debiera asumir la responsabilidad de asegurar que los trabajadores que fabrican sus productos reciban un salario digno.

Según Rees, no se espera de las empresas miembros que implementen inmediatamente la disposición sobre salario digno, dado que la implementación efectiva requiere colaboración entre una cantidad significativa de empresas, así como gobiernos, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil. Sin embargo, sostiene que la aceptación del principio del salario digno es un primer paso necesario hacia asegurar que los salarios de los trabajadores alcancen para satisfacer sus necesidades básicas.

Preguntado por comentarios sobre los hallazgos del estudio de El Trabajo Detrás de la Etiqueta (ver arriba) que muestra que de 37 empresas británicas encuestadas, sólo 16 aceptaban el principio del salario digno, y sólo cuatro mostraron alguna evidencia de poner en práctica el principio, Rees expresa que aunque la mayoría de las empresas siguen enfocándose en asegurar que se pague el salario mínimo o el salario prevaleciente en la industria, el hecho de cuatro marcas líderes están actualmente haciendo tests sobre canastas de mercado para determinar si los salarios alcanzan para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores es un paso importante.

Según Michael Kobori, vicepresidente de Código de Conducta Global, Levi Strauss & Co., su empresa acordó en no estar de acuerdo con ETI sobre si los códigos de conducta de proveedores debieran enfocarse en la acción o en aspiraciones.³²

Levi's monitorea su propio código de conducta y vemos al código como para actuar más que como una aspiración, dice Kobori. "Éste ha sido siempre el caso y probablemente seguirá siendo así."

Damos a nuestros proveedores información detallada sobre cuáles son las expectativas de nuestra empresa, y dichas expectativas tienen que ser implementables," sigue diciendo Kobori. "Hicimos el proceso de apelación de la ETI y el tema llegó al Consejo, no porque nos oponíamos al salario digno, sino porque queríamos enfatizar la implementación del código más que aspiraciones de estándares."

Según Kobori, Levi's cree que los salarios son sólo un factor que contribuyen a un estándar de vida decente para los trabajadores. "El acceso a la educación, al cuidado de la salud, capacitación, condiciones en la comunidad, estándares establecidos por

³⁰ "Suspension of Levi Strauss & Co. from ETI membership," ETI Secretariat, 20 December 2006, www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/12/levistrauss-press/index.shtml

³¹ Entrevista telefónica con Dan Rees, 23 de enero de 2007.

³² Entrevista telefónica con Michael Kobori, 25 de enero de 2007.

Memorando

Actualización

Sobre Codigos

Numero 21

.....

Red de

Solidaridad

de la Maquila

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

los gobiernos, todas estas cosas contribuyen a un estándar de vida decente,” argumenta Kobori. “Trabajamos con los proveedores para darles cuáles son los salarios y beneficios prevaletientes en la industria y los alentamos a trabajar con la recipientes de subsidios de la Fundación Levi Strauss para apoyar la alfabetización de los trabajadores, la educación en derechos de los trabajadores, acceso a capital, promoción y defensa. También apoyamos la inclusión de disposiciones de derechos laborales en los tratados comerciales.”

Después que la ETI tomó la decisión de suspender a Levi's el ETAG modificó el puntaje de la empresa en la Calificación en Transparencia 2006, lo que resultó que bajara de 78 a 69 y pasara del primer al sexto puesto.³³

El cambio en el puntaje se debió al hecho de que Levi's ya no es miembro de una iniciativa multipartita, según lo definido por el ETAG, y porque, como resultado, trabajadores y otras partes interesadas ya no tienen acceso a un proceso de reclamos formal de terceros.

El 29 de enero de 2007, el ETAG emitió un comunicado de prensa explicando su resolución de reducir el puntaje de Levi's. En el comunicado, la coordinadora Lynda Yanz expresa, “No es suficiente decir que los mercados locales en los países en desarrollo establecerán los niveles apropiados de salarios • no mientras marcas y tiendas demandan precios cada vez más bajos por sus artículos manufacturados y trasladan producción a lugares más baratos a un ritmo frenético.”³⁴

³³ Ver el sitio web de la RSM por la evaluación y puntaje revisados en: www.maquilasolidarity.org

³⁴ El comunicado de prensa y la actualización están en el sitio: www.maquilasolidarity.org



Mayor colaboración

Además de intentos recientes en las iniciativas multipartitas de avanzar más allá de los métodos tradicionales de monitoreo y verificación con el fin de encarar las causas raíces del incumplimiento, en 2006 hubo también una mayor colaboración entre empresas y entre empresas, sindicatos, ONGs, gobiernos e instituciones multilaterales, así como también iniciativas multipartitas.

En esto se incluye un proyecto conjunto de iniciativas multipartitas en busca de una base común sobre estándares de cadena global de suministros, colaboración entre empresas para disminuir la duplicación de auditorías de fábricas y reducir los costos de auditoría, colaboración bilateral entre IMPs y con iniciativas de la industria, y una nueva iniciativa multipartita para tratar con temas emergentes asociados con la liberalización del comercio y la reestructuración de la industria.

Proyecto JO-IN Turquía

Concebido en 2004, el Proyecto de Prueba en Turquía de la Iniciativa Conjunta sobre Responsabilidad Corporativa y Derecho de los Trabajadores (JO-IN),³⁵ avanzó finalmente a la etapa de evaluación de fábricas en noviembre de 2006.

El proyecto JO-IN Turquía es un esfuerzo colaborativo de las iniciativas multipartitas más importantes que funcionan en el sector de la industria de la confección: la Asociación Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés), la ETI, Responsabilidad Social Internacional (SAI) la Fundación Vestir lo Justo de Holanda (FWF), junto con la Campaña Ropa Limpia

³⁵ “Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers’ Rights. Para mayor información (en ingles) visitor el sitio web: www.io-in.org/pub/turkey.shtml

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

(CCC) y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC). El objetivo es probar la mejor práctica en códigos de conducta y su implementación en un país específico que podría ser aplicado en otro lugar en el futuro.

Las seis empresas de marcas estadounidenses y europeas que participan en el proyecto, todas las cuales son miembros de una o más de las cuatro IMPs participantes, son: adidas (FLA), Gap Inc. (SAI y ETI), Marks & Spencer (ETI), Nike (FLA), Patagonia (FLA) y Puma (FLA).

Dadas las numerosas diferencias en los estándares de la cadena global de suministros y los métodos de monitoreo y verificación entre estas empresas competidoras, organizaciones e iniciativas multipartitas, no sorprende que las etapas preparatorias del proyecto hayan tardado más de dos años en completarse.

Hay que añadir a estos desafíos internos las complicaciones de lograr la aceptación y el consenso entre los distintos interesados en Turquía, incluyendo sindicatos, proveedores, ONGs y el gobierno turco, en un momento en que la supervivencia de la industria de la confección de ese país está siendo amenazada por la competencia global en el ambiente post cuotas.

En ese sentido, impacta que mientras 15 proveedores locales accedieron originalmente a que se evaluaran sus plantas, hacia el fin del proceso sólo seis siguen dispuestos.³⁶

Aún aquellos proveedores que habían acordado participar expresaron su escepticismo sobre algunos elementos del proyecto, incluyendo cómo se interpretará y aplicará la disposición sobre salario digno en el código común, si las políticas de precios de las empresas compradoras permitirán el pago del salario digno, y si

³⁶ "News: Update Information about the JO-IN Project in Turkey," December 2006, www.jo-in.org/joidec2006.htm. Después de que se evaluaran cinco fábricas en noviembre-diciembre de 2006, se evaluó otra fábrica en enero de 2007.

los compradores asumirán un compromiso a largo plazo de mantener haciendo pedidos en las fábricas que participan en el proyecto.

En respuesta a las preocupaciones de los proveedores acerca de la disposición sobre salario digno en el código común, el Comité de Dirección del JO-IN intentó clarificar las diversas perspectivas de las cuatro IMPs y el WRC y la CCC sobre el tema del salario digno, y de que el proyecto se enfocará en "prácticas de aprovisionamiento y de los lugares de trabajo que puedan mejorar los salarios sin poner en peligro el empleo."³⁷

Sobre la cuestión del compromiso a largo plazo con los proveedores que participan en el proyecto, JO-IN informa que las empresas compradoras no estaban dispuestas a garantizar pedidos futuros o que mantendrían el nivel actual de pedidos a la fábrica, pero que la mayoría comunicó verbalmente a sus proveedores que "no está entre sus expectativas reducir pedidos a las plantas participantes en un futuro cercano."³⁸ Los compradores sí se comprometieron, sin embargo, "a mantener una relación con los proveedores durante el proyecto"³⁹

Según el Gerente de Proyecto Internacional JO-IN, Mike Murphy, a la fecha, todas las empresas compradoras han honrado su compromiso de no interrumpir sus relaciones de negocios con los proveedores participantes durante el proyecto.⁴⁰

Aunque los compradores acordaron que sus políticas de precios deben ser

³⁷ "JO-IN Explanatory Note on the Treatment of the Living Wage Common Code Element during the JO-IN Pilot Project in Turkey's Garment Industry - 2006-2007," www.jo-in.org/pub/docs/Jo-In-%20Explanatory%20Note%20for%20Living%20Wages.pdf

³⁸ Report on Jo-In Training Seminar Held in Istanbul, Turkey, July 2006, www.jo-in.org/pub/docs/Jo-In%20MSI%20Training%20Seminar%20Report%2006.pdf

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Entrevista telefónica con Mike Murphy, 17 de enero de 2007.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

parte de las discusiones entre todos los interesados durante el proyecto, a la fecha, no se han comprometido a aumentar los precios para permitir el pago de un salario digno, ni siquiera a mantener los precios en el nivel actual.⁴¹

Según Murphy, la determinación de precios será posiblemente uno de los temas a discutir después de completar la fase de evaluación de fábricas del proyecto.

A pesar de los numerosos problemas y obstáculos que tuvieron que superarse para poder comenzar la implementación del proyecto JO-IN, en los dos últimos años hubo importantes avances, entre ellos:

- Acuerdo sobre un código de conducta, metodología de evaluación de fábricas y entrevistas de trabajadores comunes, y de un procedimiento para resolución de disputas;
- Establecimiento de un Grupo de Trabajo Multipartito Local Turco de JO-IN para asegurar la propiedad conjunta del proyecto con interesados clave de Turquía;
- Contratación y capacitación de un equipo local de evaluación, y
- Realización de exitosos seminarios de capacitación con los interesados locales.

Después de que el proyecto avanzara a la etapa de evaluación de fábricas en noviembre de 2006, tuvo que enfrentar un desafío más: la prevalescencia de la subcontratación en la industria de la confección turca. Según Murphy, debido a que pueden haber varios subcontratistas operando en una fábrica determinada en Turquía, el equipo de evaluación tuvo que tratar con varios empleadores en el mismo lugar de trabajo.

⁴¹ Jo-In Participants Seminar, October 3, 2005, Istanbul, Turkey, www.jo-in.org/pub/docs/stakeholder.pdf

“Esto complicó mucho el proceso”, dice Murphy.

Según Murphy, cada evaluación de fábrica fue un proceso de tres días que incluía entrevistas a trabajadores fuera del lugar de trabajo, cuando era posible antes de la visita a la fábrica, entrevistas con trabajadores y personal de gerencia dentro de la planta, y una auditoría de los registros de la fábrica. Hacia mediados de enero de 2007, sólo seguía en proceso una evolución de fábrica, y se esperaba completarla para fin del mes.

Después de completar la evaluación, informes en síntesis de los hallazgos se comparten con todos los interesados, aunque no se vincula a fábricas específicas con hallazgos específicos, y se desarrollan planes de acción correctiva. No está claro todavía si dichos informes se harán públicos.

Según Murphy, los proveedores que acordaron participar en el proyecto han dejado sus dudas y preocupaciones a un lado por la duración del proceso de evaluación, y el test real vendrá cuando reciban los hallazgos y se comience a tratar la acción correctiva.

“El jurado sigue sesionando sobre los resultados de remediación del proyecto,” dice Murphy.

Foro del AMF

Lanzado en 2004, el Foro del AMF (Acuerdo Multi Fibra)⁴² es una iniciativa multipartita que promueve la acción conjunta de tiendas y marcas, proveedores, gobiernos, organizaciones laborales, ONGs y instituciones internacionales para mitigar los impactos negativos del fin del sistema de cuotas de importación del AMF y asistir a industrias de la confección nacionales vulnerables a ser tanto más competitivas como socialmente responsables.

⁴² El sitio del Foro en inglés (MFA Forum) es: www.mfa-forum.net/. Hay más información en español en el sitio web de la RSM: www.maquilasolidarity.org

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Vale la pena señalar que tres de las iniciativas multipartitas que están colaborando en el proyecto JO-IN Turquía – la Iniciativa de Comercio Ético, la Asociación Trabajo Justo y Responsabilidad Social Internacional – participan también del Foro del AMF.

En marzo de 2005, el Foro del AMF publicó “Marco Colaborativo de Orientación de Acciones Post AMF,”⁴³ un conjunto de principios generales sobre las responsabilidades de tiendas y marcas, fabricantes, gobiernos, sindicatos y ONGs para minimizar los impactos negativos en los trabajadores, comunidades y países y asegurar el respeto a los derechos de los trabajadores en el período de transición post cuotas.

En 2006, el Foro del AMF avanzó con dos proyectos por país en Bangladesh y Lesotho en los cuales interesados locales e internacionales (industria, laboral, ONG, gobierno e instituciones multilaterales) intentan trabajar en conjunto para desarrollar estrategias y políticas que hagan de estas dos industrias de la confección nacionales tanto competitivas como socialmente responsables.

El Foro también está examinando actualmente las posibilidades de iniciar proyectos similares por país en Marruecos y Rumania, y en uno o dos países en América Central. Además, se iniciaron dos proyectos regionales con la creación de grupos de trabajo sobre las Américas y el Africa Sub-Sahara.

En Bangladesh, la promesa temprana de éxito en obtener acuerdo multipartito con un programa de acción para mejorar el cumplimiento de los estándares laborales, la productividad y la competitividad en la industria de la confección del país, enfrentó varios retrocesos cuando las asociaciones de la industria, la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Confecciones de Bangladesh (BGMEA por sus siglas en

⁴³ www.accountability21.net/mfa-forum/docs/collaborative_framework_spanish.doc

inglés)⁴⁴ y la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Artículos de Punto de Bangladesh (BKMEA)⁴⁵ intentaron renunciar a compromisos asumidos en un acuerdo tripartito el 12 de junio de 2006.⁴⁶

Dicho acuerdo había comprometido a las empresas miembros de la BGMEA y la BKMEA a cumplir los requerimientos legales sobre pago de horas extra, licencia por maternidad, y libertad de asociación, y a renunciar los cargos hechos contra trabajadores que habían participado en protestas en la fábrica y darles cartas de contratación y tarjetas de identidad, y a unirse a representantes de sindicatos y el gobierno para revisar el salario mínimo, el cual era uno de los más bajos en el mundo y no se había aumentado desde 1994.

El acuerdo tripartito fue más debilitado aún cuando las asociaciones de la industria de Bangladesh y los sindicatos se enfrentaron por demandas de mejoras significativas en el salario mínimo del país para trabajadores de la confección. En septiembre de 2006, cuando representantes de la industria y los sindicatos en reconstituido Consejo del Salario Mínimo no pudieron llegar a un acuerdo sobre un nuevo salario mínimo, comenzaron las protestas de los trabajadores. Las confrontaciones entre la policía y los trabajadores en protesta se volvieron violentas, se destruyeron fábricas y cientos de trabajadores resultaron heridos.⁴⁷

A pesar de estos retrocesos, el Foro del AMF ha continuado avanzando con hacer

⁴⁴ Más información sobre BGMEA (Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters' Association) en su sitio web (inglés): www.bgmea.com/

⁴⁵ Más información sobre BKMEA (Bangladesh Knitwear Manufacturers and Exporters' Association) en su sitio web (inglés): www.bkmea.com/

⁴⁶ El acuerdo tripartito logrado el 12 de junio estableció el escenario para la firma el 22 de junio de un Memorando de Entendimiento entre la BGMEA, la BKMEA y 16 organizaciones sindicales de Bangladesh. En archivo en la RSM.

⁴⁷ Información de noticias sobre las protestas en Bangladesh, en inglés: www.bgw-info.net/news/news.php?page=list

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

de la industria de la confección de Bangladesh una industria competitiva y socialmente responsable.

Un avance importante ha sido la creación de un grupo de compradores en el cual empresas de marcas y tiendas estadounidenses y europeas que representan aproximadamente del 70 al 75% del valor de las exportaciones de Bangladesh, acordaron adoptar el código JO-IN (ver arriba) como código de conducta aspiracional común para Bangladesh y a trabajar en conjunto en su implementación.

Las empresas que participan en el Grupo de Compradores incluyen a Asda, Carrefour, Cotton Group, Gap Inc., H&M, Inditex (Zara), Jones Apparel, Karstadt Quelle, Levi Strauss, Marks & Spencer, Nike, Tchibo, Tesco, Wal-Mart, y Walt Disney.

En septiembre, las empresas participantes en el Grupo de Compradores acordaron enviar una carta conjunta a todos sus proveedores de Bangladesh, informándoles sobre el código común y su deseo de trabajar juntos con los proveedores para lograr el cumplimiento del código en el tiempo. Los compradores también acordaron colaborar en el monitoreo de fábricas compartidas.⁴⁸

Aunque sigue habiendo divisiones entre las asociaciones de la industria y los sindicatos y ONGs en Bangladesh, mediante la creación de un Comité de Dirección Local multipartito de interesados locales, el Foro del AMF ofreció una plataforma para un diálogo nacional y el desarrollo de una agenda común.

⁴⁸ La decisión de adoptar un código común fue tomada en la reunión del Grupo de Compradores en noviembre de 2005. Las actas de la reunión de septiembre de 2006 donde se tomó la decisión de enviar una carta conjunta, no están todavía disponibles en el sitio web del Foro del AMF. Las actas de la reunión de noviembre de 2005 (en inglés) están en: www.accountability21.net/mfa_forum/bangladesh/docs/mfaf_report_buyers_meeting_london_nov05.pdf

Y a pesar de los violentos conflictos que han acompañado el debate nacional sobre el salario mínimo, el Comité de Dirección pudo realizar una tercera reunión en noviembre, en la cual representantes de sindicatos y ONGs participaron junto con representantes locales de compradores, las asociaciones de la industria y el Ministerio de Comercio.⁴⁹

El Foro del AMF también proveyó una plataforma para que los fabricantes de Bangladesh pudieran desafiar a los compradores multinacionales sobre sus políticas de precios. En la reunión de noviembre del Comité de Dirección, los interesados locales acordaron presentar una propuesta al Foro pidiendo prácticas uniformes de precios por parte de los compradores para todos sus proveedores globales.

También vale la pena señalar que la decisión del Grupo de Compradores de adoptar un código de conducta común para Bangladesh y de colaborar en el monitoreo fue en respuesta a inquietudes planteadas por la BGMEA y la BKMEA en la conferencia inicial del Foro del AMF en junio de 2005 en Dhaka.⁵⁰

Aunque el Foro del AMF ha tenido un éxito relativo en sentar a la mesa a interesados clave – compradores, proveedores, gobiernos, instituciones multilaterales, sindicatos, ONGs, IMPs – para debatir y participar en una acción conjunta para las industrias de la confección nacionales en países vulnerables, ha tenido menos éxito a la fecha en obtener compromisos específicos de las empresas de llevar a la práctica los principios generales del Marco Colaborativo en tanto reestructuran sus cadenas globales de suministros. (Ver

⁴⁹ Transcripción de la reunión de noviembre 25 del Comité de Dirección Local se harán disponibles en la página web del Foro del AMF www.mfaforum.net

⁵⁰ El informe de la conferencia de junio de 2005, en inglés, está en: www.accountability21.net/mfa_forum/bangladesh/docs/mfaf_bangladesh_action_report.pdf

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

“¿Hay reglas para la reestructuración?”
pag. 26 abajo)

En este sentido, una de las mayores fortalezas del Foro del AMF – su falta de requerimiento formal de ser miembro que facilita la participación de una amplia gama de empresas – es también una de sus grandes debilidades. Las marcas y tiendas que eligen participar en uno o más de los proyectos del Foro por país no tienen requerimiento alguno de asumir un compromiso con los principios del Marco Colaborativo o mostrar evidencia alguna de que están actuando en cumplimiento con esos principios.

FLA y FWF

El año 2006 también trajo nuevos experimentos en colaboración bilateral entre IMPs en esfuerzos para armonizar sus códigos de conducta, puntos de referencia y métodos de implementación.

En noviembre, la Fundación Vestir lo Justo de Holanda (FWF por sus siglas en inglés)⁵¹ anunció que la empresa de marca de indumentaria con base en Holanda, Mexx, una subsidiaria de la estadounidense Liz Claiborne Inc. había ingresado como empresa miembro de la FWF. La FWF anunció también que había firmado un Memorando de Entendimiento⁵² con Mexx, Liz Claiborne, y la Asociación Trabajo Justo (FLA), de la cual Liz Claiborne es miembro.

El Memorando describe cómo las cuatro partes cooperarán en la implementación de sus códigos de conducta y en tratar de superar las diferencias existentes en los códigos de la FLA y la FWF (El código de la FWF tiene estándares más altos en horas de trabajo y salarios).

Bajo el acuerdo, la FWF verificará el cumplimiento de los estándares laborales en la cadena de suministros de Mexx, aunque Mexx “por ahora seguirá suscribiendo al código de Liz Claiborne.” En fábricas asiáticas que producen ambas marcas de indumentaria (Liz Claiborne y Mexx), la FLA realizará las auditorías.

Al verificar el cumplimiento con los estándares de horas de trabajo y salarios, los equipos de auditoría de la FWF compararan los puntos de referencia y procedimientos de la FWF y la FLA, e informarán sobre las implicaciones de seguir uno u otro.” Dichos informes serán incorporados a un nuevo proyecto conjunto de trabajo que está designado a “producir puntos de referencia y procedimientos prácticos de cumplimiento.”

Según el Memorando firmado, el proyecto conjunto podría también prever la colaboración entre las dos IMPs en actividades relacionadas con redes de organizaciones locales asociadas en países productores de confecciones, auditorías y capacitación en auditoría, procedimientos de reclamos, información y remediación.

El Memorando dice, “Hay una necesidad de armonización y cooperación entre iniciativas en el mundo con el fin de lograr un mejor impacto para los trabajadores en la cadena de suministros y una mayor efectividad para las empresas que implementan el código de conducta.”

Según Ineke Zeldenrust de la Campaña Ropa Limpia Europea (CCC), la intención del proyecto conjunto FLA-FWF no es trabajar con los dos códigos en forma permanente, sino hacerlo sólo hasta que se complete el proyecto JO-IN y las dos IMPs decidan si adoptan el Código JO-IN.⁵³

⁵¹ Comunicado de prensa de la FWF [Fair Wear Foundation] en su sitio web: <http://en.fairwear.nl/tmp/Persbericht%20Mexx%20EN.pdf>

⁵² El Memorando de Entendimiento, en inglés, [Memorando of Understanding - MOU] se encuentra en: <http://en.fairwear.nl/tmp/MoU%20Mexx-LCI-FLA-FWF%20with%20signatures.pdf>

⁵³ Entrevista telefónica con Ineke Zeldenrust, CCC, 16 de enero de 2007.

Memorando

Actualización
Sobre Códigos
Número 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

SAI y BSCI

En el Memorando sobre Códigos N° 19,⁵⁴ describimos y evaluamos un programa de monitoreo de código europeo controlado por la industria, llamado Iniciativa Empresarial de Cumplimiento Social (BSCI por sus siglas en inglés.)⁵⁵ El BSCI incluye a algunas de las mayores y más importantes tiendas europeas, como Karstadt Quelle, Metro, y el Otto Group de Alemania; Migros de Suiza; Lindex y KappAhl de Suecia; y Ahold y Vendex/KBB de Holanda.

A diferencia de las iniciativas multipartitas, el BSCI es una iniciativa liderada por las empresas y no incluye sindicatos ni ONGs de derechos laborales en sus organismos de conducción. Sin embargo, el BSCI ha desarrollado una interesante relación con una de las IMPs, Responsabilidad Social Internacional (SAI).⁵⁶

Como se describe en el Memorando N° 19, el BSCI usa a SAI para acreditar organizaciones de auditoría social para llevar a cabo auditorías de fábricas, pero no certifica fábricas como en cumplimiento del código SA8000 de SAI. En su lugar, el BSCI promueve entre sus empresas miembros y proveedores que traten de lograr el cumplimiento del Estándar de SAI en el largo plazo. A la fecha, los auditores han monitoreado el cumplimiento con el código de conducta de la BSCI y hacen un “análisis de la brecha” para la certificación SA8000.

A través de la base de datos de la BSCI, las empresas miembros comparten los resultados de las auditorías de fábrica en forma confidencial con el fin de evitar la duplicación, reducir costos y establecer puntos de referencia con los resultados de auditorías. Sin embargo, a diferencia de la

FLA, los hallazgos de auditoría y las acciones correctivas de la BSCI no están disponibles al público.

El hecho de que los nombres de las tiendas asociadas con auditorías de fábricas en particular sean confidenciales podría parecer también que limitan las posibilidades de colaboración entre compradores en acción correctiva en fábricas compartidas.

En 2006, SAI tomó la decisión controvertida de formalizar su relación con la BSCI. Esa decisión resultó en la renuncia al Comité Asesor de la SAI de dos miembros de larga data, Neil Kearney, de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) y la coordinadora de la RSM Lynda Yanz.

Como parte del acuerdo entre las dos iniciativas, la BSCI acordó poner su código de conducta en línea con el Estándar SA8000.⁵⁷ El Código Revisado de la BSCI fue aprobado en noviembre de 2006, pero no fue dado a conocer al público hasta enero de 2007.⁵⁸

Aunque el Código anterior de la BSCI⁵⁹ estaba más estrechamente alineado con estándares internacionales reconocidos que la mayoría de los códigos de empresa y de algunas IMPs, sus disposiciones sobre libertad de asociación no establecían explícitamente que el empleador debía respetar el derecho de todos los trabajadores de formar e incorporarse a sindicatos de su elección y a negociar colectivamente. Tampoco menciona este código el derecho de los trabajadores a un salario decente, o requiere remediación para niños que se encuentran trabajando.

Según la Directora Ejecutiva de SAI, Alice Tepper Marlin, el Código revisado de la BSCI “se corresponde plenamente con

⁵⁴ El Memorando N° 19 está en: <http://www.maquilasolidarity.org/espanol/recursos/codigos/pdf/Actualidad19.pdf>

⁵⁵ Sitio del BSCI [Business Social Compliance Initiative]: : www.bsci-eu.org/content.php

⁵⁶ Sitio de SAI [Social Accountability International]: www.sai-intl.org

⁵⁷ Información en inglés sobre SA8000, y el texto completo del Estándar en: www.sa-intl.org/

⁵⁸ El Código revisado de la BSCI en inglés está en: www.bsci-eu.org/content.php?page=BsciDocuments
⁵⁹ “BSCI Code of Conduct,” October 2004. En archivo en la RSM.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

las disposiciones de SA8000.”⁶⁰ La BSCI se dice que se comprometió a la supervisión de SAI a las auditorías de la BSCI, la cuales “a un mínimo” deberá incluir un cronograma regular de supervisión de SAI de las auditorías de BSCI y del proceso de implementación.”⁶¹

Sin embargo, un examen más detallado del nuevo código de la BSCI revela que su disposición sobre salarios “alienta” a las empresas proveedoras a proveer “compensación adecuada” para “cubrir los gastos de subsistencia y proveer algo de ingreso adicional” (allí donde el salario mínimo o el salario prevaleciente en la industria no cubre los gastos de subsistencia), no reconoce claramente el derecho de los trabajadores a un salario digno que alcance para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia. Y aunque la disposición revisada sobre Trabajo Infantil requiere remediación para niños que se encuentre trabajando, no establece en forma explícita que la edad mínima de trabajo es 15, o 14 en países que entran en la excepción de la OIT de países menos desarrollados.

Según Neil Kearney, “la BSCI pareciera estar tratando desesperadamente de librarse de los compromisos plenos con el SA8000. ¿Por qué si no dejan de lado la referencia a ‘necesidades básicas’ de los trabajadores y sus familias y lo reemplazan con el término vago de ‘gastos de subsistencia’? ¿Los gastos de subsistencia de quién, uno se tienta inmediatamente a preguntar? Si la BSCI quiere que su código refleje los términos del SA8000 entonces por qué no utilizar el lenguaje contenido en el estándar SA8000?”

“El Código de la BSCI pareciera designado para confundir y rebajar un

lenguaje ampliamente aceptado de la cadena global de suministros. Un error al escribir o una jugada determinada – ésta es la pregunta!”⁶²

Kearney también sigue criticando a la BSCI por depender excesivamente de “la llamada autoevaluación acompañada por una auditoría por puntos, cuando ninguno de estos enfoques han probado ser efectivos en mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas.”⁶³

Según Ineke Zeldenrust, de la CCC, crítica por mucho tiempo de la BSCI, aunque una mayor colaboración entre empresas, iniciativas de la industria e IMPs son ciertamente bienvenidas, “la nueva alianza SAI-BSCI pareciera ser más bien un matrimonio de conveniencia que un esfuerzo colaborativo para identificar y promover la mejor práctica.

“La alianza SAI-BSCI falla en tratar la cuestión fundamental con la que luchan las otras iniciativas multipartitas: la mala calidad de las auditorías que realizan organizaciones comerciales de auditoría social y la debilidad inherente en el modelo actual de auditoría social en sí mismo,” dice Zeldenrust.⁶⁴

Central de información de fábricas justas

Otra iniciativa en la cual las empresas colaboran en la auditoría de fábricas es la Central de Información de Fábricas Justas (FFC por sus siglas en inglés)⁶⁵ una organización sin fines de lucro controlada por la industria que permite a las tiendas compartir resultados de auditorías de fábricas en forma confidencial a través de una base de datos global de fábricas proveedoras.

⁶⁰ Respuestas por e-mail a preguntas de entrevista, 30 de enero de 2007.

⁶¹ “Accreditation Update: SAI to Provide Technical Assistance to BSCI, Accrediting Gap Analysis Auditing Services,” SAI E-update, 15 December, 2006, www.ethicalmarkets.com/social_accountability_internatio%20506.htm

⁶² E-mail de Neil Kearney, 8 de febrero de 2007.

⁶³ E-mail de Neil Kearney, 16 de enero de 2007.

⁶⁴ Entrevista telefónica con Ineke Zeldenrust. Para una crítica de la CCC a la BSCI ver el sitio de la CCC (en inglés):

www.cleanclothes.org/news/newsletter21-05.htm

⁶⁵ Para mayor (en inglés) información dirigirse a: www.fairfactories.org/index.htm

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Creada por Reebok International, que donó el software, la Federación Nacional Detallista de EE UU [US National Retail Federation,] el Consejo Minorista de Canadá [Retail Council of Canada] y World Monitors Inc., la FFC no establece estándares, ni evalúa o califica a proveedores, sino que simplemente ofrece una herramienta para que las tiendas compartan informes de auditoría e información sobre acción correctiva en forma voluntaria con el fin de evitar duplicación en fábricas compartidas y minimizar costos de auditoría.

Los miembros fundadores de la FFC incluyen a Hudson's Bay company y Mark's Work Warehouse, de Canadá, y tres empresas de EE UU, Federated Department Stores, The Wet Seal, y Reebok. Otras empresas actualmente representadas en el Consejo Directivo incluyen a L.L.Bean, Timberland, y VF Corporation.

Aunque la FFC "puede periódicamente publicar información relacionada con tendencias de cumplimiento," no comparte la información con el público, ni con trabajadores u otros interesados. Tampoco se atribuirá información hecha pública a alguna tienda, marca o fábrica específicas.⁶⁶

Sin embargo, según la FFC, "a las marcas y tiendas las evaluaciones de fábricas compartidas pueden resultarles útiles para tomar decisiones de aprovisionamiento, lo cual es un beneficio para las fábricas con informes de condiciones positivas de los lugares de trabajo."⁶⁷

Según Diane Brisebois, Presidente y CEO del Consejo Minorista Canadiense, la FFC es particularmente útil a empresas que comienzan a desarrollar sus programas de monitoreo del código y para tiendas más pequeñas que no tienen los recursos para crear grandes programas de monitoreo.⁶⁸

⁶⁶ www.fairfactories.org/faqs.htm

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Entrevista telefónica con Diane Brisebois, 25 de enero de 2007.

La FFC puede aumentar la participación de las tiendas en los esfuerzos de RSC porque ofrece economía de escala y las empresas más pequeñas pueden solventar el gasto," dice Brisebois. "El Consejo Minorista Canadiense no lo promueve como el único programa en el que participar, sino como una de las herramientas para trabajar globalmente."

Aunque el compartir información sobre resultados de auditorías y progreso en acciones correctivas puede considerarse un paso adelante para las tiendas estadounidenses y canadienses, la naturaleza anónima de la información y el hecho de que no se comparte con trabajadores, sindicatos, ONGs o el público significa que no existe la capacidad para organizaciones de fuera del círculo de evaluar la calidad de las auditorías, la exactitud de los hallazgos, o la acción correctiva desarrollada.

Como es el caso de la base de datos de la BSCI, la Central de Información de Fábricas Justas no trata con la preocupación de un número creciente de empresas e IMPs, así como de sindicatos y ONGs que participan en las IMPs, de que el modelo de auditoría comercial mismo es defectuoso.

También vale la pena notar que mientras que la eliminación de la duplicación de auditorías en fábricas tendrá ventajas definitivas para tiendas y proveedores, el estudio de Nike descrito antes sugiere que auditorías múltiples de fábricas compartidas por distintos compradores podría en realidad ser de mayor beneficio para los trabajadores que auditorías de una sola empresa.

Programa de Cumplimiento Social Global

En 2006 hubo una considerable especulación acerca de la participación de Wal-Mart en un proyecto de una iniciativa paralela a la de JO-IN que juntaría a varias grandes tiendas, y posiblemente fabricantes y/o asociaciones industriales,

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

alrededor de un código de conducta y sistemas de monitoreo alternativos.

Sin embargo, la primera confirmación pública de los rumores no surgió hasta el comienzo de 2007. El 11 de enero, el Financial Times de Gran Bretaña publicó un artículo anunciando que las cuatro cadenas de tiendas más grandes del mundo – Wal-Mart (EE UU), Tesco (Gran Bretaña), Carrefour (Francia) y Metro (Alemania) – se unen a la mayor tienda suiza, Migros, para lanzar una nueva iniciativa de código llamada el Programa de Cumplimiento Social Global (GSCP por sus siglas en inglés)⁶⁹

Según el artículo, las tiendas gigantes desarrollaron un borrador de un código de conducta común sacado de los códigos existentes de las empresas. El GSCP, dice el artículo, “establecerán además metas que apuntan a estandarizar una gama de iniciativas de monitoreo en competencia.”

El borrador del código y los planes del GSCP de estandarizar los sistemas de monitoreo se espera que sean dados a conocer en febrero de este año.

El GSPC es una iniciativa del Foro del Negocio de la Alimentación de CIES (Comité Internacional de Cadenas de Tiendas de Alimentos) [CIES Food Business Forum (International Comité of Food Retail Chains)]. Sin embargo, el código se aplicará a todos los productos al detalle.



La crisis en la auditoría social

En 2005, la Campaña Ropa Limpia (CCC) publicó una cáustica crítica de la creciente industria de auditoría social del sector privado. “En busca de una salida rápida: Cómo una auditoría social débil

⁶⁹ “Big retailers join forces in an effort to fight labour abuses,” *Financial Times*, 11 January, 2007, www.ft.com/

mantiene la explotación de los trabajadores”⁷⁰ argumenta que no sólo a los auditores sociales comerciales generalmente les falta la capacidad, la capacitación y la experiencia necesarias para evaluar temas de derechos de los trabajadores, sino que al depender de firmas comerciales de auditoría, “las empresas compradoras tienen cada vez menor conexión con sus proveedores y sus empleados, [y] al dejar de lado a los trabajadores del proceso en este modelo, se arriesgan a hacer retroceder el tiempo en un progreso valioso que se ha logrado en otras partes.”

Como hemos visto arriba, en 2006 la crítica de la CCC era compartida por un número creciente de empresas líderes responsables del cumplimiento del código, así como muchas de las iniciativas multipartitas.

Para las IMPs más ligadas al modelo ISO de acreditación y certificación de lugares de trabajo, tal como SAI, la respuesta a una auditoría social débil ha sido mejorar la capacitación para auditores, gerencias de fábricas, y trabajadores y una mayor supervisión del proceso de auditoría, así como fortalecer sistemas gerenciales en el nivel de la fábrica.

Otras IMPs, como la FLA, la FWF y la ETI, están ahora poniendo más énfasis en el análisis de causas raíces, mayor participación de interesados locales en el proceso de monitoreo, y/o más capacitación de personal de gerencia y, en menos instancias, trabajadores.

En la Reunión de Miembros de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) el 16 de noviembre pasado, el Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) Neil Kearney llegó hasta

⁷⁰ “Looking for a Quick Fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops” El artículo en inglés en: www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf. Dirigase a la *Actualización de codigos* No. 20 para ver un resumen en español. www.maquilasolidarity.org/espanol

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

denominar a los auditores sociales, “la verruga en la cara de la responsabilidad social corporativa.”⁷¹

Como una solución de corto plazo, parcial a las actuales insuficiencias de los auditores sociales del sector privado, Kearney promueve que sea obligatorio que los auditores sociales estén “profesionalmente capacitados y regulados.” Hizo un llamado a las IMPs para que “combinen esfuerzos para desarrollar programas de capacitación detallados y comunes •” y la creación de un instituto profesional “junto con guías de orientación de conducta y performance.”

Kearney también sugirió, “Idealmente, los equipos de auditoría deberían ser internos y empleados directamente por la marca o tienda en cuestión•” más que provistos por empresas comerciales de auditoría. Esta declaración representa un alejamiento importante del énfasis anterior de los movimientos sindical y antiexplotación sobre la importancia de la verificación externa.

Kearney no fue el único en su crítica de la auditoría social comercial. Durante la reunión de miembros de noviembre, varios miembros de la ETI (20 empresas estadounidenses y británicas, siete ONGs y tres organizaciones sindicales) se unieron en una sesión especial para tratar sobre qué se podía hacer sobre la creciente crisis en la auditoría social.

“Hay que ser más listo con la auditoría: Encarando la creciente crisis en auditoría de comercio ético,” es el título del informe sobre los debates y recomendaciones de esa reunión, dado a conocer a fines de enero de 2007. El informe revela que un número significativo de grandes tiendas y marcas están igualmente preocupados sobre “la limitada efectividad de la mayoría de las auditorías de comercio ético” y “la particularmente cuestionable

calidad de la mayoría de las auditorías llevadas a cabo por empresas comerciales de auditoría.”⁷²

Los problemas críticos identificados en la reunión incluyen:

- Falta de confianza en las auditorías de terceros realizadas por empresas comerciales de auditoría, capacidad limitada, falta de capacitación y falta de regulación profesional de los auditores comerciales:
- Múltiples auditorías de la misma fábrica, y planes de acción correctiva inconsistentes;
- Fallas en identificar/informar sobre problemas laborales serios, particularmente en lo concerniente a discriminación y violaciones a la libertad de asociación, y
- Prevalencia de prácticas fraudulentas, incluyendo doble registro de libros, entrenar y sobornar a trabajadores para que den información falsa, e instancias de auditores “alentando y ayudando a fábricas a mantener registros falsos.”

Las razones identificadas por la prevalencia del fraude en auditoría incluyen: prácticas de compras que atentan contra los estándares de comercio ético; y el enfoque de “tolerancia cero” de muchas marcas y tiendas estadounidenses que, según el informe ha alentado el mantenimiento de registros dobles y otras prácticas fraudulentas.

Aunque los miembros de la ETI reconocen que las auditorías sociales van a seguir siendo una necesidad, “hubo un llamado claro a las marcas y tiendas a implementar las auditorías internamente en las empresas.”

También piden a las empresas individualmente que hagan lo siguiente:

⁷¹ La presentación de Kearney en inglés en: www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15235&langue=2

⁷² “Getting smarter at auditing: Tackling the growing crisis in ethical trade auditing,” Próximamente en inglés en el sitio de la ETI: www.ethicaltrade.org

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

- Alentar a los proveedores a ser honestos y abiertos sobre los incumplimientos y adoptar una política de tolerancia cero por deshonestidad;
- Hacer menos auditorías y de mejor calidad, y compartir informes de auditoría y planes de acción correctiva entre empresas compradoras que usan las mismas fábricas;
- Revisar el impacto de las práctica de compras en la capacidad de los proveedores de cumplir con los estándares de comercio ético, y
- Desarrollar la capacidad de los proveedores, particularmente la del personal de gerencia en recursos humanos.

Los miembros de la ETI hicieron también varias recomendaciones para la acción colaborativa entre empresas e IMPs, incluyendo el desarrollo de estándares comunes y guías para la auditoría, un programa común de capacitación y certificación para auditores, un sistema de regulación de conducta y performance de auditores, y redes de auditores locales en países proveedores. También piden a la ETI que redoble sus esfuerzos para lograr acuerdo en un código de conducta común para todas las empresas e IMPs.

Según el informe de miembros de la ETI, “[a]lgunos participantes alentaron a las empresas a trabajar más en contacto con sindicatos y ONGs relevantes para construir mejores relaciones industriales en sus sitios de provisión, como una forma más sustentable de tratar con los problemas laborales persistentes.”

Según Kearney, en el largo plazo, el enfoque actual de auditoría social “simplemente no es sustentable, [y] tiene que ser reemplazado por un sistema maduro de relaciones industriales basado en el diálogo social donde representantes

de trabajadores y la patronal sean los monitores diarios de situaciones en los lugares de trabajo, tratando con los problemas cuando surgen y generalmente anticipándose a dichos problemas y previniendo que ocurran.”⁷³

Que se puedan desarrollar relaciones industriales maduras y cómo se podrían desarrollar, así como que puedan sobrevivir estas relaciones en el nivel de la fábrica en el ambiente altamente competitivo del período post cuotas, es un interrogante más serio.

Una actualización del Director Ejecutivo del WRC al Consejo Asesor del WRC y organizaciones asociadas el 16 de marzo de 2006⁷⁴ revela que las victorias de organización de trabajadores en siete de las 12 fábricas descritas en el informe, en las cuales el WRC había invertido una cantidad considerable de tiempo y recursos para lograr la remediación, estaban siendo amenazadas por una declinación significativa en los pedidos de las empresas de marcas compradoras y/o decisiones de los proveedores de cerrar las fábricas.

El informe también expresó serias preocupaciones sobre la supervivencia futura de la mayoría de las restantes fábricas donde el WRC trabajó en remediación.



¿Hay reglas para la reestructuración?

En 2006, cuando comenzaron a sentirse en el terreno los impactos del fin de las cuotas, particularmente en los países en desarrollo más pobres que se habían beneficiado con el sistema de cuotas, los temas alrededor de las salidas de las

⁷³ Intercambio por e-mail con Neil Kearney, enero de 2007.

⁷⁴ Scott Nova, “Worker Rights Consortium Update,” 16 marzo 2006 (en archive en la RSM).

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

marcas de fábricas y países, así como las decisiones de sus proveedores de cerrar fábricas y trasladar su producción a otros lugares, se convirtió en una gran preocupación de sindicatos y organizaciones de derechos laborales locales e internacionales, incluyendo la RSM. Las salidas de fábricas y los cierres se estaban convirtiendo en un tema importante de RSC.

Debido a la falta de atención dada a los potenciales impactos negativos de la eliminación de las cuotas en los países en desarrollo y los trabajadores en esos países antes de la finalización del sistema de cuotas de importación a fines de 2004, los gobiernos, las industrias de la confección nacionales, los sindicatos y las ONGs de derechos laborales no estaban generalmente preparados para el desafío del rápido cambio que se aproximaba en las normas de comercio global o los planes de reestructuración de marcas multinacionales, tiendas y fabricantes.

Como resultado, en 2005 y 2006, el foco de atención era en limitar las consecuencias negativas de la reestructuración allí donde fuera posible, respondiendo a cierres fábrica por fábrica, y/o promoviendo “la competitividad responsable” como estrategia de supervivencia para industrias de la confección vulnerables.

El Marco Colaborativo del Foro de la AMF⁷⁵, en cuyo desarrollo participó la RSM, identifica principios generales de conducta responsable en el período de transición post cuotas. No trata, sin embargo, la cuestión más fundamental de si puede ser considerado responsable dejar una fábrica rentable y dejar a trabajadores y su comunidad sin alternativas viables, por la mera razón de que se podrían obtener mayores ganancias o participación de mercado produciendo en otros lugares.

⁷⁵ The MFA Forum's Collaborative Framework, www.accountability21.net/mfa-forum/docs/collaborative_framework_spanish.doc

Tampoco contiene el Marco Colaborativo mecanismos de monitoreo o cumplimiento, ni incentivos o castigos concretos para motivar a las empresas a actuar responsablemente con los trabajadores o comunidades afectadas que sí ofrecieron incentivos para atraer la inversión extranjera. Sin embargo, representa un primer paso en un debate permanente entre compradores, proveedores, gobiernos, sindicatos y ONGs sobre las responsabilidades de los distintos interesados para con los trabajadores, comunidades y países durante el período de transición post cuotas.

En 2006, fuimos testigos de varios ejemplos de conducta irresponsable en cierres de fábricas y, desgraciadamente, muy pocos ejemplos de empresas que cumplieron sus responsabilidades con trabajadores y comunidades afectados negativamente.

Gina Form Bra - Tailandia

A pesar de esfuerzos determinados de los trabajadores de la fábrica y su sindicato, con el respaldo de una importante campaña internacional de presión a marcas de alto perfil para parar el cierre de la fábrica sindicalizada Gina Form Bra en Bangkok, Tailandia, en octubre de 2006, el Clover Group, basado en Hong Kong cerró la fábrica y trasladó la producción a China.

Aunque la campaña y la intervención de compradores de marcas lograron el pago de una indemnización mejor que la usual para los trabajadores despedidos, no pudo proteger los empleos de los trabajadores ni a su sindicato.

Tres años antes, una campaña similar había ayudado a resolver un largo y amargo conflicto entre la patronal y el sindicato y lograr la firma de un convenio colectivo y relaciones patronal-laboral constructivas en la fábrica Gina.

Sin embargo, cuando el Clover Group decidió consolidar la producción en

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

menos plantas en 2006, fue la fábrica sindicalizada la que se sacrificó, y los compradores de las marcas no quisieron o no pudieron dejar que sucediera.⁷⁶

Hermosa – El Salvador

Otro caso contencioso, que comenzó en 2004 y seguía sin resolverse a fines de 2006, fue el cierre de la fábrica Hermosa en El Salvador. En este caso, el tema es si los compradores internacionales tienen la responsabilidad de asegurar que los trabajadores reciban la indemnización legal, los salarios y horas extra adeudados, beneficios de salud, y oportunidades alternativas de empleo cuando uno de sus proveedores falla en el cumplimiento de sus obligaciones legales con los trabajadores.

Muchos de los compradores que se habían aprovisionado en la fábrica Hermosa antes del cierre estuvieron dispuestos a trabajar juntos para tratar de convencer al propietario de la fábrica de cumplir con sus obligaciones legales para con los trabajadores y al gobierno salvadoreño para que hiciera cumplir sus leyes y realizara bolsas de trabajo para los ex empleados de Hermosa. Sin embargo, se negaron a compensar directamente a los trabajadores por el dinero adeudado, temiendo que pudiera sentar un precedente para casos similares en el futuro.

Eventualmente, algunos de los compradores accedieron a contribuir a un “fondo de emergencia” especial establecido por la Asociación Trabajo Justo (FLA). Sin embargo, hacia fines de 2006, el total de contribuciones al fondo había llegado apenas a US\$36.000, comparado con los US\$825.000 que se adeuda a los trabajadores.

Según el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), esta contribución representa sólo el 4% del dinero que se

⁷⁶ Para mayor información sobre el Caso Gina Bra Form, visitar el sitio de la RSM: www.maquilasolidarity.org

debe a los 260 trabajadores que perdieron sus trabajos como consecuencia del cierre, y 20% de lo que se debe a un grupo más pequeño de 63 trabajadores que habían participado en un esfuerzo de organización y estaban luchando activamente por remediación.⁷⁷ El 29 de diciembre, se distribuyó un total de US\$33.000 a 57 de estos 63 trabajadores.

Según el Presidente y CEO de la FLA Auret van Heerden, “Las rentas del fondo proveerá a los trabajadores con algo de apoyo económico para satisfacer sus necesidades básicas como alimentación, vivienda y salud, mientras continuamos con nuestros esfuerzos para que la empresa y el gobierno cumplan con los derechos legales, económicos y humanos debidos a estos trabajadores. Encontrar empleo para estos trabajadores sigue siendo una prioridad con el fin de darles una solución sustentable.”⁷⁸

El 30 de enero de 2007, la Campaña Ropa Limpia (CCC) hizo la siguiente declaración concerniente al fondo y la distribución del dinero:

“Aún felices porque los trabajadores organizados han recibido algo de dinero durante las fiestas, no estamos conformes con que el fondo establecido por la FLA no esté destinado a reembolsar a los trabajadores por lo que se les debe legalmente, sino que se presenta conscientemente como un gesto de ayuda humanitaria. No reconoce que las marcas comparten la responsabilidad de la situación actual, en la que a los trabajadores que por años fabricaron sus prendas se les debe grandes sumas de dinero. También estamos insatisfechos con que la suma inicial distribuida (/US\$36.000) es tan reducida comparada con la suma legal que se debe a los trabajadores.”⁷⁹

⁷⁷ Enero 4, 2007 WRC Update to affiliated universities, en archive en la RSM.

⁷⁸ www.fairlabor.org/all/news/HermosaPressRelease_12.22.06.pdf

⁷⁹ Clean Clothes Campaign, www.cleanclothes.org/urgent/07-01-03.htm

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Hanesbrands – México

En diciembre de 2006, el fabricante de prendas básicas de EE UU, Hanesbrands, cerró su fábrica en Monclova, Coahuila, México, dejando a 1400 trabajadores sin empleo. Antes del cierre, la organización socia de la RSM en Coahuila, SEDEPAC, acusó a la empresa de no haber dado suficiente información a los trabajadores o la comunidad sobre el cierre y no querer discutir qué se podría hacer para mitigar el daño.⁸⁰

Según SEDEPAC, los trabajadores despedidos antes del cierre no recibieron la indemnización legal plena. Otros trabajadores vieron disminuir sus salarios en los últimos meses de empleo debido a un repentino aumento en las metas de producción, lo que resultó además en una reducción de su indemnización.

Además, se informó que los trabajadores fueron presionados a firmar documentos de que no habían sufrido lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo antes de recibir el pago de la indemnización, lo cual podría resultar en que trabajadores que lo ameritan no recibirían beneficios de salud. Los trabajadores también informaron que habían sufrido problemas de salud y lesiones serias, y en algunos casos permanentes, como resultado de sus años de trabajo en Hanesbrands, pero que la empresa no estaba dispuesta a proveerles los documentos a los que tenían derecho para permitirles el acceso a beneficios de salud legales del sistema de seguridad social del estado.⁸¹

En respuesta a informes periodísticos negativos y presión de la RSM y SEDEPAC, Hanesbrands dio indemnización legal a los trabajadores que seguían empleados en la fábrica en el momento del cierre y aparentemente dejó de requerir a los

trabajadores que firmaran documentos renunciando a su derecho a compensación por enfermedades y lesiones relacionadas al trabajo, pero no respondió a pedidos de información sobre sus planes para sus restantes fábricas en México o para asistir a sus ex empleados de Monclova con recapacitación y búsqueda de empleo.⁸²

Según la prensa local, Hanesbrands está trasladando producción de México a América Central donde los costos laborales son menores.⁸³

Adidas-Reebok – Indonesia

Aunque los recientes cierres de fábricas de calzado deportivo en Indonesia no pueden ser atribuidos al fin de las cuotas de importación de artículos de indumentaria, las cuestiones de responsabilidad de las marcas siguen siendo las mismas para la industria del calzado.

En noviembre de 2006, dos fábricas en Tangerang, Indonesia (cerca de la capital Yakarta), Pt Spotec y Pt Dong Joe, cerraron dejando a un total de 10.500 trabajadores sin empleo.

Una tercera fábrica, Pt Tong Yang, localizada en el área industrial Bekasi, también cerca de Yakarta, con más de 9.000 empleados tiene también planeado cerrar y, según Oxfam Australia, la producción en la fábrica se dice que ha cesado. Pt Dong Joe y Pt Tong Yang tenían al menos una relación de 15 años con Reebok, y luego con adidas cuando ambas empresas se fusionaron; Spotec producía para la empresa en los últimos cinco años.

“Nos preocupa que las prácticas de compras de adidas es posible que sean unas de las principales causas de que las

⁸⁰ Entrevista de la RSM con SEDEPAC, 26-27 de octubre de 2006, en Monclova, Coahuila (en archivo en la RSM).

⁸¹ Entrevistas de la RSM a ex trabajadores de Hanesbrands, 26-27 de octubre de 2006, n Monclova, Coahuila (en archivo en la RSM).

⁸² Ibid.

⁸³ Rojas, Alberto, “Definitivo: Hanes sí cierra,” 2 Octubre 2006, *Zócalo*.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

fábricas tuvieran que cerrar,” dice Nelly Dent de Oxfam Australia.⁸⁴

Dent se refiere a una declaración atribuida al Presidente de la Asociación del Calzado de Indonesia en un artículo del 2 de noviembre de 2006 en el periódico indonesio KOMPAS.⁸⁵, sosteniendo que el precio pagado por Reebok por la producción de su calzado deportivo no se había aumentado en cinco años.

Según William Anderson, director de Asuntos Sociales y Ambientales para la Región Asia Pacífico de adidas,⁸⁶ el presidente de la Asociación del Calzado se ha retractado después de su declaración, sosteniendo que estaba siendo mal citado por los medios.

“No hacemos pública información alguna sobre precios (pasada o futura), pero lo que podemos decir es que Reebok negoció con las fábricas precios que estaban en línea con las normas de mercado,” dice Anderson.

Según Dent, aunque adidas sostiene que los tres proveedores tienen “deudas enormes e insostenibles debido a una muy mala administración financiera”, los sindicatos involucrados en las tres fábricas acusan que la deuda es el resultado de la modernización de infraestructura llevada a cabo a pedido de adidas.

“El Grupo adidas no pidió que estas fábricas modernizaran su infraestructura,” contradice Anderson. “En realidad planteamos nuestra preocupación al menos a dos de estas fábricas donde habían encarado la construcción de nuevas instalaciones cuando ya era evidente que tenían serios problemas de flujo de fondos.

⁸⁴ Respuestas por e-mail a entrevista, 25 de enero de 2007.

⁸⁵ El artículo original está sólo en indonesio, pero un artículo en inglés que incluye las mismas citas puede encontrarse en:
www.indonesiamatters.com/907/adidas-factories/

⁸⁶ Respuestas por e-mail a entrevista, 2 de febrero de 2007.

“En una fábrica vimos algo de gasto en mejoras en el diseño y procesos más simples de manufactura,” continúa Anderson, “pero era para permitir la inyección de pedidos de adidas muy necesitados; el aumento de pedidos de adidas resultante fue altamente rentable para el proveedor, y no que haya afectado negativamente el negocio, de hecho lo ayudó en un momento crítico.”

Dent acusa a adidas con fallar en proveer evidencia de sus acusaciones de mala administración de sus proveedores o de que sus prácticas de compras no contribuyeran al cierre de Pt Spotec y Dong Joe y el inminente cierre de Pt Tong Yang.

“Adidas debe ser transparente sobre sus prácticas de compras hacia estas fábricas proveedoras y asegurar que estas prácticas no vayan en contra del propio código de adidas, el cual incluye apoyar los ‘derechos sindicales’ de los trabajadores,” dice Dent.

Según Dent, Oxfam Australia pide a adidas que trabaje con todas las partes en busca de soluciones que permitan a Pt Spotec y Pt Dong Joe reabrir sus fábricas y que aumente los pedidos a Pt Tong Yang a plena capacidad para permitir que esta fábrica continúe operando.

“Si esto se prueba como imposible, entonces adidas y la gerencia de la fábrica deberían asegurar que estos trabajadores reciban las indemnizaciones a la que tienen derecho legal,” dice Dent. “Adidas debe también relocalizar los pedidos a otras fábricas proveedoras en Indonesia, en lugar de a fábricas en otros países, y la empresa debe realizar acciones concretas para asegurar que aquellos trabajadores que han perdido sus empleos reciban ofertas de empleo en otras fábricas proveedoras de adidas y Reebok en Indonesia.

Anderson replica que el Grupo adidas no es el empleador y que no tiene obligaciones legales directas para con los trabajadores despedidos.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

“Sin embargo, dada la escala de estos cierres, y las privaciones y dificultades enfrentadas por los trabajadores y sus familias, hemos dado pasos para ayudar,” dice Anderson.

Como evidencia de los esfuerzos humanitarios que su empresa ha hecho para asistir a los trabajadores Anderson señala la financiación por parte de su empresa de cobertura médica para los trabajadores y sus familias, un pedido hecho al gobierno indonesio de “instituir medidas de emergencia para ayudar a los trabajadores,” y aproximaciones a otros proveedores de adidas, pidiéndoles “que consideren a solicitantes de estas fábricas cerradas cuando haya apertura de empleos.”

Responsabilidades del comprador

Aunque los compradores de las marcas con frecuencia prefieren hablar de sus esfuerzos humanitarios para asistir a trabajadores desplazados por cierres de fábricas, en lugar de sus responsabilidades para con esos trabajadores y sus comunidades, vale la pena señalar que la mayoría de las demandas hechas por sindicatos y organizaciones de la sociedad civil concernientes a los casos de Gina Form Bra, Hermosa, Hanesbrands y adidas-Reebok son consistentes con las responsabilidades descritas en el Marco Colaborativo del Foro del AMF,⁸⁷ incluyendo:

- Cuando sea factible, mantener la base actual de aprovisionamiento por país y contener la consolidación en el país;
- Monitorear la adherencia del proveedor al pago de los beneficios de seguridad social/pensiones requeridos por ley;

- Dar prioridad de oportunidades de empleo para trabajadores desplazados en las restantes fábricas de confecciones y textiles;
- Asegurar que los trabajadores desplazados reciban la indemnización legal plena y otros beneficios;
- Buscar aprovisionarse en países que apoyan los estándares laborales fundamentales;
- Aprovisionarse solamente con proveedores que ofrezcan trabajo decente, y
- Alinear sus prácticas de compras con el cumplimiento de los estándares laborales.

¿Ganan todos o meros deseos?

Buscando alguna rendija en la oscura nube posada sobre el mundo post cuotas, personal de cumplimiento de las empresas y algunas organizaciones de RSC y de derechos laborales, incluyendo la RSM, han especulado que un resultado positivo de la reestructuración global podría ser relaciones de negocios más estables y a más largo plazo con menos proveedores que por lo tanto tendrán un interés creado en lograr y mantener el cumplimiento de los estándares laborales.

Según Dan Henkle de Gap Inc.,⁸⁸ su empresa planea trasladar cada vez más producción a mejores fábricas en el tiempo mientras consolida y reestructura su cadena de suministros. Sostiene que con el nuevo sistema integrado de puntaje de la empresa, las decisiones de colocación de producción ya se están tomando en base a datos sobre cumplimiento del código de conducta.

Charlie Brown de Nike⁸⁹ también apunta a los esfuerzos de su empresa de integrar el trabajo de sus equipos de RSC con el de los equipos de negocios y

⁸⁷ Ver páginas 6-7 del Marco Colaborativo, www.accountability21.net/mfa-forum/docs/collaborative_framework_spanish.doc

⁸⁸ Entrevista telefónica con Dan Henkle, 22 de enero de 2007.

⁸⁹ Intercambio por e-mail con Charlie Brown, 25 de enero de 2007 (en archivo en la RSM).

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

manufactura, tales como la calificación balanceada de la empresa, que da puntajes a sus proveedores en base a su performance en RSC, así como en calidad, precio y tiempo de entrega.

Según Brown, la meta de la calificación balanceada es “premiar a quienes mejor se desempeñan con las mejores oportunidades de negocios con Nike.”

Brown considera también el avance hacia eficiencia en manufactura, que Nike y otras marcas están promoviendo entre sus proveedores, como contribuyendo a mejores salarios (a través de bonificaciones por productividad), mejores condiciones de trabajo, respeto a la libertad de asociación, y relaciones de negocios más estables con los proveedores.

Sin embargo, hacia fines de 2006, había poca evidencia pública que indicara que las marcas, tiendas o fabricantes estuvieran dando preferencia a fábricas con mejores condiciones de trabajo y/o donde ya hubiera sistemas de relaciones industriales maduras.

En los próximos años, sabremos si la reestructuración y consolidación, así como el avance a la manufactura eficiente, beneficiará a los trabajadores que siguen empleados, o si este escenario de ganar todos es sólo un deseo.



¿Cuál es el rol del gobierno?

Con el creciente reconocimiento de las limitaciones inherentes de los códigos voluntarios de conducta y programas empresariales de monitoreo, así como del hecho de que los esfuerzos serios para lograr y mantener el cumplimiento de estándares creíbles siguen limitados a una sector relativamente reducido de industrias de confecciones y productos

relacionados al consumidor, el rol del gobierno es nuevamente parte de la agenda.

En 2006, varios investigadores y críticos de la auditoría social pertenecientes a las ONGs pidieron un mayor rol del gobierno en el establecimiento de estándares y en requerir a las empresas a informar sobre sus esfuerzos para cumplir con dichos estándares. En muchos casos, promueven sistemas híbridos en los cuales los enfoque voluntarios y regulatorios tienen como fin complementar reinformarse mutuamente.

En su informe para el Representante especial de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos John Ruggie (ver arriba), Roseann Casey apunta a estudios anteriores, incluyendo dos del Banco Mundial publicados en 2003, que cuestionan la efectividad de las iniciativas voluntarias y piden un rol más activo de los gobiernos y sindicatos.⁹⁰

El informe de Casey hace resaltar varios roles posibles que los gobiernos en países de empresas compradoras y proveedoras podrían desempeñar para promover el cumplimiento de los estándares laborales, tales como a través de instituciones y tratados comerciales, mayor presión normativa, uso de política exterior para fortalecer las instituciones cívicas, ONGs y “consideración general por los derechos humanos,” incentivos a empresas (consideraciones impositivas, acceso favorecido, protección contra litigación), políticas de compras, “revelación pública y compartir información para nivelar el campo de juego y permitir un mayor escrutinio y transparencia en los temas de

⁹⁰ Ver *Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains*, octubre 2003, y *Opportunities and Obstacles for Corporate Social Responsibility Reporting in Developing Countries*, Dara O'Rourke, diciembre 19, 2003. Estos dos informes fueron preparados para el Departamento de Práctica de Responsabilidad Corporativa en el Clima de Inversiones del Grupo Banco Mundial [the Corporate Social Responsibility Practice in the Investment Climate Department of the World Bank Group].

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21

.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

cumplimiento,” y participación del gobierno en enfoques basados en el mercado, tales como el programa de Mejores Fábricas de Camboya.⁹¹

Sus propuestas son muy similares a las del Informe de Calificación del ETAG 2006,⁹² que propone que el gobierno canadiense adopte las siguientes políticas y regulaciones:

- Regulaciones de revelación de ubicación de fábricas para crear un nivel parejo con aquellas empresas que ya están revelando dicha información;
- Regulaciones sobre informes sobre los esfuerzos de las empresas y el progreso en lograr el cumplimiento con las Convenciones Fundamentales de la OIT en sus cadenas globales de suministros;
- Políticas de compras éticas para los departamentos, agencias y otros organismos del gobierno federal canadiense; y
- Preferencia en el otorgamiento de préstamos, subsidios, seguros de desarrollo en el exterior, y otros beneficios para empresas que tengan códigos de conducta creíbles y un programa de monitoreo en funcionamiento y que ofrezca informes públicos sobre resultados de auditorías y acción correctiva encarada.

En 2006 también fuimos testigos de varias campañas multisectoriales por políticas gubernamentales y regulaciones que hagan a las empresas más responsables de las prácticas sociales y ambientales, tanto ante sus accionistas como ante la sociedad en su conjunto.

En Gran Bretaña, la Coalición por Responsabilidad Corporativa (CORE [siglas en inglés de ‘Corporate Responsibility’]), que incluye 130

organizaciones internacionales de desarrollo, ambientales, de derechos humanos, religiosas, de comercio justo y sindicales, tales como Amnistía Internacional de Gran Bretaña, Action Aid UK, Christian Aid, War on Want, Friends of the Earth, Traidcraft, y Labour Behind the Label, realizaron una exitosa campaña por informes sociales y ambientales obligatorios.

Según CORE, más de 100.000 votantes se contactaron con su representante en el parlamento en 2006, mediante e-mails, tarjetas postales, cartas y cabildeo local, y 750.000 se contactaron directamente con el gobierno.

Al menos parcialmente como resultado de la campaña, el gobierno británico “fortaleció los requisitos sobre informes sociales y ambientales de manera que las 1.300 empresas mayores citadas en el mercado de la bolsa de Gran Bretaña deben ahora informar sobre temas ambientales, de empleados, sociales y comunitarios y los riesgos a lo largo de las cadenas de suministros de la empresa cuando sea necesario entender el negocio de la empresa.⁹³

Después de un intenso debate, el parlamento británico aprobó la Reforma a la Ley de Empresas [Company Law Reform]. La que tuvo aprobación real el 8 de noviembre de 2006 y se conoce como Ley de Empresas.

Bajo la Ley, las empresas listadas deben informar al público sobre los impactos sociales y ambientales y sobre sus empleados y temas de las cadenas de suministros. Además, todos los directores de empresas británicas deben considerar los impactos de sus operaciones de negocios en la comunidad y el medio ambiente.

Aunque CORE apoya el cambio en general, ha prometido seguir luchando por

pp-29
⁹¹ “Meaningful Change”, pp. 29-30.

⁹² *Revealing Clothing*, pp. 17-18.

⁹³ Corporate Responsibility E News, November 2006, www.corporate-responsibility.org/C2B/PressOffice/display.asp?ID=75&Type=2

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

la implementación efectiva de la Ley y por el derecho de las comunidades afectadas negativamente por la conducta corporativa a reclamar reparación.⁹⁴

Según Julian Oram, subdirector de Comercio y Corporaciones de ActionAid UK, la campaña de la Coalición CORE tuvo éxito en usar la rara oportunidad de la revisión del gobierno de la ley de empresas con el fin de recuperar mucho de lo que se había perdido cuando el mismo gobierno eliminó las regulaciones de informes obligatorios corporativos bajo la Revisión Operativa y Financiera en noviembre de 2005.

“La derogación de la Revisión Operativa y Financiera fue un golpe duro,” dice Oram. “La nueva Ley de Empresas requiere a las empresas listadas públicamente incluir información sobre temas sociales, ambientales y de la cadena de suministros relevantes, pero no incluye un estándar obligatorio para los informes corporativos o un requerimiento de auditoría externa, que la Revisión anterior sí tenía.”

“La falta de estándares obligatorios hace muy difícil calificar las performances de las empresas o revisar cómo funciona la Ley,” dice Oram.

Según Oram, el gobierno acordó revisar la cuestión en dos años e introducir estándares legales si la información social y ambiental que presenten las empresas es inadecuada.

Otra limitación de la ley es que se aplica sólo a grandes empresas que cotizan en la bolsa, y por lo tanto no se exige a empresas medianas y pequeñas información social y ambiental y tampoco a algunas grandes tiendas británicas, como Asda, que es una empresa privada propiedad de Wal-Mart.

La ley tiene un progreso limitado en el área de los deberes de los directores, introduciendo el deber de los directores de “tener consideración por” los impactos de sus operaciones de negocios sobre las comunidades y el medio ambiente. Sin embargo, los miembros de la campaña presionan por un requisito más claro para que los directores “den los pasos necesarios para minimizar” cualquier impacto negativo, dado que el lenguaje actual de la Ley limita claramente la posibilidad de considerar legalmente responsables a las empresas por sus acciones o falta de acción.

Un signo de esperanza para Oram es una declaración hecha en el Parlamento por la Ministro de Industria y Regiones, Margaret Hodge, de que la cláusula no era “simplemente sobre marcar la casilla adecuada,” y que ella esperaba que los directores ejercieran su deber de dar consideración apropiada a los temas sociales y ambientales.⁹⁵

Hodge también hizo declaraciones públicas sugiriendo que se podría presentar más regulación para ajustar los controles normativos sobre los directores de las empresas con respecto a temas sociales y ambientales.⁹⁶

Según Oram, la Ley es más débil en cuanto a acceso a justicia para comunidades negativamente afectadas. Sin embargo, piensa que la campaña de la Coalición CORE fue muy exitosa al ganar un amplio apoyo público por el derecho a exigir reparación de las comunidades negativamente afectadas por las acciones de empresas británicas, y en poner el tema del derecho a reparación en el debate para varios representantes en el

⁹⁴ “Companies Act a move forward to right corporate wrongs,” Comunicado de prensa de CORE, 10 Noviembre, 2006, www.corporate-responsibility.org/C2B/PressOffice/display.asp?ID=74&Type=2

⁹⁵ Companies Bill [Lords], 17 October 2006, Column 789, www.publications.parliament.uk/pa/cm200506/cmhansrd/cm061017/debtext/61017-0005.htm

⁹⁶ “Companies bill ‘first step’ of reforms,” *Financial Times*, 26 September 2006. www.ft.com/cms/s/68e40178-4cfb-11db-b03c-0000779e2340.html

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

Parlamento, la Casa de los Lords y varios departamentos gubernamentales.

Mientras tanto, en el nivel europeo, el 6 de diciembre, la Coalición Europea por la Justicia Corporativa (ECCJ por sus siglas en inglés) criticó públicamente el “enfoque de RSC adoptado por la Comisión Europea,” designándolo como “sin promesa y equivocado.” Como alternativa al enfoque voluntario de la Comisión, la ECCJ propuso el desarrollo de un marco legal “para asegurar que las corporaciones se comporten en una forma social y ambientalmente responsable.”⁹⁷

Según el comunicado de prensa del 6 de diciembre de la ECCJ, los grupos de la sociedad civil que son miembros de la coalición decidieron no participar en un foro multipartito patrocinado por la Comisión Europea en Bruselas al día siguiente, porque el Foro sólo trataría medidas voluntarias.

En una contraconferencia el 6 de diciembre en Bruselas titulada “Hacia un enfoque regulatorio en responsabilidad social corporativa,” ONGs europeas propusieron lo siguiente como alternativa al enfoque voluntario de la Comisión Europea:

- Obligación de informar sobre temas sociales y ambientales;
- Creación de un deber obligatorio para CEOs por los impactos ambientales y sociales de las actividades de sus empresas;
- Hacer cumplir los mecanismos de reparación para comunidades afectadas; y
- Uso de las compras públicas para favorecer a empresas social y ambientalmente responsables.

La ECCJ es una coalición de 16 organizaciones ambientales, de derechos

laborales y de responsabilidad corporativa, incluyendo a Friends of the Earth Europe, SOMO, IRENE, Hivos, CORE UK, Forum Citoyen pour la RSE, Manitese, Germanwatch, GARDE (Servicio Legal Ambiental), Observatorio de RSC.

En Canadá, el foco de la discusión política gubernamental sobre responsabilidad corporativa en 2006 estuvo sobre el sector de extracción de recursos. El gobierno federal canadiense realizó una serie de reuniones de mesa redonda sobre el tema en las mayores ciudades canadienses. La participación de la sociedad civil en esas reuniones fue coordinada por la Red Canadiense sobre Responsabilidad Corporativa (CNCA por sus siglas en inglés), una coalición de 21 organizaciones de derechos humanos, ambientales, sindicales, de desarrollo internacional y de responsabilidad corporativa.

Similarmente a sus contrapartes europeas, los miembros de la CNCA criticaron la preferencia del gobierno canadiense por los enfoques voluntarios. Pidieron al gobierno que dictara regulaciones de responsabilidad corporativa obligatoria para hacer lo siguiente:

- Requerir a las empresas canadienses que operan internacionalmente cumplir con estándares definidos de responsabilidad social corporativa, derechos humanos y ambientales, como precondition para asistencia tanto financiera como política;
- Desarrollar legislación para que las empresas canadienses y sus directores sean responsables en Canadá cuando se les encuentre en complicidad con abusos a los derechos humanos y destrucción ambiental en el extranjero;
- Desarrollar un mecanismo robustos de monitoreo, verificación y cumplimiento basados en Canadá para asegurar que las empresas canadienses que operan

⁹⁷ “Corporations Must be Truly Accountable: NGO demand for regulation is supported by a whole range of stakeholders,” ECCJ media release, 6 December 2006, www.corporatejustice.org/

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

internacionalmente cumplan con estos estándares; y

- Promover la inclusión de estándares de derechos humanos en las políticas del Banco Mundial y hacer los préstamos al sector privado condicionales al cumplimiento de los derechos humanos internacionales.⁹⁸

Aunque la mayoría de las empresas en el sector de indumentaria siguen promoviendo formas voluntarias no gubernamentales de regulación como preferibles a las regulaciones de gobiernos nacionales o instituciones multilaterales, hubo algunas pocas instancias en 2006 en que las empresas promovieron políticas públicas y acción gubernamental para promover un mayor respeto por los derechos de los trabajadores.

En respuesta a un pedido de la RSM, el 7 de noviembre de 2006, siete grandes empresas de marcas estadounidenses que se aprovisionan en Las Filipinas enviaron una carta conjunta a la presidenta filipina Gloria Macapagal Arroyo, pidiendo que su gobierno “tome medidas proactivas para asegurar la seguridad física y la protección de los derechos de los trabajadores y promotores de los derechos laborales.”⁹⁹

Los firmantes de la carta incluyen a American Eagle Outfitters, Gap Inc., Jones Apparel Group, Liz Claiborne Inc., Phillips-Van Heusen, Polo Ralph Lauren, y Wal-Mart.

La carta conjunta también insta al gobierno filipino a “apoyar y cooperar plenamente con investigaciones independientes e imparciales del asesinato del Obispo Alberto Ramento, presidente del Consejo Directivo del Centro de Asistencia al Trabajador (WAC por sus siglas en inglés), y el ataque armado a Gerardo Cristóbal, ex presidente del sindicato y miembro de Solidaridad con los Trabajadores de Cavite (SCW por sus siglas en inglés).

⁹⁸ www.halifaxinitiative.org/index.php/CNCA_What

⁹⁹ La carta en inglés en: www.maquilasolidarity.org/alerts/Company%20joint%20letter.pdf

En octubre de 2006, la ONG de derechos laborales basada en EE UU, Estrategias Laborales Globales dio a conocer un informe condenando a la Cámara de Comercio Estadounidense en Shanghai, el Consejo de Negocios EE UU-China, y la Cámara de Comercio de la Unión Europea en China por oponerse agresivamente a modestas reformas en la legislación laboral nacional china que daría a los trabajadores migrantes más seguridad en el empleo y fortalecería sus derechos legales.¹⁰⁰

Según el informe, grandes empresas estadounidenses y europeas que tienen inversiones y se aprovisionan en China, actuando a través de sus organizaciones de empresas, estaban cabildeando activamente contra el borrador del gobierno de una Ley de Contrato Laboral y “amenazando que las corporaciones extranjeras se retirarán de China si se aprueba.”

El 26 de octubre la FITTVC anunció que había escrito a varias tiendas y marcas estadounidenses y europeas, incluyendo Wal-Mart, Carrefour, Tesco, Nike, the Walt Disney Co., adidas, Sara Lee, y DuPont,” pidiéndoles que se distancien de sus asociaciones industriales y que apoyaran públicamente la propuesta china de nueva ley laboral.”¹⁰¹

El 17 de enero de 2007, Nike envió una carta a la Cámara de Comercio Estadounidense en China, ofreciendo compartir sus puntos de vista sobre la ley propuesta y requiriendo que la Cámara consultara con Nike antes de hacer presentaciones sobre el tema.¹⁰²

En un documento adjuntado a la carta, Nike expresó su apoyo a varias, aunque no

¹⁰⁰ “Behind the Great Wall of China: US Corporations Opposing New Rights for Chinese Workers, Global Labor Strategies,” Global Labor Strategies, October 2006, http://laborstrategies.blogspot.com/global_labor_strategies/files/behind_the_great_wall_of_china.pdf

¹⁰¹ Copia del comunicado de prensa (en inglés), en: www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15186&langue=2

¹⁰² Carta en archivo en la RSM.

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

todas, las disposiciones en la legislación propuesta, incluyendo:

- Consultas con los empleados en relación a regulaciones sobre lugares de trabajo nuevas y significativas;
- Contratos de empleo a largo plazo (aunque con cierta flexibilidad para necesidades de empleo a corto plazo por estacionalidad);
- Mecanismos legales para que los trabajadores exijan el pago de sueldos atrasados;
- Consulta con representantes de los trabajadores en lo concerniente a despidos prolongados, y prioridad en empleo dado a trabajadores en base a antigüedad;
- Convenios de negociación colectiva y que la ley nacional sirva como el estándar mínimo para los convenios colectivos; y
- Acuerdos de trabajo para trabajadores de agencias de empleo.

Sea o no que otras tiendas y marcas contactadas por la FITTVC afirmen clara y públicamente su apoyo a la nueva legislación y/o pidan a la Cámara Estadounidense de Comercio en China que retire su presentación ante el gobierno chino, hay claramente diferencias de opinión en la comunidad empresaria estadounidense sobre la necesidad de una mejor protección legal para los trabajadores chinos que fabrican sus productos.



Resumiendo un año contradictorio

Enfrentadas a una evidencia cada vez mayor de que las condiciones no estaban mejorando significativamente en sus fábricas proveedoras a pesar de la

considerable inversión en programas de monitoreo de cadena global de suministros, en 2006 las marcas internacionales líderes y las IMPs de las cuales son miembros, comenzaron a cuestionar la efectividad de las auditorías de fábricas como la herramienta primaria para asegurar el cumplimiento de los estándares laborales.

Entre las empresas y en las IMPs se comenzó a hablar más del “análisis de las causas raíces” y “asociarse con los proveedores” para lograr “un cumplimiento sustentable,” mientras la dependencia de auditorías de fábricas por terceros para descubrir y tratar con abusos persistentes a los derechos de los trabajadores era denominada despectivamente “el modelo policíaco”.

Nuevos programas y proyectos piloto, como el FLA 3.0 de la Asociación Trabajo Justo y el Programa de Proveedores Designados del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, fueron lanzados en 2006 para probar enfoques alternativos para lograr el cumplimiento sustentable.

Mientras tanto, una cantidad cada vez mayor de tiendas y comercializadores de marcas mostraron una mayor disposición a colaborar con sus competidores, así como con organizaciones laborales y no gubernamentales, en esfuerzos para lograr la remediación en fábricas compartidas, así como mejoras más sustentables en las condiciones de trabajo en las fábricas proveedoras en países o regiones específicos.

El interés en la acción correctiva se extendió a varias marcas menos conocidas, así como a grandes cadenas de tiendas de descuento, como Wal-Mart.

Aunque siguió habiendo una resistencia significativa de parte de muchas tiendas y marcas a aceptar responsabilidad por la persistencia de las violaciones a los derechos de los trabajadores en sus cadenas de suministros, algunas marcas líderes e

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

IMPS, tales como la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) de Gran Bretaña, comenzaron a examinar prácticas de compras y otros temas del gerenciamiento de las cadenas de suministros en un esfuerzo por comprender mejor cómo las prácticas de los compradores contribuyen al incumplimiento en el nivel de fábrica.

En 2006, continuó la tendencia hacia una mayor transparencia corporativa y más empresas de confecciones y vestuario deportivo publicaron informes de RSC francos y detallados y/o revelaron públicamente los nombres y direcciones de sus fábricas proveedoras.

Sin embargo, a pesar de estos avances en políticas y programas de RSC, 2006 fue un año difícil y doloroso para muchos trabajadores en la industria de la confección global. Fue un año de importantes reestructuraciones de cadenas globales de suministros, consolidación de redes de producción, y despidos y cierres de fábricas al aumentar la competencia entre compradores, fabricantes y países por participación de mercado, inversión extranjera y empleos en el nuevo ambiente post cuotas.

La mayor competencia en el período de transición post cuotas amenazó con socavar muchos de los avances en el nivel de políticas de RSC e incrementar la presión hacia abajo sobre salarios, beneficios y estándares laborales en los países productores, particularmente en los más pobres, que se habían beneficiado con el sistema de cuotas.

En 2006, el Foro del AMF, una iniciativa multipartita lanzada en 2005 para identificar y mitigar los impactos negativos del fin de las cuotas y promover el cumplimiento de los estándares laborales como una ventaja competitiva, avanzó con dos proyectos de países – Bangladesh y Lesotho – designados a vincular estrategias de competitividad con un compromiso nacional tripartito de cumplimiento de los estándares laborales internacionales.

Sin embargo, estos proyectos de país están en una etapa temprana de desarrollo, y es todavía muy pronto para decir cuán exitosas serán estas iniciativas basadas en el mercado vinculadas a la acción gubernamental en el ambiente competitivo post cuotas.

La inevitable verdad a fines de 2006 es que los avances en responsabilidad social corporativa en los niveles internacional o de empresa todavía no se están filtrando hacia abajo, hacia los trabajadores cuyos derechos las diversas iniciativas de RSC estaban destinadas a proteger. De hecho, los cambios en las normas globales de comercio podrían terminar anulando muchos de los avances logrados hasta la fecha mediante estas iniciativas voluntarias de RSC.

Al amenazar las fuerzas de mercado con superar las iniciativas basadas en el mercado de RSC, otros enfoques normativos, incluyendo regulaciones de establecimiento de estándares e informes corporativos, así como participación gubernamental en las iniciativas multipartitas, estuvieron nuevamente en la discusión, sea como alternativas o complementos para reforzar enfoques voluntarios inadecuados.

¿Hacia dónde vamos?

Mirando hacia delante en 2007, podemos con seguridad predecir que la tendencia de una mayor colaboración entre empresas, así como con organizaciones laborales y de la sociedad civil, y entre IMPs continuará a medida que busquen una base común en estándares de cadena global de suministros y su implementación y exploren nuevas estrategias para encarar las causas raíces del incumplimiento que están actualmente bloqueando mejoras en las condiciones de trabajo en el nivel de las fábricas.

Al mismo tiempo, es posible que continúe habiendo diferencias significativas entre las distintas IMPs e

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

iniciativas de RSC controladas por la industria sobre los estándares apropiados de los códigos de conducta y los medios más efectivos para lograr un cumplimiento sustentable de esos estándares.

Dados los muy distintos caminos tomados por la FLA y el WRC, así como la competencia entre ellos por la lealtad de las universidades, podemos anticipar que las ya tensas relaciones entre estas dos iniciativas es posible que empeoren antes de mejorar en 2007.

Mientras tanto, el lanzamiento de una nueva iniciativa controlada por la industria, el Programa Global de Cumplimiento Social, liderado por las cuatro mayores tiendas del mundo, podría señalar que se ha llegado a la masa crítica necesaria para que la RSC se extienda en la industria, mientras que al mismo tiempo exacerbará las divisiones entre las iniciativas controladas por la industria y las IMPs, debilitando así la influencia de las IMPs y su código común.

También podemos anticipar que aumentará el debate y la discusión en 2007 acerca de las prácticas de compras de las tiendas y empresas de marcas y cómo impactarán en la capacidad de los proveedores de lograr y mantener el cumplimiento con los códigos de conducta de los compradores, así como su capacidad de pagar un salario digno según estándares locales.

Hasta la fecha, el discurso de empresas e IMPs se ha limitado a temas de gerenciamiento de cadenas de suministros, así como formas de mejorar las prácticas y sistemas de producción y recursos humanos de sus proveedores para hacerlos más eficientes y efectivos en costos. Se asume en esto que fábricas más eficientes y rentables podrán proveer salarios y horas de trabajo decentes, sin afectar las ganancias de las empresas compradoras.

Aún las marcas líderes no han tenido disposición para tratar seriamente la cuestión más fundamental de si los

precios que pagan a sus proveedores son suficientes para que paguen un salario digno. Con los precios por unidad en continua baja en el ambiente altamente competitivo post cuotas, en 2007 es posible que veamos una revitalización de campañas de grupos de derechos laborales, enfocando en los vínculos %entre precios y salarios y el derecho de los trabajadores a recibir salarios que alcancen para sus necesidades básicas.

Según el Director de la ETI Dan Rees, una segunda ola de campañas enfocadas en estos dos temas relacionados ya se está dando en Gran Bretaña, donde el diálogo multipartito en el sector detallista está probablemente más avanzado que en la mayoría de los otros países importadores.¹⁰³ Un ejemplo concreto de la revitalización de las campañas en Gran Bretaña es la publicación en diciembre de 2006 de un informe de War on Want apuntando a tres importantes tiendas de descuento británicas – Primark, Asda y Tesco – por salarios de pobreza pagados a trabajadores que fabrican sus productos en Bangladesh.¹⁰⁴

Igualmente importante para sindicatos, ONGs de derechos laborales y personal de cumplimiento de las empresas compradoras, en 2007 continuará el impacto de la eliminación de las cuotas sobre trabajadores y comunidades. Podemos por lo tanto esperar ver un mayor foco en la altamente controvertida cuestión de qué responsabilidades tienen las empresas de marcas y las tiendas en afectar negativamente a trabajadores y comunidades, particularmente cuando los propietarios de fábricas y los gobiernos no cumplen con sus propias responsabilidades.

Si los nuevos enfoques que están adoptando empresas e IMPs para encarar

¹⁰³ Entrevista telefónica con Dan Rees, 23 de enero de 2007.

¹⁰⁴ "Fashion Victims: The True Cost of Cheap Clothes at Primark, Asda and Tesco," December 2006, 16 pp, www.waronwant.org/Fashion+Victims+13593.twl

Memorando

Actualización
Sobre Codigos
Numero 21
.....
Red de
Solidaridad
de la Maquila

las causas raíces de las persistentes violaciones a los derechos de los trabajadores demuestran no ser más exitosas que el actual modelo de auditoría social, podemos también esperar ver la emergencia de nuevas alianzas de sindicatos, ONGs de derechos laborales y responsabilidad corporativa, así como organizaciones ambientales, de inversión social y de derechos humanos presionando por regulaciones obligatorias que no sólo requieran informes corporativos sociales y ambientales, sino que también provean mecanismos para que las comunidades afectadas negativamente busquen reparación.

Como hemos visto en 2006, un resultado positivo de la mayor colaboración entre los distintos interesados en los sectores de la confección y productos al consumidor relacionados ha sido la vuelta de los gobiernos e instituciones multilaterales a la mesa. En 2007 podemos esperar ver a gobiernos e instituciones internacionales desempeñar un rol más importante en iniciativas híbridas en las cuales la distinción entre enfoques voluntarios y regulatorios comienza a hacerse borrosa.

Las marcas líderes que han hecho público compromisos con los estándares laborales y los derechos de los trabajadores es posible que sufran una mayor presión para que apoyen las políticas y regulaciones gubernamentales

que promuevan la aplicación consistente de la legislación laboral nacional y la creación de un nivel parejo en temas como estándares obligatorios y requisitos de informes corporativos.

Como resultado, podríamos ver la emergencia de alianzas no tradicionales – con la participación de compradores de las marcas, sindicatos y ONGs de derechos laborales – en temas específicos relacionados con políticas gubernamentales en temas sociales y ambientales. En otras instancias, como los debates en el tema de los precios, podríamos ver alianzas surgiendo entre proveedores del Sur y sindicatos y ONGs tanto del Norte como del Sur presionando a los compradores de las marcas a ofrecer mayores precios vinculados al pago de un salario digno.

En este clima confuso y contradictorio, en el cual una alta competencia global en el mundo sin fronteras post AMF choca con mayores presiones para re-regular la industria, es todavía muy pronto para decir si los derechos de los trabajadores se incorporarán finalmente en las políticas corporativas y/o gubernamentales. Alternativamente, existe la posibilidad real de que las fuerzas del mercado superen y reviertan el progreso que se está haciendo mediante una combinación de experimentos tanto basados en el mercado como en regulaciones gubernamentales y multilaterales.