

¿Herramienta de I@s Trabajador@s o Truco Publicitario?

Una guía para los códigos de
prácticas laborales internacionales

Ingeborg Wick



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

REPRESENTACIÓN EN ESPAÑA



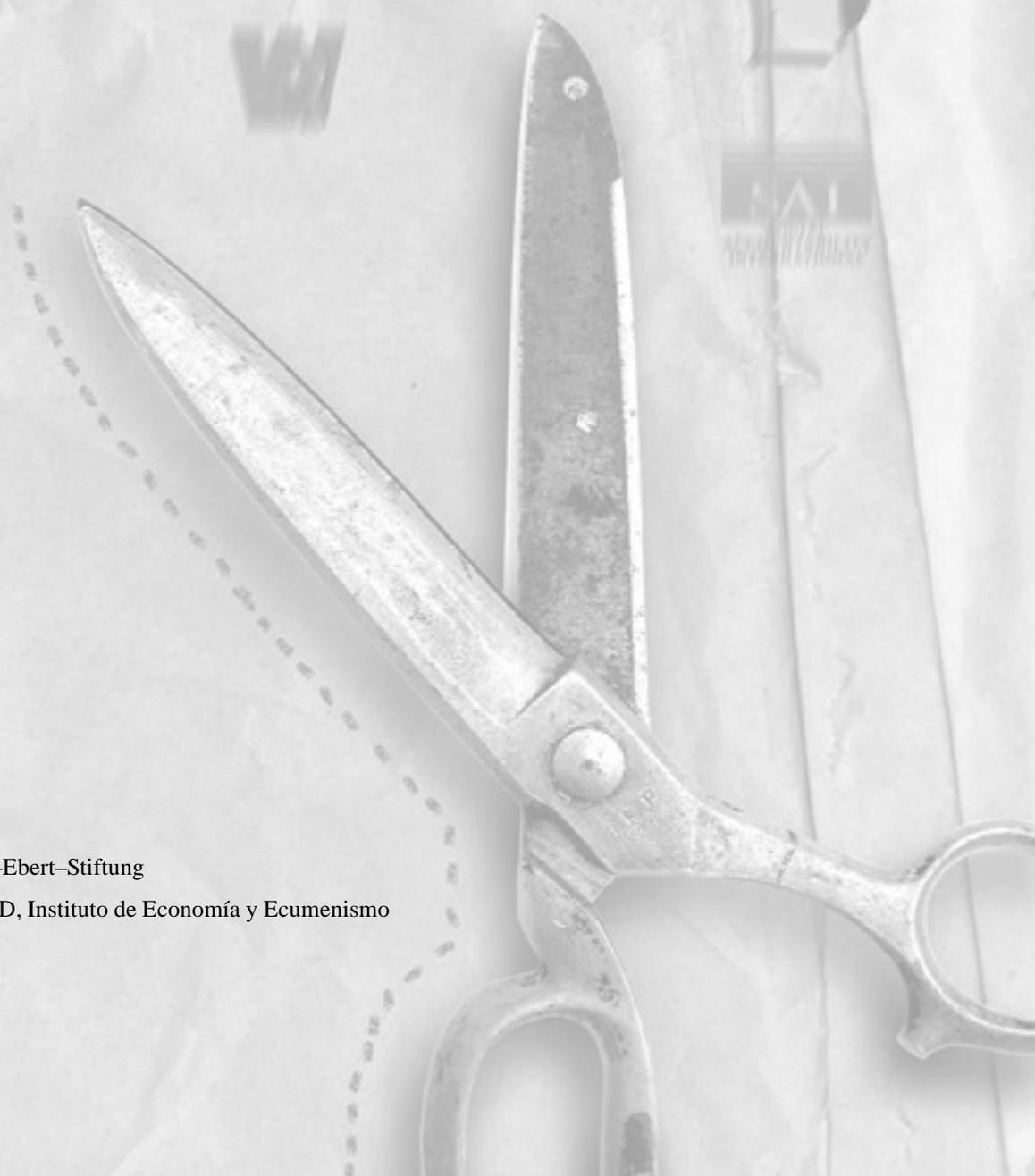
SAI
www.sai.es

¿Herramienta de I@s Trabajador@s o Truco Publicitario?

Una guía para los códigos de
prácticas laborales internacionales

Ingeborg Wick

Friedrich-Ebert-Stiftung
SÜDWIND, Instituto de Economía y Ecumenismo
2003



Publicado conjuntamente por
Friedrich-Ebert-Stiftung,
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn y
SÜDWIND, Instituto de Economía y Ecumenismo
Lindenstraße 58-60, 53721 Siegburg

3ª edición revisada

Realización gráfica integral: www.glyphosxp.com
Diseño de tapa sobre portada original de Frank Zander
Depósito Legal: 331.582/03

Indice

| | |
|--|----|
| <i>Prefacio a la 3ª edición revisada</i> | 4 |
| 1. Introducción | 5 |
| 2. La reestructura de la economía mundial | 7 |
| 3. Datos básicos sobre las iniciativas relacionadas con el comercio | 9 |
| 3.1 El consumo ético | 9 |
| 3.2 La OMC y la cláusula social | 10 |
| 3.3 Acuerdos marco | 11 |
| 3.4 Códigos de conducta | 12 |
| 4. Perfiles de códigos de conducta en el sector de la indumentaria y el calzado deportivo | 16 |
| 4.1 La Campaña Ropa Limpia (CCC) | 16 |
| 4.2 Responsabilidad social internacional | 20 |
| 4.3 La Iniciativa de Comercio Ético (ETI) | 24 |
| 4.4 Asociación por el Trabajo Justo (FLA) | 27 |
| 4.5 El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) | 31 |
| 4.6 Reseña de otras iniciativas en materia de códigos de conducta | 34 |
| 4.7 Descripción sumaria y comparación | 37 |
| 5. Perspectivas | 45 |
| 6. «Los nuevos códigos de conducta. Algunas preguntas y respuestas para sindicalistas» | 47 |
| 7. Anexo | 58 |

Prefacio a la 3ª edición revisada

El debate internacional sobre los códigos de conducta adquirió mayor fuerza desde la primera publicación (en inglés) de «Workers'tool or PR ploy?» ¿Herramienta de los trabajadores o maniobra de relaciones públicas?» en marzo de 2001. Este debate refleja un creciente movimiento mundial que cuestiona el impacto social de la globalización.

A comienzos de 2002, la Organización Internacional del Trabajo lanzó una Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. En julio de 2002, la Comisión Europea adoptó un Libro Blanco sobre Responsabilidades Sociales Empresariales (Comunicación relativa a «la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible»), que subrayaba la naturaleza voluntaria de las actividades empresariales para mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas mundiales de suministro. Sin embargo, en mayo de 2002 el Parlamento europeo, en una segunda iniciativa sobre los códigos de conducta, votó a favor de una nueva legislación para exigir a las compañías que informen públicamente cada año sobre sus resultados sociales y ambientales. Son cada vez más las firmas y gobiernos que promueven el concepto de «Responsabilidad Social de las Empresas» voluntaria

como alternativa para cumplir con la legislación laboral. Pero desde comienzos de los 90, la sociedad internacional ha estado reclamando códigos de conducta y órganos de verificación independientes constituidos por las diversas partes involucradas, como complemento, y no como una alternativa, a la regulación del gobierno.

Los cinco principales modelos de códigos de conducta analizados en esta publicación son todas iniciativas independientes de las diversas partes involucradas. En los últimos meses han demostrado ciertas tendencias convergentes, a pesar de sus variadas divergencias. Estos espacios de coincidencia deberían seguir siendo explorados en el futuro, para fortalecer el evidente potencial que tienen los códigos de conducta para mejorar las condiciones humanas y de trabajo en el comercio mundial.

La primera y la segunda ediciones de este folleto han sido traducidas a varios idiomas y son utilizadas en programas formativos para trabajadores de distintos países. Esperamos que la tercera edición revisada y las posteriores traducciones también sirvan a este propósito y contribuyan a convertir a los códigos de conducta en herramientas útiles en manos de los trabajadores.

Friedrich Ebert Stiftung
SÜDWIND, Instituto de Economía y Ecumenismo

1. Introducción

En los últimos treinta años ha surgido un nuevo movimiento social en varios países cuyo interés, sumado al del movimiento sindical, es el de mejorar las condiciones de trabajo en todo el mundo.

Este proceso ha tenido lugar en un contexto de reestructura radical de la economía mundial desde la década de 1970. La reestructura ha sido acompañada de un aumento de la degradación social –especialmente en el Tercer Mundo pero también en países industrializados– así como de una creciente destrucción ambiental y discriminación contra la mujer. Esos procesos con frecuencia están interrelacionados. Surgieron nuevas formas de resistencia: los movimientos ecológicos y de mujeres adquirieron fuerza y se formaron nuevas alianzas sociales. En 1992, por ejemplo, cuando se realizó la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo en Río de Janeiro, una amplia red de organizaciones ambientales y del Tercer Mundo, sindicatos, otras organizaciones vinculadas con el trabajo y grupos de mujeres, realizaron conferencias paralelas y actividades de cabildeo para expresar sus inquietudes e intereses. Desde entonces se ha incrementado el trabajo en redes entre las formaciones nuevas y tradicionales en las sociedades de todo el mundo –no solamente durante las conferencias mundiales de la ONU de los 90, sino también con relación a instituciones financieras y económicas importantes como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Desde 2001, las influyentes conferencias del Foro Económico Mundial han estado acompañadas de los Foros Sociales Mundiales de Porto Alegre, con miles de participantes de todo el mundo que cuestionan el impacto de la globalización neoliberal. El movimiento internacional ATTAC, que exige un control democrático de los mercados financieros y de sus instituciones, crece en todo el mundo.

La producción y el consumo ético es el objetivo de varias iniciativas vinculadas con el comercio lanzadas en los últimos años, entre otras el comercio alternativo, el etiquetado social, campañas vinculadas con la OMC, acuerdos marco y códigos de conducta. Esas iniciativas son oportunidades formidables para el movimiento tradicional de los trabajadores.

A principios de los 70, diversas organizaciones de **comercio alternativo** crearon vínculos comerciales directos con productores del Tercer Mundo y les ofrecieron mejores condiciones que las que obtienen de las compañías comerciales habituales. Algunos consumidores de países del Norte comenzaron a aplicar criterios éticos en sus compras, escogiendo productos del Tercer Mundo para ayudar a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de quienes producen esos bienes. El consumo ético en apoyo de la producción y el comercio éticos fue adoptado por un amplio movimiento de solidaridad con el Tercer Mundo, iglesias, consumidores y grupos de mujeres, que centraron sus actividades en torno a miles de «tiendas del mundo» («one-world shops») en Holanda, Suiza, Alemania, Suecia y otros lugares. Si bien los artículos comercializados éticamente siguen teniendo una participación relativamente pequeña en el mercado mundial, el movimiento «tiendas del mundo» en el Norte, con sus vínculos con socios del Sur, se ha convertido actualmente en un factor político estable en muchas sociedades del mundo.

Las organizaciones y productos por un **etiquetado social** surgidas de este movimiento, penetraron gradualmente el comercio tradicional. Cada vez más productos del Tercer Mundo con etiquetados independientes (café, té, cacao, miel, azúcar, bananas, jugo de naranja, alfombras, flores, etc.) se venden ahora a consumidores del mundo industrializado en supermercados, escuelas y cantinas de empresas. Si bien su cuota en el mercado sigue

siendo modesta en la mayoría de los casos, ya no es posible ignorar más la importancia política del movimiento por un comercio justo en el cuestionamiento del actual sistema mundial de comercio.

En la década de 1980, la crítica mundial del régimen del GATT (Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio) aumentó a la luz del creciente empobrecimiento de los países en desarrollo endeudados. Cuando en 1995 asumió la **OMC** como organización sucesora del GATT, su política de intensificación de la liberalización y desconocimiento de las desigualdades sociales en el comercio mundial provocó amplias protestas. Se formaron redes internacionales de organizaciones no gubernamentales (ONGs) y sindicatos. Se opusieron con éxito a la apertura de la ronda del milenio de la OMC en Seattle, Estados Unidos, en diciembre de 1999. Previamente, en 1995, la Cumbre Social Mundial de la ONU en Copenhague, ya había demostrado que la oposición al régimen de comercio de la OMC era compartida no sólo por ONGs, sindicatos y organizaciones internacionales sino también por varios gobiernos.

Desde 1996, la cuestión de la aprobación o no de una cláusula social en el marco de la OMC ha sido tema de debate internacional. Hasta ahora la controversia se ha desviado del modelo usual de debate de asuntos vinculados con el desarrollo porque sus líneas divisorias atraviesan fronteras regionales, gobiernos, sindicatos y ONGs del Norte y del Sur.

La intensificación de la internacionalización de la producción y la creciente marginación social de millones de personas en las últimas dos décadas (especialmente en el Tercer Mundo, pero también en los países industrializados) ha provocado que los sindicatos y las organizaciones internacionales que los abarcan comencaran a elaborar una serie de **acuerdos marco**. Esos acuerdos entre Federaciones Sindicales Mundiales (GUF, por Global Union Federations, antes Secretarías Internacionales de Comercio) y empresas transnacionales son una respuesta sindical directa a las nuevas demandas de una economía que está en la raíz misma de la globalización.

Los **códigos de conducta** para las transnacionales, que han estado proliferando desde principios de la década de 1990, representan otro tipo de exigencia para el movimiento sindical internacional. Su origen puede rastrearse en los convenios de la OIT, las «Líneas Directrices para Empresas Multinacionales» de 1976, de la OCDE, la «Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social» de 1977, de la OIT, y una serie de códigos similares en la década de 1970, los cuales carecían de mecanismos coactivos y con demasiada frecuencia no lograron tener resultados positivos. Pero esa no es la única razón de la avalancha de códigos de conducta producidos desde principios de la década de 1990. También son una respuesta a procesos más recientes y exigen nuevas explicaciones.

Los códigos de conducta son el tema principal de este folleto, no solamente porque las transnacionales y los gobiernos los impulsan cada vez más, sino también porque existe una gran confusión entre trabajadores y ONGs acerca de los pros y contras de este instrumento. Para aprovechar las oportunidades ofrecidas por los códigos de conducta es necesario conocer sus antecedentes, su función, sus limitaciones, sus ventajas y sus características principales, así como estudiar una serie de ejemplos.

Por lo tanto, en la parte central de esta publicación (capítulo 4) se hace una comparación de los principales modelos de códigos actuales, así como un análisis de la CIOSL—Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (IFCTU, por su sigla en inglés) y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (ITGLWF, por su sigla en inglés) titulado «Los nuevos códigos de conducta. Algunas preguntas y respuestas de los sindicatos» (capítulo 6).

Antes de entrar en detalle sobre los códigos de conducta, la publicación ofrecerá un examen más exhaustivo del contexto socioeconómico en el cual funcionan y brindará información básica sobre las iniciativas vinculadas con el trabajo antes mencionadas.

2. La reestructura de la economía mundial

Desde la década de 1970, el modelo económico de Ford que siguieron las políticas económicas occidentales luego de terminada la Primera Guerra Mundial, ha sido lentamente suprimido y reemplazado por el neoliberalismo. El «fordismo» estuvo signado por un crecimiento económico constante, altas tasas de rentabilidad, continuo aumento de los salarios, bajo desempleo y creciente poder adquisitivo volcado al consumo. Pero con el surgimiento del neoliberalismo, la influencia del capital privado se vio fortalecida por la política de liberalización y desregulación.

Desde 1972, la liberalización de los mercados financieros produjo resultados literalmente espectaculares, ejerciendo una presión creciente en todas las demás actividades económicas del mundo.

El «Informe sobre las Inversiones en el Mundo 2002» de la UNCTAD subraya la creciente influencia de las empresas transnacionales en los últimos años, revelando que en 2001 las ventas de aproximadamente 850.000 filiales en el exterior de alrededor de 65.000 transnacionales alcanzaron la suma de 19 billones de dólares (en comparación con los 9,5 billones de dólares de 1990) —el equivalente a un décimo del Producto Interno Bruto mundial y un tercio de las exportaciones mundiales. (1) Este informe de la UNCTAD establece: «El crecimiento de los sistemas de producción internacional refleja la respuesta de las transnacionales a los cambios profundos del contexto económico mundial: cambios tecnológicos, liberalización de las políticas y creciente competencia. La eliminación de los obstáculos a las transacciones internacionales permite a las transnacionales colocar diferentes partes de sus procesos de producción —entre ellas diversas funciones de servicios— por todo el mundo, sacar ventaja de diferencias sutiles de costos, recursos, logística y mercados. (...) Por lo tanto, cada vez más los mercados mundiales implican la competencia entre sistemas enteros de pro-

ducción orquestada por las transnacionales, más que entre fábricas o empresas particulares». (2)

Alrededor de dos tercios de las inversiones extranjeras directas (IED) mundiales tienen lugar en los países industrializados. Mientras que la proporción de IED en los países en desarrollo aumentó de 17% entre 1981 y 1990, a 32% entre 1990 y 2000, el grueso de esas inversiones se concentraron en unos pocos países como China, México y África del Sur. En 2001, los flujos de IED hacia los países menos adelantados sólo constituyeron el 2% de la IED mundial.

Los países en desarrollo no sufren solamente por la asimetría marcada de los flujos de IED internacional. En el caso de aumento de las inversiones, no necesariamente se benefician de un mayor valor agregado. Las actividades de las transnacionales rara vez tienen su base en los países receptores.

En los mercados laborales se introdujeron prácticas de empleo flexibles que implicaron una reducción de la protección en materia de seguridad social para la mayoría de los trabajadores. La informalización del trabajo es un producto secundario de la reorganización de las políticas comerciales de las empresas, que apuntan a cambiar de sitio la producción ubicándola en regiones del mundo más baratas. En la década de 1990, aproximadamente el 90% del total de los puestos de trabajo nuevos de África se crearon en el sector informal. (3)

Cuando comenzó la crisis de la deuda a principios de la década de 1980, el Banco Mundial y el FMI impusieron «Programas de Ajuste Estructural» (PAE) a los países en desarrollo, por los cuales les exigían reducir los gastos estatales en los programas sociales y de empleo, y abrir sus mercados a las inversiones extranjeras. Esto provocó un aumento de las violaciones en materia de

trabajo y derechos humanos y una devastación ecológica en gran escala. La relocalización internacional de las fábricas y la tercerización en todo el mundo permitieron a las transnacionales evadir reglamentaciones laborales nacionales y sacar ventaja de la competencia internacional entre lugares con costos de producción bajos. En consecuencia, a medida que creció la influencia de las transnacionales en el desarrollo económico y social de cada país y en el ámbito internacional, las normas sociales se debilitaron de manera constante.

La producción que exige mucha mano de obra se ha trasladado a «zonas francas» y al sector informal del Tercer Mundo. La industria de la electrónica, seguida de la textil, la vestimenta y el calzado, son los sectores dominantes en más de dos mil zonas francas de unos 70 países en desarrollo y recientemente desarrollados, empleando una cifra estimada de 70 a 100 millones de trabajadores –incluidas las «zonas económicas especiales chinas». (3) Muchas de esas zonas francas están eximidas de las leyes laborales nacionales. Otras características son la prohibición o el impedimento de actividades sindicales y la predominancia de la mujer dentro de la fuerza

laboral. Del 60 al 70 por ciento de los trabajadores son mujeres entre 18 y 25 años de edad. (4)

Este patrón de empleo femenino en las zonas francas y en el sector informal no es coincidencia. La mano de obra femenina le aporta una serie de beneficios a las empresas. En primer lugar, sus salarios son más bajos que los de los hombres (lo cual también se aplica en los países muy industrializados). En segundo lugar, las mujeres jóvenes, quienes a menudo proceden de zonas rurales y están muy motivadas para trabajar por primera vez, no tienen la oportunidad de comparar sus condiciones de trabajo con las de los demás. Y en tercer lugar, la doble carga del trabajo familiar impago y del trabajo asalariado deja a las mujeres con muy pocas posibilidades de organizarse en sindicatos. Aún en los casos en que logran organizarse, deben enfrentar el problema de que muchos trabajos femeninos están muy mal remunerados o forman parte del sector informal, socialmente desprotegido, en las mismas industrias que necesitan mucha mano de obra y en las cuales los sindicatos de todo el mundo han perdido terreno en sus actividades de organización durante las últimas dos décadas.

Notas

- (1) UNCTAD. Informe sobre las inversiones en el mundo, 2002 p.XV.
- (2) Op. Cit. P.XXI.
- (3) OIT. El trabajo decente y la economía informal. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª Sesión. Ginebra, p.20.
- (4) Revista de la CEPAL 67, Abril 1999 / Comunicado de prensa de OIT, 28 de setiembre de 1998 / Wick, Ingeborg. Frauenarbeit in Freien Exportzonen., en: Globalisierung und Peripherie, HSK 14, Wien 1999, p. 191.
- (5) Wick, Ingeborg. «Frauenarbeit...» p.191/192.

3. Datos básicos sobre las iniciativas relacionadas con el comercio

3.1 El consumo ético

En los últimos años, los consumidores de los países industrializados han demostrado una creciente preocupación por las condiciones sociales y ambientales en las cuales se producen los artículos que compran.

El «Informe sobre el Desarrollo Humano» 1999 del PNUD establecía:

«En unos pocos años el movimiento de comercio equitativo y la promoción de productos comercializados equitativamente han pasado del margen a la corriente principal en la promoción de los derechos laborales y las ventas al detalle de mercaderías comercializadas equitativamente han ascendido a más de 250 millones de dólares

solamente en Europa. Esto podría repetirse a escala mundial de muchas maneras». (1)

Hasta la fecha, sin embargo, la proporción del mercado total (es decir, mundial –nota del autor–) es de aproximadamente de 1 a 4% o menos, con pocas excepciones como la cuota de 15% del banano comercializado en condiciones de comercio justo sobre el mercado suizo de alimentos, altamente monopolizado. (2)

Recientes estudios de caso sobre los resultados del comercio justo para los pequeños productores del sudeste asiático, África oriental y América Central han demostrado que, a pesar de ciertas carencias y fallas, el comercio justo ha contribuido en general a mejorar el ingreso y los beneficios sociales. (3)

Criterios de consumo ético en hogares alemanes

Razón de la preferencia de ciertas compañías¹

Los hogares que prefieren compañías que muestran responsabilidad social (aún esporádicamente), lo hacen porque:

| | |
|---|-----|
| Evitan el trabajo infantil | 53% |
| Sus productos no son perjudiciales para el medio ambiente | 39% |
| Ahorran energía e insumos | 39% |
| La compañía no comercia con países con violaciones graves de los derechos humanos | 37% |
| La compañía no está en absoluto relacionada con la industria bélica | 32% |
| La compañía demuestra compromiso con los países en desarrollo | 28% |
| La compañía contrata inmigrantes | 19% |

¹ La información fue obtenida en el estudio de mercado realizado por el Institut for Market-Environment-Society (IMUG)/ Hannover, en diciembre de 1999.

Hay cuatro organizaciones internacionales «paraguas» del comercio justo: a) las «Organizaciones Internacionales para el Etiquetado Comercio Justo» (FLO, por su sigla en inglés), b) la «Federación Internacional para el Comercio Justo» (IFAT, por su sigla en inglés), c) la «Red europea de Tiendas del Mundo» (NEWS, por su sigla en inglés) y d) la «Asociación Europea de Comercio Justo» (EFTA, por su sigla en inglés). Su comité informal de trabajo conjunto –FINE (Flo–Ifat–News!–Efta)– define el comercio justo como «una asociación comercial dirigida a un desarrollo sustentable para productores excluidos y sin privilegios garantizándoles mejores condiciones de trabajo mediante una tarea de concientización y campañas». (4)

La cantidad de organizaciones miembros de esas cuatro organizaciones y de los países que éstas abarcan es la siguiente: a) FLO – 17 organizaciones miembros en 17 países, b) IFAT – 148 organizaciones miembros en 48 países, c) NEWS – 15 organizaciones miembros en 13 países, y d) EFTA 12 organizaciones miembros en 9 países. (5)

Una evaluación general de un estudio sobre el comercio justo realizada en el año 2000 estableció que es cuestionable concentrarlo en los pequeños productores de los países en desarrollo, ya que para varias de esas sociedades es mucho más importante la producción industrial y que ésta debería ser incluida dentro del sistema de trato preferencial. (6)

Notas

- (1) PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano 1999, p. 101.
- (2) Krier, Jean-Marie. «Fair Trade in Europe 2001. Facts and Figures on the Fair Trade sector in 18 European countries», publicado por EFTA, Brussels 2001, y Piepel, Klaus «Social labels and codes of conduct», publicado por Misereor/ Brot für die Welt, Fair Trade Policy No. 2, Aachen 2000.
- (3) Misereor/ Brot für die Welt/ Friedrich–Ebert–Stiftung (Hg.) «Entwicklungs–politische Wirkungen des Fairen Handels», Aachen 2000, pág. 185–269.
- (4) Kleinert, Uwe «Inlandswirkungen des Fairen Handels», en: Entwicklungs–politische Wirkungen des Fairen Handels, Aachen 2000, pág. 31.
- (5) Piepel, Klaus op.cit., pág. 7.
- (6) Misereor/ Brot für die Welt/ Friedrich–Ebert–Stiftung: op.cit., pág. 296.

3.2 La OMC y la cláusula social

El FMI, el Banco Mundial y la OMC son los pilares más importantes del sistema de gobernanza multilateral de la economía mundial. Los 144 países de la OMC procuran aumentar la liberalización del comercio mundial. Pero el mandato de la OMC se amplía más allá del comercio de bienes. La OMC también abarca otros sectores tales como los servicios, la inversión, los derechos de propiedad intelectual, la competencia, la legislación, etc. El comercio mundial está integrando cada vez más los mercados de bienes, capital y trabajo. Las decisiones de la OMC afectan directa o indirectamente aspectos centrales de las políticas económicas, estructurales, laborales y sociales de los gobiernos nacionales. A pesar de su influencia nacional e internacional de largo alcance, la OMC no está sujeta a controles democráti-

cos efectivos. Los parlamentos nacionales, los sindicatos y las ONGs tienen una influencia muy limitada en la OMC.

Existe una oposición generalizada a la aprobación de una cláusula social en el marco de la OMC, especialmente de parte de los gobiernos y ONGs de los países del Sur llamados «en transición», así como de algunas ONGs del Norte. No es que rechacen principalmente la idea básica de una cláusula social. Su principal argumento es que las sanciones comerciales que seguirían inevitablemente al incumplimiento de la cláusula social obstaculizarían las posibilidades exportadoras de los países en desarrollo y constituirían otra herramienta proteccionista en manos de los países industrializados. Desde una perspectiva diferente, las empresas del Norte también se oponen a una cláusula social: la razón principal

que dan es que representaría una medida reguladora y obstruiría la liberalización y desreglamentación del comercio mundial.

Por otro lado, los gobiernos de los países industrializados y la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) apoyan la cláusula social propuesta. La posición de la CIOSL se basa en que el mecanismo existente para aplicar las normas laborales de la OIT no es apropiado y que el deterioro social en todo el mundo ha acompañado el aumento del neoliberalismo. No puede negarse que el apoyo de los gobiernos del Norte a la cláusula social en parte se inspira en intereses proteccionistas, ya que varias otras decisiones de la OMC han demostrado la falta de consideración que esos gobiernos han demostrado por la mayoría de los habitantes del Tercer Mundo. ¿Por qué, por ejemplo, los gobiernos del Norte no se han opuesto al establecimiento de «Zonas Francas» en los países en desarrollo, en las que se ha dispuesto oficialmente que no se apliquen numerosas leyes laborales nacionales? ¿Y por qué los cientos de «tratados bilaterales de inversión» existentes entre países industrializados y en países en desarrollo no establecen disposiciones relativas a las normas laborales?

Cualquier esfuerzo serio por insertar una cláusula social en el marco de la OMC debe, por lo tanto, estar vinculado con procesos simultáneos que impliquen la abolición de decisiones antisociales contradictorias de la OMC y una transformación democrática de dicho organismo.

3.3 Acuerdos marco

«Un acuerdo marco es un convenio negociado entre una compañía multinacional y una organización sindical internacional como las Federaciones Sindicales Mundiales (GUF, por su sigla en inglés) (ex Secretaría Internacional de Comercio) con relación a las actividades internacionales de esa compañía. Si bien un código internacional de conducta puede ser parte de un acuerdo marco, el propósito principal de un acuerdo marco es establecer una relación continua entre la empresa multinacional y la organización sindical internacional» (ver capítulo 6).

«Como las Federaciones Sindicales Mundiales tienen filiales en todas las regiones del mundo —con frecuencia tanto en los países de origen de las empresas como en los países receptores— éstas son la expresión internacional legítima de los trabajadores en sus respectivas industrias o sectores económicos. Una ventaja adicional de trabajar con las Federaciones Sindicales Mundiales es que los sindicatos se encargarán de situaciones específicas fortaleciendo, a la vez, el movimiento sindical internacional» (ver capítulo 6).

En los últimos años se realizaron los siguientes acuerdos marco sobre normas laborales entre las GUF y empresas transnacionales:

| Compañía | País | Ramo | GUF | Año |
|----------------------------|----------|----------------------------|-------|------|
| Danone | Suiza | Procesamiento de Alimentos | UITA | 1988 |
| Accor | Francia | Hoteles | UITA | 1995 |
| IKEA ¹ | Suecia | Muebles | FITCM | 1998 |
| Statoil ¹ | Noruega | Industria petrolera | JCEM | 1998 |
| Faber–Castell ¹ | Alemania | Material de oficina | FITCM | 1999 |
| Freudenberg ¹ | Alemania | Industria química | JCEM | 2000 |
| Hochtief | Alemania | Construcción | FITCM | 2000 |
| Carrefour | Francia | Comercio | UNI | 2001 |
| Chiquita ¹ | EE.UU. | Agricultura | UITA | 2001 |
| QTE Telecom ¹ | Grecia | Telecomunicaciones | UNI | 2001 |
| Skanska ¹ | Suecia | Construcción | FITCM | 2001 |
| Telefónica ¹ | España | Telecomunicaciones | UNI | 2001 |

| | | | | |
|------------------------------|----------------|---------------------------|-------|------|
| Merloni | Italia | Siderurgia | FMI | 2002 |
| Endesa ¹ | España | Industria energética | ICEM | 2002 |
| Ballast Nedam | Holanda | Construcción | FITCM | 2002 |
| Fonterra ¹ | Nueva Zelandia | Industria láctea | UITA | 2002 |
| Volkswagen ¹ | Alemania | Industria automovilística | FMI | 2002 |
| Norske Skog ¹ | Noruega | Papel | ICEM | 2002 |
| AngloGold ¹ | Sudáfrica | Minería | ICEM | 2002 |
| DaimlerChrysler ¹ | Alemania | Industria automovilística | FMI | 2002 |

1 El acuerdo incluye cláusulas explícitas sobre Salud y Seguridad

Toda vez que pueda realizarse una evaluación, esos acuerdos marco resultan instrumentos útiles, independientemente de que todavía tengan una serie de deficiencias y obstáculos. Por ejemplo, la relación entre la gerencia y los representantes de los trabajadores de Nestlé en Europa mejoró considerablemente después de haberse logrado el acuerdo marco en 1996. Como resultado del acuerdo marco entre el grupo de hoteles Accor y la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación–UITA (IUF, por su sigla en inglés), fue notorio cómo la gerencia de los hoteles de la compañía en Estados Unidos y Australia atenuaron su posición antisindical. El acuerdo marco de 2000 entre Del Monte y la UITA hizo posible que los trabajadores del banana en Guatemala recuperaran sus puestos de trabajo y fueran compensados por la pérdida de salarios.

Es claro que los acuerdos marco pudieron lograrse solamente por la fuerte presión de los sindicatos, acompañada de actividades de divulgación en la prensa. Y sin duda alguna que esos convenios tendrán que ser seguidos de cerca por los sindicatos, en un proceso continuado en el cual éstos deberán demostrar su poder tanto local como internacional.

En algunas industrias, no obstante, la presencia sindical está muy disminuida o nunca ha sido fuerte, en parte debido a la reestructura de la economía mundial en los últimos años y en parte debido a las carencias históricas de los propios sindicatos, como es el caso de las prácticas organizativas que han discriminado a la mujer. Esto se aplica a las industrias textiles y de prendas de vestir en todo el mundo, por ejemplo. Es por eso que no resulta una coincidencia que la mayoría de los códigos de conducta creados en el pasado reciente se hayan originado en este sector.

3.4 Códigos de conducta

La proliferación de los códigos de conducta

Los códigos de conducta están en auge. En vista de esto y de los debates públicos que datan de principios de 1990, la ONU, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Comisión Europea, el Parlamento Europeo, la OIT y la CIOSL han producido recientemente análisis, iniciativas, códigos o revisiones de códigos. Todos estos documentos –el «Pacto Global» de la ONU iniciado por el Secretario General de la ONU Kofi Annan en 1999, la versión revisada de las «Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales», de fecha junio de 2000, el «Examen general de los acontecimientos globales y de las actividades de la Oficina en relación con los códigos de conducta, el etiquetado social y otras iniciativas del sector privado que revisten importancia para las cuestiones laborales» de la OIT, de noviembre de 1998 y el Código Básico de Práctica Laboral de la CIOSL de 1997– deben ser analizados en este contexto.

Una breve mirada al número total de códigos de conducta existentes demuestra que la mayor parte tienen que ver con el sector textil y de prendas de vestir. Esta industria está extremadamente internacionalizada y exige gran cantidad de mano de obra, está ubicada principalmente en países del Tercer Mundo y de Europa del este y tiene un sofisticado sistema de subcontratación. En los últimos 30 años las condiciones de trabajo de la mayoría de los trabajadores de toda la cadena de suministros se han deteriorado por un aumento del trabajo informal en los talleres de explotación (*sweat shops*) y

en el domicilio, del trabajo infantil y de la extensión de las «Zonas Francas» a muchas partes del mundo. El estudio de la OIT sobre «Prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido», publicado en octubre de 2000, establece que la mano de obra infantil, la mano de obra forzada y la discriminación contra la mujer son características típicas de las condiciones de empleo en este sector de la industria.

Antes de proceder a describir y analizar algunos modelos predominantes de códigos de conducta en el sector de las prendas de vestir y el calzado deportivo, será necesario dar una definición de los códigos de conducta, cierta información básica y una breve reseña de su contexto histórico.

Composición de los códigos por el tipo de emisor

| | |
|-----------------------------------|----|
| Asociaciones | 37 |
| Sociedad de personas involucradas | 13 |
| Organizaciones internacionales | 2 |
| Compañías | 48 |

Fuente: OCDE

DEFINICIÓN E INFORMACIÓN BÁSICA

En un estudio realizado en junio de 2000 (1), la OCDE enumera 246 códigos de conducta, la mayoría de los cuales fueron emitidos en la década de 1990.

Están ampliamente definidos como «compromisos realizados voluntariamente por las empresas, asociaciones u otras entidades, que proponen normas y principios para la conducta de las actividades comerciales en el mercado».

De los 246 códigos de conducta, 118 fueron emitidos por compañías de manera individual, 92 por asociaciones industriales y comerciales, 32 por una sociedad entre partes involucradas, entre ellas sindicatos y organizaciones no gubernamentales (ONGs) y 4 por organizaciones intergubernamentales.

De los 246 códigos de conducta, 37 se vinculan con la industria textil y de prendas de vestir.

Sectores temáticos abordados por los códigos

| | |
|-------------------------------|-----|
| Normas laborales | 148 |
| Gestión ambiental | 145 |
| Protección al consumidor | 117 |
| Soborno | 56 |
| Competencia | 50 |
| Divulgación de la información | 45 |
| Ciencia y tecnología | 26 |
| Impuestos | 1 |

Cinco de esos códigos fueron producidos por coaliciones de entidades y 32 por compañías individuales –25 de las cuales eran de Estados Unidos. Si bien 36 de los 37 códigos que tenían relación con la industria textil y del vestido prohíben el empleo de mano de obra infantil, menos del 50% de ellos mencionan la libertad de asociación. De los códigos de las empresas, 26 están dirigidos a proveedores y contratistas y 23 no mencionan sistema de monitoreo alguno.

Solamente 163 de un total de 246 códigos de conducta mencionan el monitoreo. La supervisión interna o monitoreo está explícitamente permitida por 137 códigos, mientras que 26 aprueban solamente una supervisión externa.

De los 246 códigos, 67 se originaron en los Estados Unidos, 23 en el Reino Unido, 20 en Australia, 17 en Canadá, 11 en Alemania y 10 en Suiza.

Países de origen por emisor del código

Cantidad de códigos

| | |
|-----------------|----|
| Australia | 20 |
| Austria | 4 |
| Bélgica | 2 |
| Canadá | 17 |
| República Checa | 4 |
| Dinamarca | 2 |
| Finlandia | 4 |

| | |
|------------------|----|
| Francia | 9 |
| Alemania | 11 |
| Grecia | 2 |
| Italia | 5 |
| Japón | 8 |
| Corea | 7 |
| Luxemburgo | 1 |
| México | 3 |
| Holanda | 2 |
| Nueva Zelanda | 4 |
| Noruega | 3 |
| España | 4 |
| Suecia | 6 |
| Suiza | 10 |
| Reino Unido | 23 |
| Estados Unidos | 67 |
| Dos o más países | 9 |
| Internacional | 19 |

Fuente: OCDE.

Un resumen histórico

En 1919 se logró codificar por primera vez los derechos laborales a escala mundial, cuando la recién creada «Organización Internacional del Trabajo» adoptó el primer convenio internacional de carácter vinculante. La OIT está compuesta por gobiernos, sindicatos y empleadores. Hasta el momento la OIT ha adoptado 184 convenios para la protección de los derechos de los trabajadores. No obstante, como no imponen ningún tipo de sanción, en la práctica los Convenios de la OIT han sido con demasiada frecuencia ineficaces. Carencias similares han obstaculizado los intentos de la OCDE, la UNCTAD y la Comisión de las Naciones Unidas sobre las Empresas Transnacionales para hacer responsables a las transnacionales de sus obligaciones sociales en términos del derecho internacional. Este problema se agrava por el hecho de que desde fines de la década de 1970, las transnacionales han evadido cada vez más sus responsabilidades sociales y han reafirmado sus derechos como inversionistas.

Desde principios de 1990, el creciente vacío de la legislación laboral aplicada y las dificultades que enfrenta el

movimiento sindical en sus intentos por superar los efectos de la globalización neoliberal, han llevado a que ONGs relacionadas con el trabajo cooperen con los sindicatos para movilizar a la opinión pública de los países industrializados en contra de la política social y ecológicamente devastadora de las transnacionales. Las comunicaciones electrónicas han ayudado a transmitir velozmente a los medios de difusión occidentales noticias de primera plana sobre situaciones de violaciones de derechos laborales y ambientales, especialmente en las fábricas proveedoras de las transnacionales, radicadas en los países en desarrollo. La competencia mundial es tan intensa que cualquier perjuicio a la imagen de una transnacional puede fácilmente convertirse en pérdidas económicas. Hasta cierto punto esto explica la disposición de las transnacionales a conversar con grupos cívicos que utilizan los códigos de conducta como un instrumento político.

A la luz de esa dinámica, la definición de un código de conducta como un compromiso «voluntario» de una compañía parece cuestionable. En términos políticos, si no puramente legales, también hay un elemento de presión por detrás de este compromiso.

Los códigos de conducta en la industria de las prendas de vestir / del calzado deportivo

A principios de 1990, la «Campaña Ropa Limpia» (CCC, por su sigla en inglés) de Holanda, y los predecesores del movimiento contra los talleres de explotación (No Sweat shop Campaign) de Estados Unidos, informaron a la opinión pública sobre las prácticas de trabajo inhumanas de las fábricas de proveedores del Tercer Mundo de C&A y Levi's. Esas compañías trataron en un principio de bajar la presión pública hablando con los grupos reclamantes y adoptando códigos de conducta interna sin hacer concesiones materiales. Otras ONGs y sindicatos de otros países han tenido experiencias similares con otras compañías. En muchos casos, las compañías en cuestión negaron que hubiera habido violaciones a los derechos laborales, criticaron la política de información de las ONGs y amenazaron con adoptar medidas legales. Algunas compañías también cortaron sus relaciones comerciales con sus proveedores en el Tercer Mundo, aumentando así la miseria social de los trabajadores al hacer que perdieran sus trabajos. A la vez de mantener la presión de la opinión pública en las transnacionales, las ONGs y los sindicatos apuntaron también a las prácticas internacionales de abastecimiento, que dejan a la mayoría de los trabajadores indemnes

ante una creciente degradación social. Cuando la opinión pública comenzó a manifestarse y sus medidas comenzaron a tener efectos económicos –en los Estados Unidos, por ejemplo, varias universidades amenazaron con cancelar sus licencias con Nike o Reebok a menos que acordaran firmar códigos de conducta– algunas compañías realizaron de manera gradual concesiones cada vez más importantes. Por ejemplo, la libertad de asociación se añadió al catálogo de normas sociales establecido por los códigos de conducta. En otro ejemplo de concesiones realizadas por las empresas, se han adoptado las primeras medidas hacia una verificación de códigos de conducta independiente.

LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA NO SUSTITUYEN LA REGLAMENTACIÓN GUBERNAMENTAL

Si los códigos de conducta son tratados como una alternativa a los reglamentos gubernamentales y no como un instrumento complementario, entonces se corre el riesgo de que promuevan la privatización de las políticas laborales y sociales, que ha sido lo que el neoliberalismo ha impuesto en los últimos 20 años. Los sindicatos y las ONGs estarían sobrevalorando su capacidad si pretendieran lograr la verificación de las condiciones de trabajo en todos los sitios de producción mundial de los proveedores de las transnacionales. Nike, por ejemplo, obtiene sus productos de miles de proveedores directos e indirectos.

Ahora que la política de desreglamentación de los gobiernos con el consiguiente deterioro de las condiciones sociales mundiales ha retaceado el poder de negociación de los sindicatos, hay muchas expectativas puestas en las ONGs como una fuerza que tendría el poder de limitar la influencia de las transnacionales. Sin embargo, no habría que sobrevalorar la función de las ONGs y es necesario tener muy claro que existe el peligro de que sean mal utilizadas. En el contexto del vacío de relaciones laborales reguladas descrito anteriormente, apenas si pueden ser algo más que catalizadores que fomenten la (mejor) aplicación de las leyes existentes o la creación de nueva legislación –nacional o internacional.

Los códigos de conducta exigen nuevas alianzas sociales

Sin embargo, la función catalizadora es también una oportunidad. Exige nuevas alianzas sociales: entre el movimiento sindical y las organizaciones de mujeres, por ejemplo. En las industrias mundiales que exigen mucha mano de obra, como la industria textil y de prendas de vestir, en las Zonas Francas y en el sector informal, el predominio de mujeres trabajadoras es evidente. Si bien los conflictos sociales sin duda se han intensificado en las últimas décadas, los códigos de conducta pueden, no obstante, ser utilizados como plataformas para crear un nuevo tipo de organización laboral.

Notas

- (1) OECD. «Codes of Corporate Conduct – An Expanded Review of their Contents», 7 June 2000.

4. Perfiles de códigos de conducta en el sector de la indumentaria y el calzado deportivo

Es en el sector de la indumentaria y el calzado deportivo donde se ha originado la mayor parte de los códigos de conducta elaborados desde principios de la década de 1990.

A continuación se presentarán y analizarán cinco modelos de códigos actualmente predominantes en la industria de prendas de vestir y calzado deportivo, comenzando por el código de la Campaña Ropa Limpia, que es el que tiene más larga data.

Es necesario tener presente que esos modelos de código todavía son bastante nuevos y por lo tanto están sufriendo procesos experimentales. Por lo tanto, no todos ofrecen respuestas definitivas a los temas tratados aquí.

4.1 La Campaña Ropa Limpia (CCC)

Información general

Creada en 1990 en Holanda, la CCC existe actualmente en doce países europeos. El trabajo de las plataformas nacionales autónomas está coordinado por una secretaría internacional en Amsterdam. La CCC europea es una red de más de 250 sindicatos y ONGs (organizaciones de consumidores, grupos de solidaridad y religiosos, Tiendas del mundo, instituciones de investigación, organizaciones de mujeres, etc.).

La CCC procura mejorar las condiciones laborales de la industria de la vestimenta y el calzado en todo el mundo mediante la información a los consumidores, influenciando a las compañías y apoyando a las organizaciones de trabajadores.

En los casos de huelgas de trabajadores, reducción de personal o reclamaciones de compensación de trabajadores de ese sector, por ejemplo, la CCC interviene difundiendo comunicados de prensa y cartas de protesta u organizando donaciones, etc.

El código de conducta de «Prácticas laborales de las industrias del calzado deportivo, los textiles y el vestido» fue adoptado en febrero de 1998 después de realizar estrechas consultas con organizaciones sindicales internacionales y socios mundiales (Código de la CCC). Entre los más de 250 signatarios están la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (ITGLWF, por su sigla en inglés), la Confederación Europea de Sindicatos de Textiles, Vestimenta y Cuero (ETUC/ TCL, por sus siglas en inglés), el Centro de Recursos de Monitoreo de Asia (AMRC, por su sigla en inglés), Intercambio Internacional de Información sobre Transnacionales de Asia (TIE, por su sigla en inglés), etc.

En los últimos años ha habido un auge de las iniciativas y medidas legales para asegurar la intervención del gobierno; por ejemplo, el Parlamento holandés está discutiendo una ley sobre los derechos de los consumidores a estar informados de las condiciones de trabajo de l@s trabajador@s de las prendas de vestir y el calzado deportivo. En 1999 se presentó en el parlamento belga una ley que estipula la extensión extraterritorial de las leyes laborales belgas para las actividades en el exterior de las compañías nacionales, ley que todavía está pendiente. El presidente de la fundación holandesa Fair Wear, de la cual la CCC es miembro, fue ministro del gabinete holandés.

La CCC también trató de influir en el Parlamento Europeo y la Comisión de la UE con relación a sus iniciativas recientes en materia de códigos de conducta y Responsabilidad Social de las Empresas.

Como resultado de las negociaciones de la compañía con la CCC se realizaron o todavía se están realizando proyectos experimentales en Holanda, Francia, Suecia, Suiza y el Reino Unido.

Normas sociales

El código de la CCC se refiere a los convenios de la OIT que también forman las normas del Código Básico de Prácticas Laborales de la CIOSL de 1997:

- Derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.
- Prohibición de la mano de obra forzada.
- Prohibición de la mano de obra infantil.
- Prohibición de la discriminación.
- Salario vital.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Jornada laboral.
- Establecimiento de relaciones de empleo (todavía no está en el Convenio de la OIT).

Ámbito de aplicación

Al firmar el Código CCC, los vendedores y fabricantes declaran que asumen responsabilidad por las condiciones de trabajo en las cuales se producen las prendas de vestir, la ropa y el calzado deportivo. Su responsabilidad se extiende a todos los trabajadores que participan en la producción de artículos para la compañía a lo largo de todo el proceso de fabricación –sean empleados de la propia compañía o del contratista, subcontratista, proveedor o licenciataria.

El cumplimiento del código debe considerar la exigencia de ejecución del mismo en cualquier acuerdo entre las compañías y sus contratista, subcontratistas, proveedores y licenciataria.

Supervisión y verificación

El capítulo III del Código de CCC tiene que ver con la aplicación y supervisión interna del código por parte de la compañía. El capítulo IV define las disposiciones para la supervisión independiente, es decir, la verificación.

El Código CCC estipula la creación de una institución independiente (fundación) cuyo directorio estará com-

puesto de compañías, asociaciones de la industria y organizaciones de empleados por un lado (50%) y organizaciones sindicales y ONGs por el otro lado (50%).

El objetivo de la fundación es, sobre todo:

- dirigir, directa o indirectamente a través de otras organizaciones, la verificación independiente del cumplimiento del código,
- apoyar a las empresas en la aplicación del código,
- ofrecer medios para informar a los consumidores sobre el cumplimiento del código y más ampliamente sobre las condiciones laborales de la industria.

Información

Después de cada visita, los supervisores acreditados proporcionarán informes por escrito a todas las partes y a la compañía en cuestión. La fundación informa al público sobre la aplicación del código.

Se exige a las compañías que den a conocer todos los puntos de ubicación de las fábricas de toda la cadena de suministros al organismo de verificación.

Reclamaciones / Apelaciones / Medidas correctivas

El Código de la CCC exige a la fundación independiente que se ocupe de las reclamaciones y apelaciones así como de las medidas correctivas. Estipula que una relación contractual finaliza cuando se produce una contravención reiterada de las disposiciones del código.

Costos / Financiamiento

La fundación será financiada por contribuciones de las organizaciones participantes y por el pago de servicios de compañías contratantes.

Situación actual

Holanda

La fundación «Fair Wear» (FWF), que fue creada el 11 de marzo de 1999, está integrada por las asociaciones de vendedores de prendas de vestir MITEX y FGHS, la asociación proveedora de prendas de vestir MODINT, el sindicato FNV Bondgenoten y su federación FNV, la holandesa CCC, la Zuid-Noord Federatie, la organiza-

ción para el desarrollo NOVIB y la Fundación Max Havelaar. El presidente del directorio es un ex ministro (ver el recuadro «Directorio»).

La Fundación adoptó un código similar al Código de la CCC. La mayor parte de los fondos de FWF proviene del sector de la indumentaria: asociaciones sindicales y de empleadores han asignado una contribución a la fundación como parte de sus Convenios de Negociación Colectiva. Aparte de eso, hay una contribución del organismo para el desarrollo NOVIB y un ingreso cada vez mayor de cuotas de compañías miembros.

Las partes del FWF acordaron una serie de proyectos de prueba para identificar obstrucciones a la aplicación del sistema de administración, aspectos locales básicos del código, su aplicación y procedimientos de auditoría. En el año 2002 se hizo una comprobación de seis proveedores de cuatro compañías miembros en India, Indonesia, Polonia y Rumania. Para el año 2003 están planeados cuatro proyectos experimentales en China (Hong Kong), Turquía y otros países.

Directorio

PRESIDENTE

Margreeth de Boer,
alcalde, ciudad de Leeuwarden

ASOCIACIONES COMERCIALES PARA PROVEEDORES DE PRENDAS DE VESTIR

Harry van Dalfsen,
preside Modint

ASOCIACIONES COMERCIALES PARA VENDEDORES DE PRENDAS DE VESTIR

Betty van Arentshals-Kramer Freher,
preside Mitex

SINDICATOS

Paul Andela,
secretario internacional de FNV Bondgenoten
Willy Wagenmans,
representante de FNV Mondiaal

NGOs

Evert de Boer,
presidente de la Plataforma de la Campaña
Ropa Limpia, de Holanda
Erika Spil,
representante de Zuid-Noord Federatie

Una de las conclusiones de los proyectos de prueba es que l@s supervisor@s auditor@s o su organización debe

dar más apoyo al proceso de aplicación de los planes de acción correctivos.

La verificación independiente de FWF se realiza en cooperación con las redes de organizaciones socias en países donde se producen las prendas de vestir. Esas redes consisten en representantes de sindicatos, ONGs relacionadas con el trabajo, grupos de investigación, asociaciones comerciales, inspectores de trabajo, etc.

El énfasis del FWF radica en que se trate de un proceso continuado de verificación de las mejoras en las condiciones laborales, y no de auditorías aisladas. En 2003 aspira a conseguir empresas vendedoras más grandes que cooperen con el FWF, para apoyar a las compañías en el cumplimiento del monitoreo y a sentar las bases para una internacionalización del FWF.

Suecia

En 1998, la CCC sueca comenzó negociaciones con las cuatro compañías Hennes&Mauritz (H&M), Indiska, KappAhl y Lindex para iniciar un proyecto común de monitoreo y verificación. Establecieron un directorio de prueba que llevó a cabo estudios preliminares y proyectos experimentales en Bangladesh, India y China en los años 1999 a 2001. Las auditorías fueron realizadas por la compañía «Intertek Testing Services» (ITS) y el coordinador del proyecto, conforme a los criterios decididos por el directorio de experimentación. Esos criterios incluían la realización de entrevistas por especialistas locales a trabajadores fuera de las fábricas, visitas sorpresivas a las fábricas, etc. Los seminarios para los proveedores se llevaron a cabo en Hong Kong, Dhaka / Bangladesh y Tirupur / India. Se produjo material educativo e informativo sobre códigos de conducta en varios idiomas. La salud en el trabajo y los cursos de capacitación propuestos originalmente por una ONG de Hong Kong con relación al proyecto piloto de China no llegaron a materializarse debido a que el proyecto terminó.

Los proyectos experimentales y el trabajo del directorio de prueba fueron exclusivamente financiados por las compañías participantes.

Durante las auditorías, los casos más graves de incumplimiento de las disposiciones del código estuvieron relacionados con la jornada laboral, los salarios y la libertad de asociación. La conclusión que sacó el coordinador del proyecto fue que debería haber una cooperación estrecha con los asesores y las organizaciones de los países productores de prendas de vestir.

En 2002, después de terminar los proyectos experimentales, comenzaron los preparativos para una estructura de verificación independiente denominada «Dresscode». No obstante, hasta ahora no pudo crearse debido a diferencias de opinión de uno de los sindicatos participantes.

Francia

En junio de 1998, la CCC francesa («Etique sur Etiquette = EsE») y la empresa vendedora Auchan, firmaron una carta de intención relativa a un código de conducta que posteriormente fue adoptado, para lo cual acordaron elaborar un sistema de aplicación y verificación independiente. El acuerdo incluyó la capacitación de compradores. Los proyectos experimentales planeados inicialmente en Madagascar y Vietnam se cancelaron, al igual que la capacitación en salud y seguridad en el trabajo que EsE propusiera posteriormente realizar en China. Auchan rebajó unilateralmente el grado de exigencia de las normas de conducta, como por ejemplo la demanda de salarios vitales acordados originalmente con EsE. La CCC francesa está discutiendo ahora con los vendedores de juguetes la propuesta de capacitación en salud y seguridad en el trabajo propuesta para China.

EsE también ha estado en contacto con la Federación Francesa de Empresas de Comercio y de Distribución (FCD), así como con Carrefour y Promodès. Últimamente EsE ha comenzado a discutir la posibilidad de crear un foro de formación con compañías interesadas en ello, similar a la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) del Reino Unido.

Los proyectos entre compañías francesas y EsE estuvieron financiados principalmente por las compañías involucradas, pero EsE también financió parte de los costos de administración. La UE ha donado fondos para cubrir parte de esos costos.

Suiza

En marzo de 2000, la CCC suiza y las tres firmas vendedoras Migros (la mayor de Suiza), Mabrouc SA/Switcher (ahora Switcher) y Charles Veillon S.A. firmaron el código de la CCC y decidieron llevar a cabo un proyecto experimental conjunto sobre supervisión independiente.

El proyecto, en el que participaron cinco fábricas proveedoras de India y China, comenzó en octubre de 2000 y culminó en enero de 2003. El proyecto experimental fue dirigido por un directorio conjunto de representantes de las compañías y ONGs, así como por un director de proyecto. A fines de 2002 se publicaron resúmenes de los informes sobre el proyecto experimental en In-

dia. Se enumeraron algunas mejoras, pero, sobre todo, se identificó la reiteración de una serie de problemas con los sistemas gerenciales, jornadas laborales, pago de horas extra, y salud y seguridad en el trabajo, a pesar de las recomendaciones que se habían hecho después de las primeras visitas de inspección en 2001.

El proyecto experimental fue financiado exclusivamente por las compañías involucradas.

Complementariamente al proyecto experimental hay actualmente cursos de capacitación para trabajadores, que se están llevando a cabo en India y China, en cooperación con los socios locales.

Hasta ahora la institución que fue propuesta para hacer el seguimiento a la supervisión independiente, «Veri», no ha contado con la aprobación de todas las partes involucradas.

Reino Unido

Una filial británica de la CCC es miembro de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI). Más adelante damos el perfil de ETI.

Otros países

En los últimos años, también se adoptaron iniciativas de proyectos multisectoriales de verificación independiente en Bélgica, Alemania y España. Sin embargo, todavía hay que esperar para ver si terminarán en proyectos experimentales concretos y el establecimiento de instituciones de verificación. La fundación alemana Friedrich Ebert Stiftung y el instituto SÜDWIND (miembro de la CCC alemana) iniciaron un programa de capacitación para trabajadores sobre códigos de conducta en Indonesia con el objetivo de crear una red de organizaciones socias, vinculada con los códigos.

Comentarios

Además de funcionar como una organización de movilización de masas y de solidaridad, la CCC también actúa como parte interesada en negociaciones multisectoriales con compañías. Si bien esas funciones duales se consideran pilares fundamentales del trabajo de la CCC, son difíciles de combinar. Es por eso que los avances han sido lentos en el campo de las negociaciones con las compañías. Las primeras experiencias adquiridas en proyectos experimentales hasta ahora son diversas: a) la política de la fundación Fair Wear de cooperación con redes asociadas en países productores de indumentaria, compuestas por representantes de sindicatos, ONGs

y especialistas vinculados a temas laborales, así como de auditores comerciales (a veces también de inspectores de trabajo) es esencial; b) la idea de una forma de verificación independiente institucionalizada que dé seguimiento a los proyectos experimentales todavía no se ha materializado en Suecia y Suiza. No obstante, la verificación institucionalizada se considera que es una condición previa para un proceso sostenido de mejoras. Es por eso que las organizaciones del Sur socias de la CCC han advertido reiteradamente acerca de no sobrevalorar los primeros avances en las condiciones de trabajo como resultado de los proyectos experimentales de ciertas fábricas.

La conferencia estratégica de la CCC en marzo de 2001 en Barcelona, y la Conferencia de Proyectos Piloto CCC/SOMO en octubre de 2001 en Bruselas, destacaron la importancia de que exista una asociación local de redes de sindicatos y ONGs en los países proveedores de prendas de vestir, que trabaje estrechamente con las redes de la CCC en países industrializados. Los participantes también reclamaron programas formativos para trabajadores en temas de leyes laborales, derechos sindicales, códigos de conducta, etc., así como también iniciativas legales.

Hasta ahora la respuesta de las organizaciones socias de países del Sur y del Este al trabajo general de solidaridad de la CCC ha sido muy positiva. Reviste especial importancia la red internacional de llamamiento urgente de la CCC que apoya a los trabajadores de la industria de prendas de vestir de todo el mundo en casos de huelgas, reducción de personal u otros conflictos con los empleadores.

4.2 Responsabilidad social internacional

Información general

En 1997, el Consejo de Prioridades Económicas (CEP, por Council on Economic Priorities), un instituto estadounidense de investigación de –entre otros temas– la responsabilidad de las empresas, comenzó a elaborar la norma «Responsabilidad Social 8000» (SA 8000, por Social Accountability) sobre la base de la experiencia adquirida con la normas ISO (International Organisation for Standardisation) 9000 sobre calidad. El objetivo de CEP era establecer una norma para las condiciones del lugar de trabajo y un sistema de verificación independiente que abarcara a todas las industrias. En 1997, un Panel de Expertos reunido a instan-

cias de la CEP creó la Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas (CEPAA, por su sigla en inglés). La norma SA 8000 fue probada en cinco países. En el verano (boreal) del año 2000, CEPAA pasó a ser denominada «Responsabilidad Social Internacional» (SAI, por su sigla en inglés).

La estructura de SAI consiste de

- a. la Junta de Directores está integrada por 6 miembros: el presidente de SAI, 1 abogado, 2 empresarios, 1 empresaria, 1 persona de ONGs,
- b. una Junta Asesora de 23 miembros, los cuales representan a 8 compañías, 2 sindicatos, 5 ONGs, la Oficina de Contralor de la Ciudad de Nueva York y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (ver cuadro).

La norma SA 8000 está dirigida a fabricantes/ proveedores, pero los vendedores también pueden adherir a la misma.

- Los fabricantes/ proveedores adoptan un programa para procurar la «Certificación SA 8000».
- Las compañías de venta al público y de marcas se convierten en «Signatarios de SA 8000». Anuncian públicamente su compromiso con SA 8000, buscando proveedores socialmente responsables y que cumplan con la norma SA 8000; apoyan a los proveedores en el cumplimiento de las normas sociales SA 8000, y ofrecen informes anuales públicos de los avances realizados.

Hasta ahora hay 9 Auditores Certificados acreditados por SAI: SGS, BVQI, CISE, CSCC, DNV, ITS, RINA S.P.A., RWTUV, TÜV Rheinland Hong Kong.

A partir del 31 de diciembre de 2002, se han certificado 190 instalaciones en términos de la norma SA 8000; de 31 países representados, China, Italia, India y Brasil figuran entre los primeros, mientras que de 31 industrias representadas, las industrias de indumentaria/ textiles y química constituyen la mayor parte.

La norma SA 8000 está dirigida a la certificación de la fábrica o la finca rural. Es una norma tanto para los lugares de producción individuales como para todos los pertenecientes a una compañía específica. Si bien contiene disposiciones que incluyen a proveedores/ subcontratistas y –«en los casos que corresponda»– a subproveedores, estos últimos serán certificados únicamente si así lo solicitaren ellos mismos. Sin embargo, esas disposiciones no califican como parte «con fuerza ejecuti-

va y ejecutable» de un acuerdo entre una compañía y SAI. Generalmente se alienta a los vendedores al públi-

co a que apoyen a los proveedores y fabricantes a mejorar sus condiciones de trabajo.

Miembros de la Junta Asesora de SAI

Es política de SAI lograr un equilibrio entre los miembros de la Junta Asesora de manera que estén representados equitativamente los sectores empresariales y no empresariales (organizaciones no gubernamentales, sindicatos, inversionistas socialmente responsables y gobierno). SAI también procura tener una representación internacional en la Junta Asesora.

Afiliados con Organizaciones no gubernamentales, sindicatos, inversionistas socialmente responsables y gobierno¹:

Dorianne Beyer/ David Zwiebel (suplente), National Child Labor Committee (EE.UU.)

Oded Grajew/ Helio Mattar (suplente), Fundación Abrinq por los derechos del Niño (Brasil)

El Honorable *William Thompson/ Ken Sylvester* (suplente), Oficina de Contralor, ciudad de Nueva York (EE.UU.)

Reinhart Helmke, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS)

Jan Furstenborg, Union Network International (Suiza)

Neil Kearney, La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (Bélgica)

Alice Tepper Marlin, Social Accountability International (EE.UU.)

Morton Winston, Amnistía Internacional (EE.UU.)

Lynda Yanz, Red de solidaridad de la maquila (Canadá)

Afiliados con empresas¹:

Ivano Barberini/ Alessandra Vaccari (suplente), Legacoop y Coop Italia (Italia)

Sylvain Cuperlier, Dole Food Company (EE.UU.)

Tom DeLuca (Presidente), Toys «R» Us (EE.UU.)

Amy Hall, Eileen Fisher (EE.UU.)

Pietro Foschi/ Andrew Kirkby (suplente), Bureau Veritas Quality International Holding S.A. (Reino Unido)

Fitz Hilaire, Consultor (EE.UU.)

Dr. Johannes Merck/ Achim Lohrie (suplente), OTTO-Versand, (Alemania)

Frits Nagel, WE Europe (Holanda)

¹ Las afiliaciones son únicamente con fines de identificación.

Normas sociales

Con referencia a los convenios de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio de las Naciones Unidas para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y el Conve-

nio de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la norma SA 8000 establece los siguientes requisitos de responsabilidad social:

- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.

- Prohibición de la mano de obra forzada.
- Prohibición del trabajo infantil.
- Prohibición de toda forma de discriminación.
- Salario vital / compensación que incluya los requisitos de una relación laboral establecida.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Jornada laboral.
- Prácticas disciplinarias.

Ámbito de aplicación

Como se dijo anteriormente, la norma SA 8000 es una certificación para fábricas y fincas rurales.

Si bien hay disposiciones y recomendaciones a los subcontratistas, no constituyen una parte «con fuerza ejecutiva y ejecutable» del acuerdo de una compañía con SAI.

Generalmente se alienta a los vendedores al público a que ayuden a los proveedores y fabricantes a mejorar las condiciones de trabajo.

Supervisión / Verificación

Los fabricantes y proveedores pueden recibir, de organismos de certificación acreditados, la condición de «solicitantes» durante un año hasta que sean verificados por uno de los Auditores de Certificación acreditados por SAI. El Certificado SA 8000 debe ser renovado cada tres años.

Grupos de auditoría locales especialmente capacitados deberán recibir información de ONGs y sindicatos nacionales, hablar con gerentes y trabajadores y controlar los registros de las fábricas. El «Documento Guía» SA 8000 es el manual SAI que ayuda a los auditores acreditados a cumplir su tarea. También se promueve a las ONGs a que asuman el proceso de convertirse en auditoras acreditadas de SAI.

Información / Divulgación

Los informes de auditoría van a las compañías y los auditores acreditados de SAI evalúan una muestra y la envían a SAI. Otras partes involucradas pueden recibirlos únicamente después de haber firmado un acuerdo de confidencialidad con la gerencia de la compañía y la

compañía auditora. Sin embargo, el auditor informará del resultado de la auditoría a los sindicatos locales y notificará a otras partes involucradas en los procedimientos previos a la auditoría.

SAI produce una lista pública de las instalaciones certificadas. Exige a los vendedores al público que revelen cada año la cantidad de proveedores certificados y de solicitantes de certificación así como el número aproximado de todos sus proveedores.

Proceso de reclamaciones / Apelaciones / Acción correctiva

Los trabajadores, sindicatos y ONGs pueden presentar reclamaciones y apelar los resultados de auditorías que consideren insatisfactorios, ante la compañía en cuestión, el órgano de certificación o el organismo de acreditación.

Costos / Financiamiento

SAI está financiado principalmente por las cuotas de sus empresas miembros, donaciones de fundaciones independientes y organismos de gobierno. Por ejemplo, el 16 de enero de 2001 SAI recibió un millón de dólares del Departamento de Estado de los Estados Unidos. En diciembre de 2000 la Fundación Ford concedió 600.000 dólares por el proyecto conjunto de capacitación con el ITGLWF.

Para obtener una certificación SA 8000

- a. La tarifa de una certificación es contractual entre el solicitante y el auditor, y varían según el país y las dimensiones de las instalaciones.
- b. Los costos de los viáticos para una auditoría varían de 500 a 1.400 dólares; se necesitan hasta 12 días para la auditoría inicial de una fábrica con más de 1.000 empleados.
- c. Podría haber costos por viajes y traslados, o es posible que los auditores sean del lugar y hablen el idioma local.
- d. Auditorías de supervisión cada seis meses, durante tres años, con un promedio de tres días cada una.
- e. Mejora de las condiciones de trabajo, tanto de los costos de capital como de funcionamiento –el costo varía según el estado original y seguramente será mayor que el pago de los ítems 1 a 3 anteriormente citados.

Las compañías auditadas pagan los honorarios de acreditación correspondientes a la auditoría realizada por

SAI; las auditorías iniciales tienen un promedio de 5 a 7 días, las auditorías de supervisión cada seis meses durante tres años tienen un promedio de 4 días. (1)

La tarifa anual del Programa de Participación de Empresas (CIP, por Corporate Involvement Program) SA 8000

pagado por los participantes del CIP varía según las ventas de la compañía, de 1.500 a 15.000 dólares, con lo que se paga el apoyo técnico, la capacitación y la verificación del informe.

| | | |
|------------|--|-----------------------------|
| NIVEL I: | Ingresos de hasta 25 millones de dólares: | cuota anual: 1.500 dólares |
| NIVEL II: | Ingresos entre 25.000.001 y 100.000.000 dólares: | cuota anual: 3.500 dólares |
| NIVEL III: | Ingresos entre 1000.000.001 y 500.000.000 dólares: | cuota anual: 5.000 dólares |
| NIVEL IV: | Ingresos entre 500.000.001 y 1.000.000.000 dólares; | cuota anual: 7.500 dólares |
| NIVEL V: | Ingresos entre 1.000.000.001 y 10.000.000.000 dólares; | cuota anual: 10.000 dólares |
| NIVEL VI: | Ingresos de 10.000.000.001 dólares o más; | cuota anual: 15.000 dólares |

Las organizaciones sin fines de lucro tienen un 20% de descuento.

Situación actual / Comentarios

Con relación a las normas sociales, y especialmente al énfasis en un «salario vital» para los trabajadores, la norma SA 8000 ha sido desde un principio un código progresista que refleja intereses múltiples.

Desde la publicación original de la norma SA 8000 a fines de 1997, SAI ha evaluado continuamente las modalidades del «Documento Guía», solicitudes y afiliación de empresas, y la estructura de SAI. Al principio, la norma SA 8000 fue criticada por no ofrecer una participación adecuada a sindicatos y ONGs en los niveles de toma de decisiones y debido a la naturaleza misma de los sistemas de certificación de fábricas / fincas rurales más que de marcas. En los sistemas de certificación de fábricas / fincas rurales, la responsabilidad de mejorar las condiciones de trabajo recae en los productores de los países en desarrollo. Una fábrica que solicite la certificación debe pagar los costos bastante altos del proceso. Y si bien la SA 8000 actualmente exhorta a los

vendedores al público a que ayuden a los proveedores a aplicar la norma, no aclara el grado de ese apoyo.

La posición relativamente fuerte de las compañías de auditoría comercial en los modelos de códigos de conducta como la norma SAI ha sido objeto de críticas, por ejemplo de la coalición de ONGs y sindicatos LARIC, con sede en Hong Kong, que ha puesto en tela de juicio la capacidad de dichas compañías para realizar auditorías sociales de manera satisfactoria. (2) Dudas similares fueron planteadas por el instituto SÜDWIND de Alemania, después de haber presentado una reclamación contra la certificación SA 8000 de la fábrica indonesia PT. Paberik Tekstil Kasrie en diciembre de 2001. La certificación había sido otorgada a pesar de que en ese momento todavía estaba pendiente en esa fábrica un caso de despido de trabajadores y represión sindical. SGS manejó la reclamación sin haberse comunicado con el sindicato afectado ni con especialistas independientes. No obstante, el procedimiento de reclamación todavía no ha culminado.

En 2001, SAI y la Federación Internacional de Trabajadores de Textiles, Vestido y Cuero comenzaron un programa de formación de tres años, para trabajadores de 12 países en desarrollo.

Notas

- (1) SAI información por correo electrónico, enero 3, 2003.
- (2) LARIC. «No illusions. Against the global cosmetic SA 8000», Hong Kong, junio de 1999. (La respuesta de SAI al Informe de LARIC puede ser solicitado por correo electrónico a SAI).

4.3 La Iniciativa de Comercio Ético (ETI)

Información general

La Iniciativa de Comercio Ético (ETI, por Ethical Trading Initiative) en el Reino Unido fue lanzada en enero de 1998 y su establecimiento formal fue en octubre de ese mismo año. La ETI es una alianza de compañías, ONGs y organizaciones sindicales cuyo objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas proveedoras que generan productos para los consumidores británicos. Ha adoptado el principio de mejora continua y se considera un foro de aprendizaje que promueve la buena práctica en la aplicación de códigos de conducta, comparte el aprendizaje con sus miembros y con la opinión pública, y también mide el impacto de la aplicación del Código Básico de la ETI en las vidas de los trabajadores. Una considerable subvención del gobierno británico ayudó a la formación de la ETI (ver más abajo «Costos / Financiamiento»).

La ETI utiliza varios instrumentos jurídicos: a) El Código Básico de la ETI, que resume las normas sociales y los principios de aplicación / verificación; b) estudios

experimentales para comparar diversos sistemas de supervisión y verificación; c) programas para crear capacidades sindicales y formativas para los trabajadores; d) trabajo de investigación y defensoría; y e) formación de redes entre el Norte y el Sur.

Los miembros de la ETI están comprendidos dentro de tres categorías y totalizan: 28 compañías, 15 ONGs y 4 sindicatos (ver cuadro).

Su Directorio Ejecutivo tiene 9 miembros. Está integrado por una representación igualitaria de las tres categorías principales de miembros: compañías, organizaciones sindicales y ONGs. El Directorio está presidido por un presidente independiente. El Departamento para el Desarrollo Internacional, del gobierno, tiene carácter de observador.

Se han culminado proyectos experimentales en Sudáfrica, Zimbabwe y China. Actualmente se están llevando a cabo y están planeadas experiencias de prueba en India, Sri Lanka, Costa Rica, China y otros países. Se espera que cada compañía miembro coopere con sindicatos y ONGs miembros de ETI en por lo menos uno de los proyectos experimentales.

| Compañías | | |
|--|------------------------|---------------------------------------|
| Arbor International | Fisher Foods | NEXT |
| Anchor Seafood | J. Sainsbury | Pentland Group |
| ASDA | Levi Strauss | Premier Brands |
| The Body Shop International | Lyons Seafoods | Quantum Clothing Group |
| Chiquita International Brands | Lambert Howarth Global | Safeway Stores |
| CWS/ The Co-op | M&W Mack | Somerfield Stores |
| Debenhams Retail | Madison Hosiery | Tea Sourcing Partnership ¹ |
| Desmonds & Sons | Marks and Spencer | Tesco |
| Dewhirst Group | Monsoon | Union Coffee Roasters |
| | Mothercare | |
| Sindicatos | | |
| International Confederation of Free Trade Unions | | |
| International Textile, Garment and Leather Workers' Federation | | |
| International Union of Foodworkers | | |
| Trades Union Congress | | |

Organizaciones No Gubernamentales

| | |
|----------------------------------|---------------------------------|
| Africa Now | Quaker Peace and Social Witness |
| Anti-Slavery International | Save the Children |
| CAFOD | Traidcraft Exchange |
| Central American Women's Network | TWIN |
| Christian Aid | War on Want |
| Fairtrade Foundation | Women Working Worldwide |
| Labour & Society International | World Development Movement |
| Oxfam | |

¹ Tea Sourcing Partnership es una asociación de empaquetadores de té que comprende a Matthew Algie & Co., Brooke Bonde Tea Co., Finlay Beverages, Gala Coffee & Tea, DJ Miles & Co., Nambarrie Tea Co., Keith Spicer, Taylors of Harrogate, Tetley GB, R. Twining & Company, y Williamson & Magor Co.

Normas sociales

El Código Básico de la ETI refleja los convenios de la OIT más adecuados con respecto a las prácticas laborales. La libertad de asociación, condiciones de trabajo adecuadas, niveles de salario y el trabajo infantil son considerados aspectos fundamentales.

El Código Básico de la ETI alude a los 10 convenios siguientes:

- Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.
- Prohibición del trabajo forzado.
- Prohibición del trabajo infantil.
- Prohibición de la discriminación.
- Salario vital.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Jornada laboral.
- Relación de empleo regular.
- Prohibición de trato inhumano.

Ámbito de aplicación

Si bien los «Principios de Aplicación del Código Básico de la ETI» expresan el compromiso de las compañías de comunicar esos principios «a toda la compañía y a sus proveedores y subcontratistas (incluso al personal que trabaja por cuenta propia y está estrechamente asociado con la empresa)», la ETI no exige que ese comi-

promiso sea parte «con fuerza ejecutiva y ejecutable» del acuerdo entre la compañía y el proveedor.

Supervisión / Verificación

Diferentes métodos de supervisión y verificación independiente fueron probados y todavía están siendo probados en los proyectos experimentales de Sudáfrica, Zimbabwe, China, India, Sri Lanka y Costa Rica (ver en «Situación actual / Comentarios»).

Informes

La ETI realiza informes anuales sobre la verificación en la práctica y la aplicación del código. El criterio comparativo de la supervisión de la ETI también se utiliza en la sección «informes». Se espera que las compañías informen a la ETI, y a través de ella, de los avances que han tenido. Algunos convenios especiales permiten que trabajadores afectados realicen informes confidenciales sobre el incumplimiento del código.

Reclamaciones / Apelaciones / Medidas correctivas

Se brinda a los trabajadores medios confidenciales para que informen del incumplimiento del código y, además, están protegidos al respecto.

Las compañías miembros deben negociar y aplicar programas acordados con los proveedores para introducir medidas correctivas en una propuesta de mejora conti-

nua. En caso de que persistan violaciones graves del código, la ETI exhortará a las compañías a terminar la relación comercial con el proveedor en cuestión.

Costos / Financiamiento

El Departamento para el Desarrollo Internacional (DFID, por su sigla en inglés), de Gran Bretaña, financió el trabajo de la ETI durante el periodo 1998–2001, que incluía una donación de Estados Unidos de 850.000 dólares destinada al trabajo de la secretaría y la mitad de los costos de la puesta en práctica de los estudios experimentales. La mayoría del 50% restante de los costos del estudio experimental son pagados por las compañías de la ETI, más el aporte de ONGs y sindicatos.

Un segundo subsidio de tres años del DFID para el periodo 2002–2004 asciende a 951.534 dólares.

Corresponde al proveedor local hacer frente a los costos que implica llegar a cumplir el código de la ETI. Sin embargo, se exhorta a las compañías de la ETI a que paguen a sus proveedores precios adecuados por sus artículos.

Situación actual / Comentarios

El Informe Anual 2001/ 2002 de la ETI relata las experiencias recogidas hasta ahora de los proyectos experimentales de la ETI y también resume las experiencias en curso. A continuación brindamos un resumen:

Proyecto Vitivinícola en Sudáfrica

Este proyecto fue creado en 1999 con la finalidad de elaborar una metodología de inspecciones multisectoriales en la industria vitivinícola de Sudáfrica. Un grupo de trabajo tripartita en el Reino Unido trabajó estrechamente junto con sindicatos, ONGs, empresarios y expertos académicos sudafricanos para crear, evaluar y elaborar esa metodología. Luego de terminada la ronda final de inspecciones en marzo de 2001, la ETI está finalizando ahora un informe en el que documenta las experiencias de los participantes. Como resultado de ese trabajo, los participantes de Sudáfrica decidieron crear un organismo local encargado de realizar inspecciones utilizando la metodología experimental. La ETI confía que el Departamento de Trabajo sudafricano avalará la asociación como una fuerza complementaria para mejorar las normas laborales de esta industria.

La experiencia contribuyó a introducir mejoras en las condiciones de trabajo de las fincas rurales participan-

tes, tal como mejores viviendas para los trabajadores y una relación mejor entre la gerencia y los trabajadores.

Zimbabwe

El proyecto de horticultura de Zimbabwe se inició en 1999 y culminó en 2000. El objetivo era probar criterios comerciales en la inspección de las condiciones de trabajo y compararlos con una metodología participativa creada a escala local. Uno de los resultados de esta experiencia fue la creación de un organismo local –la Asociación de Ética Agrícola de Zimbabwe (AEAAZ) en 2001. Este organismo realiza la inspección y certificación de fincas rurales de productores de Zimbabwe utilizando la metodología elaborada por el proyecto ETI.

Con el apoyo de la ETI, la AEAAZ publicó un Librillo para la Aplicación Práctica del Código, que brinda una guía práctica y materiales de capacitación para auditores sociales. Sin embargo, debido al clima general de tensión política y social en Zimbabwe, la AEAAZ no pudo ser demasiado activa en los últimos meses.

China

En mayo de 2000 culminó un proyecto experimental inicial, pero algunos miembros de la ETI expresaron la necesidad de realizar un foro para compartir experiencias y trabajar colectivamente en cuestiones comunes. Un Grupo de Trabajo de China, creado en marzo de 2002, elaboró una guía básica para mejorar las condiciones sociales, que incluía ejemplos prácticos de cómo algunos miembros habían intentado crear mejores condiciones de trabajo. Esta guía será actualizada a medida que la experiencia se vaya extendiendo. Los miembros del Grupo de Trabajo de China también crearon conciencia sobre la seguridad en el lugar de trabajo y los derechos en China a través de presentaciones y visitas de expertos a la región sur del país.

Costa Rica

El proyecto de Costa Rica relativo a la producción de banana fue iniciado en 1999. El objetivo era poner a prueba y comparar dos criterios de inspección social: un criterio comercial común y un criterio en el que participaran diversas partes involucradas. Después de un proceso de planificación prolongado, las primeras dos auditorías comerciales culminaron en enero de 2002. Los resultados de la inspección fueron evaluados por interesados locales y británicos, y sus comentarios serán presentados en un próximo informe. La segunda fase se centrará en la elaboración de un criterio en el que participen diversos involucrados.

Dos fincas rurales inspeccionadas en 2002 han llevado a la práctica planes que abarcan mejoras de los contra-

tos, de los procedimientos en materia de salud y seguridad y de la vivienda de los trabajadores.

Sri Lanka

El Proyecto Sri Lanka centrado en la indumentaria confeccionada comenzó en 1999. Algunas ONGs y sindicatos de la ETI habían planteado cuestionamientos relativos a la validez de las auditorías en la identificación de problemas relacionados con la jornada laboral y los derechos sindicales en la industria. Por lo tanto, la experiencia apunta a investigar formas de aplicar las disposiciones del Código Básico de la ETI en la industria del vestido de Sri Lanka, elaborando métodos para identificar problemas, formulando medidas correctivas y evaluando su impacto. Uno de los logros fundamentales alcanzado en 2002 fue el acercamiento entre los diferentes grupos interesados en el Reino Unido y Sri Lanka. Un grupo de trabajo integrado por representantes de cada uno de los tres grupos miembros y un coordinador local se reunió dos veces en Colombo a los efectos de discutir criterios para la auditoría y cómo avanzar en el próximo año.

Otros proyectos experimentales de la ETI son: a) el Proyecto de Trabajo Infantil, en India; b) el Proyecto de Evaluación Colectiva, en España y Kenia, cuyo objetivo es elaborar una metodología de auditoría creíble para sindicatos, ONGs y compañías; c) el grupo de Trabajo de Pequeños Agricultores y Trabajadores a domicilios (Smallholders & Homeworkers Working Group), centrado en la industria del té en África del este y los trabajadores a domicilio que fabrican productos del papel, artículos para el hogar y otros productos industriales/textiles en países como el Reino Unido, Filipinas o Indonesia (todavía por decidir); d) el Grupo de Trabajo de Camarones, sobre la industria del camarón en India y otros países asiáticos; e) el Grupo de Evaluación de las Actividades de Capacitación, centrado en las necesidades de capacitación de los miembros de la ETI.

Los objetivos generales de la ETI en los próximos meses será medir su impacto en las vidas de los trabajadores de la cadena de suministros, para ampliar el número de miembros, crear alianzas estratégicas (como por ejemplo con la fundación holandesa Fair Wear y los proyectos experimentales de la Campaña Ropa Limpia), así como fortalecer el compromiso de las organizaciones miembros de la ETI.

Comentarios

Los diez proyectos experimentales de la ETI –los ya culminados y los que aún están en curso– ofrecen una amplia variedad de criterios para la aplicación de normas

laborales internacionales en las cadenas mundiales de suministro de las compañías transnacionales que implican auditorías comerciales y diversas formas de verificación con la participación de distintos interesados. En algunos casos, el avance consistió en la creación de fórmulas de acercamiento entre los participantes, mientras que en otras se llegó incluso a crear organismos de inspección locales y contactos con los gobiernos locales.

En el caso de China, la ETI llegó a una conclusión lógica a partir de un criterio de supervisión errado en la primera experimentación realizada en 2000, que supuestamente debía incluir sindicatos y ONGs. La experiencia de verificación con participación de diversos interesados fracasó porque el gerente de la fábrica en cuestión no permitió que la coalición de organizaciones relacionadas con asuntos laborales –con sede en Hong Kong– combinara el proceso de verificación con la formación de los trabajadores. En 2002, el Grupo de Trabajo de la ETI en China se embarcó en un amplio programa de concientización y capacitación entre los miembros del Reino Unido y socios de la región sur de China.

Falta aún realizar una evaluación detallada de las ventajas y desventajas de los diferentes criterios de la ETI en materia de supervisión y verificación. Sobre todo, es necesario evaluar más en profundidad sus impactos en las vidas de los trabajadores. Este es uno de los objetivos estratégicos de la ETI en los próximos años.

4.4 Asociación por el Trabajo Justo (FLA)

Información general

La Asociación por el Trabajo Justo (FLA, por Fair Labor Association) fue creada en noviembre de 1998 sobre la base de la Asociación de la Industria de la Indumentaria (AIP, por Apparel Industry Partnership), que había sido iniciada por la Casa Blanca en agosto de 1996 para abordar el tema de las normas sobre los derechos laborales en los Estados Unidos y en la industria de la indumentaria de todo el mundo. El objetivo de la FLA es mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas del sector de prendas de vestir y calzado deportivo (y otros sectores industriales en los cuales las universidades han concedido licencias) en los Estados Unidos y en el exterior.

Cuando se creó la FLA, el Sindicato de Empleados de la Aguja, la Industria y los Textiles (UNITE, por Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees) y

ONGs como el Centro Interfé sobre Responsabilidad Empresarial (ICCR, por su sigla en inglés), los cuales habían participado de la coalición AIP de compañías, sindicatos, ONGs y universidades, se negaron a adherir a la nueva asociación, a la que acusaban de deficiencias graves en sus normas sociales y principios de verificación.

En abril de 2002, la FLA introdujo cambios importantes en su programa y sus procedimientos de supervisión, con el objetivo de aumentar su transparencia, independencia y alcance. Aceptó agregar dos nuevas categorías de participación –agentes y proveedores participantes–

a las ya existentes de compañías y licenciarios en universidades. Esta decisión, sin embargo, no estaba dirigida a cambiar la orientación básica de la certificación de marcas de la FLA.

Hasta la fecha, la FLA está constituida por 13 compañías (ver cuadro), 178 colegios/universidades y 6 destacadas organizaciones de derechos humanos y laborales como el Comité de Abogados por los Derechos Humanos (Lawyers Committee for Human Rights), la Liga Nacional de Consumidores (National Consumers League), así como el Consejo Nacional de Iglesias (National Council of Churches).

Compañías y licenciarios participantes

Estas compañías producen en más de 3.000 fábricas en 80 países, con ventas que totalizan los 30.000 millones de dólares:

adidas–Salomon: todo el calzado, la ropa y artículos deportivos adidas–Salomon.

Joy Athletic: prendas Joy Athletic.

Liz Claiborne: toda la ropa excepto la de los licenciarios y las adquisiciones recientes por debajo del 100%.

GEAR for Sports: todos los productos Champion Custom Products de GEAR for Sports.

Eddie Bauer: prendas Eddie Bauer.

Polo Ralph Lauren: todas las prendas de vestir Polo Ralph Lauren.

Patagonia: todos los productos.

Nike: todo el calzado, ropa y artículos deportivos Nike.

Levi Strauss & Co.: Levi's, Slaters y Dockers.

Nordstrom: prendas Nordstrom etiqueta privada.

Reebok: todo el calzado y la ropa Reebok.

Phillips–Van Heusen: la marca Van Heusen, toda las prendas Van Heusen.

Zephyr Graf–X: todos los productos Zephyr Graf–X.

La Junta de Directores está compuesta por representantes de 6 compañías, 6 ONGs, 3 universidades más el presidente (ver cuadro). El Comité Ejecutivo está integrado por dos representantes de compañías, dos de ONGs, un representante de una universidad, y un presidente.

La FLA acreditó a los 13 supervisores siguientes para realizar el trabajo de supervisión externa independiente: ALGI, CSCC, Cotecna Inspections, COVERCO, BVQI, GSC (ex PriceWaterhouseCoopers), Global Standards / Toan Tin, ITS, Kenan Institute Asia, LIFT–Standards, Phulki, SGS, T–Group Solutions.

Junta de Directores de la Asociación Trabajo Justo

Secretario *Daniel R. Glickman*, Presidente de la Junta, Akin, Gump, Strauss

Doug Cahn, Reebok Internacional Ltda.

Bob Durkee, Universidad de Princeton

Bob Edgar, Consejo Nacional de Iglesias

Linda Golodner, Liga Nacional de Consumidores

Pharis Harvey

Art Heffner, Phillips Van Heusen Corp.

Gregg Nebel, adidas–Salomon

Carol Kaesebier, Notre Dame

Dusty Kidd, Nike, Inc.

Bruce Moats, Levi Strauss & Co.

Michael Posner, Comité de Abogados por los Derechos Humanos

Kathy Rodgers, NOW Legal Defense and Education Fund

Jim Silk, Centro Orville H. Schell por los derechos humanos

Rut Tufts, Universidad de Carolina del Norte–Chapel Hill

Bob Zane, Liz Claiborne

Normas sociales

El Código de Conducta para el Lugar de Trabajo de la FLA se refiere a las siguientes cuestiones básicas:

- Prohibición del trabajo forzado.
- Prohibición del trabajo infantil (el límite de edad es 15 años o 14 en los casos en que la ley lo autoriza).
- Prohibición de acoso o abuso.
- Prohibición de discriminación en función del género, la raza, la religión, etc.
- Ofrecer un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Respeto de la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Pago de salarios y beneficios – por lo menos el salario y los beneficios mínimos estipulados por ley.
- Jornada laboral: excepto en circunstancias comerciales extraordinarias, las horas de trabajo no excederán las 48 horas semanales y las 12 horas de trabajo extra, o las horas semanales estipuladas legalmente más 12 horas de trabajo extra.
- El pago por el trabajo extra debe hacerse conforme a las disposiciones legales o –en los casos en que no exista esa ley– debe ser, como mínimo, igual al pago de la hora regular.

Ámbito de aplicación

El Código de la FLA se aplica a todas las instalaciones de la propia compañía y las de los proveedores, contratistas y licenciarios, con la excepción de las instalaciones mínimas («de minimis»). Estas últimas son las que una compañía contrata para una producción de solamente seis meses o menos durante un periodo de 24 meses, o a la cual le contrata una producción que representa solamente el 10% o menos de la producción anual de dicha instalación. En todo caso, esas instalaciones mínimas no constituirán más del 15% de todas las instalaciones industriales de producción de una compañía.

Supervisión y verificación

En el marco de los «Principios de Supervisión de la FLA», las compañías que participan acuerdan realizar una supervisión interna y externa de todas las fábricas todos los años –y que en ambas participen ONGs locales de manera regular. La supervisión se hace mediante visitas anunciadas y sorpresivas.

La supervisión interna de la compañía debe abarcar en el primer año el 50% de todas las instalaciones existentes y la totalidad de ellas en el segundo año. En el programa de supervisión externa independiente, el personal de la FLA realizará auditorías anuales de los registros y programas de cada compañía así como visitas de campo. Utilizando una metodología de evaluación del riesgo, seleccionará las instalaciones a partir de una muestra aleatoria para supervisar, y contratará supervisores acreditados para realizar las auditorías, todas las cuales serán sorpresivas. A finales del año 2002, la FLA bajó el porcentaje de instalaciones supervisadas externamente a 5% (de 10% en el periodo de miembros iniciales). La FLA verifica y atestigua en el proceso de reparación.

La certificación debe ser evaluada anualmente.

Se invita a las organizaciones de derechos laborales y/o derechos humanos a que se capaciten para poder intervenir en los procesos de acreditación.

Información / Divulgación

Todos los informes de la supervisión interna y externa serán proporcionados en extenso al personal de la FLA. La FLA produce anualmente informes públicos sobre el récord general de cumplimiento de cada una de sus compañías participantes. En abril de 2002, la FLA decidió publicar en su página Web la información relacionada

con las fábricas supervisadas y verificadas de manera independiente. Esta información incluye el nombre de la compañía participante que utiliza la fábrica; el país/región de la fábrica; el producto y las dimensiones de las instalaciones; el nombre del supervisor; los resultados en materia de incumplimiento; las condiciones de reparación.

Las compañías deben entregar a la FLA una lista completa de las instalaciones que se someten al control. Todos los centros de enseñanza de la FLA que tienen programas con licenciarios, tienen políticas que exigen que se divulgue públicamente los sitios de las fábricas en los que se fabrican los productos que se dan bajo licencia.

Reclamaciones / Apelaciones / Medidas correctivas

Las reclamaciones de terceros –sean anónimas o públicas– pueden ser dirigidas a la FLA. También hay un mecanismo confidencial de reclamaciones ante la compañía dueña de la marca. Las reclamaciones deben contener pruebas confiables, específicas y verificables de la información de un caso de incumplimiento de las disposiciones del Código. La FLA ofrece un proceso de reparación, después del cual el tercero será informado de los resultados.

Costos / Financiamiento

El presupuesto de la FLA consiste de contribuciones de compañías participantes así como de universidades y sus licenciarios (antes también del gobierno y de fundaciones). Las compañías pagan cuotas que van de 500 dólares a 100.000 dólares según sus ingresos anuales. Las cuotas de las universidades constituyen el 1% de los ingresos por concepto de licencias –que van de un mínimo de 100 dólares a un máximo de 50.000 dólares. En el segundo año de supervisión independiente (julio 2002 – julio 2003) las compañías también aportarán a un fondo circulante de la FLA para cubrir los costos de la supervisión independiente.

Según los principios de la FLA, todas las compañías de todas las categorías son responsables de los costos de la reparación.

Situación actual / Comentarios

En el primer año de la verificación independiente (julio de 2001 – julio de 2002), la FLA verificó 185 ins-

talaciones en 20 países. Del número total de instalaciones verificadas, 20 fueron compartidas entre las compañías participantes demostrando con ello su voluntad de cooperar para aumentar la eficacia de poner en práctica medidas de reparación. Los primeros informes de supervisión/ verificación debían ser publicados a fines de 2002, pero todavía no se ha concretado.

Hasta la fecha hubo reclamaciones de terceros de El Salvador, Pakistán y República Dominicana, que pudieron ser resueltas con éxito. Por ejemplo, el 19 de abril de 2002, la FLA publicó un informe a continuación de una reclamación contra violaciones de los derechos sindicales en la fábrica BJ&B en la República Dominicana. La FLA se encargó del caso trabajando en estrecha cooperación con el Consorcio de Derechos de los Trabajadores (WRC, por Worker Rights Consortium). En el marco de la aplicación de medidas de reparación, se volvió a tomar a la mayoría de los trabajadores que habían sido despedidos por reducción de personal.

Obviamente, las reformas generales del sistema de supervisión/ verificación y la política de transparencia adoptada por la FLA en abril de 2002, fueron una respuesta a las duras críticas que formularon sindicatos y ONGs a la FLA, no solamente en los Estados Unidos sino también a escala internacional, desde su inicio. Sin embargo todavía subsisten graves errores en la formulación de las normas sociales en la Carta de la FLA (por ejemplo, salario mínimo en lugar de requisitos de salario vital).

La FLA ha demostrado su disposición a explorar áreas de cooperación con instituciones con códigos similares, como la WRC, la SAI o la CCC, haciendo invitaciones mutuas a conferencias, resolviendo casos de reclamaciones, etc.

4.5 El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC)

Información general

El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) fue fundado el 7 de abril de 2000 en Nueva York a partir de la iniciativa de «Estudiantes de Estados Unidos contra los Talleres de Explotación» (USAS, por United States Students Against Sweatshops).

El objetivo del WRC es mejorar las condiciones de trabajo de las fábricas proveedoras de ropa deportiva de compañías que producen artículos en el marco de licencias para universidades de los Estados Unidos (Nike, adidas–Salomon, Reebok, etc.). El WRC apoya y verifica el cumplimiento de los licenciarios con los códigos de conducta para los fabricantes de indumentaria, que los colegios y universidades de los Estados Unidos han formulado en los últimos años para asegurar que los artículos vendidos bajo licencia entre los universitarios sean producidos en condiciones de trabajo humanas. El WRC exhorta a las universidades a exigir el cumplimiento de las disposiciones que figuran en los contratos y que exigen a las compañías licenciarias que respeten las normas laborales básicas. El WRC no es un organismo de certificación.

Con posterioridad a la investigación de la fábrica y a las medidas correctivas, las actividades del WRC también consisten en formular un Sistema de Reclamaciones de los Trabajadores, realizando investigaciones y organizando una base de datos de la fábrica en el marco de la política de divulgación de hechos.

La Junta Rectora del WRC está compuesta de 15 miembros, cinco representantes por cada uno de los siguientes sectores: a) administraciones de colegios y universidades, b) USAS, c) el Consejo Asesor del WRC.

Miembros de la Junta Rectora del WRC

Representantes del Grupo de la Universidad

Marcella David (Presidente de la Junta), Universidad de Iowa.

Chris Howell, Oberlin College.

Jim Brudney, Universidad Estatal de Ohio.

Rut Tufts, Universidad de Carolina del Norte–Chapel Hill.

Douglas Shaw, Universidad de Georgetown.

Expertos Independientes en Derecho Laboral que representan al Consejo Asesor del WRC

Mark Barenberg, Profesor de Leyes, Escuela de leyes de Columbia.

Linda Chavez-Thompson, Vice-presidente ejecutivo, AFL-CIO.

Reverend David Dyson (Secretario del Consejo), Presidente, People of Faith Network.

Jill Esbenshade, Profesor Adjunto de Sociología, Universidad Estatal de San Diego.

Katie Quan, Director, John F. Henning Center for International Labor Relations, Universidad de California.

Representantes de los Estudiantes Unidos contra los Talleres de Explotación (Sweatshops)

Matt Aber-Towns, Universidad Estatal Grand Valley.

Audrey Avila, Universidad de Loyola.

Shahar Sapir, Universidad Estatal de Florida.

Nancy Steffan, (Tesorera de la Junta), Universidad de Indiana.

Matt Teaman, Universidad Estatal de Ohio.

El Consejo Asesor del WRC está compuesto de expertos en derechos laborales y derechos humanos, de los

Estados Unidos, Canadá y los países productores de ropa deportiva internacional.

Miembros del Consejo Asesor del WRC

Rich Appelbaum – Profesor; Director, Institute for Social, Behavioral, and Economic Research (ISBER); Universidad de California, Santa Barbara.

Jeff Ballinger – Director, Press for Change.

Mark Barenberg – Profesor de leyes, Escuela de Leyes de la Universidad de Columbia.

Nikki F. Bas – Coordinador de Programa, Sweatshop Watch.

Elaine Bernard – Director de Trade Union Program, Universidad de Harvard.

Edna Bonacich – Profesor de Sociología, Universidad de California– Riverside.

Linda Chavez-Thompson – Vicepresidente Ejecutivo, AFL / CIO.

Terry Collingsworth – Director Ejecutivo, International Labor Rights Fund.

Ginny Coughlin – Sindicato de Empleados de la Aguja, la Industria y los Textiles (UNITE, por Union of Needletrades, Industrial, and Textile Employees).

Reverend David Dyson – People of Faith Network.

Jill Esbenshade – Universidad Estatal de San Diego.

Homero Fuentes – Commission for the Verification of Corporate Codes of Conduct (COVERCO), Guatemala.

Girlie Guzman – Coordinador para Asia, Hermandad de Sindicatos Asiáticos (BATU).

Ben Hensler – Departamento de Asuntos Internacionales, AFL / CIO.

George Miller – Representante de EE.UU. (D, California).

Pedro Ortega – Secretario general, Federación de Trabajadores de Textiles, Vestido y Cuero, Nicaragua.

Maritzah Paredes – Colectivo de Mujeres Hondureñas (CODEMUH).

Ebrahim Patel – Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWO).

Kate Pfordresher – People of Faith Network.

Katie Quan – Director, John F. Henning Center for International Labor Relations, Universidad de California–Berkeley.

Carolina Quinteros – Directora, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), El Salvador.

Monina Wong – Labor Rights in China, Hong Kong Christian Industrial Committee.

Junya Lek Yimprasert – Thai Labour Campaign, Tailandia.

En noviembre de 2001, 110 colegios y universidades de los Estados Unidos habían adherido al WRC.

Normas sociales

El código de conducta elaborado por el WRC en 1999 no es obligatorio para las universidades miembros, pero se les exige que incluyan las siguientes normas sociales en todos los demás códigos:

- Libertad de asociación – Derecho a la negociación colectiva.
- Salarios vitales.
- Semana laboral de no más de 48 horas.
- Pago por horas extra de acuerdo a la legislación nacional o como mínimo 50% por encima del pago normal.
- Prohibición de trabajo infantil.
- Prohibición de trabajo forzado.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Prohibición de toda forma de discriminación.
- Prohibición de acoso o abuso.
- Derechos de la mujer.

En la medida que todavía no se ha resuelto satisfactoriamente el debate actual sobre un nivel de salario vital, el WRC no insiste por ahora en lograr ese nivel como condición para ser miembro.

Ámbito de aplicación

La compañía licenciataria debe presentar una declaración jurada en la que asegure que todas las instalaciones en las que produce artículos conforme a la licencia acordada, incluso las que funcionan en régimen de contratos y subcontratos, cumplen con las disposiciones del código de conducta.

Supervisión / Verificación

Como parte de la licencia acordada, las universidades exigen a las compañías licenciatarias que aseguren la aplicación del código de conducta, el monitoreo interno y que hagan pública la localización de todas las instalaciones industriales de producción para una verificación independiente. La verificación independiente por parte del Órgano del WRC adopta la forma de investigaciones en el lugar que tengan en cuenta la información producida por las propias compañías en el marco de su compromiso a elaborar informes y a revelar los hechos públicamente. El Órgano del WRC actúa independientemente de las oficinas de la universidad que dan las concesiones y de los representantes de las industrias.

Dentro de los objetivos del WRC no está el de crear un régimen de verificación independiente amplio ni la certificación de las compañías.

La verificación independiente en el lugar durante visitas sorpresa se basa en una red de relaciones estables con trabajadores en los países donde se produce indumentaria. Actualmente, el WRC está trabajando en la creación de una red de contactos con organizaciones laborales.

Informes

Cuando una compañía licenciataria no hace los informes, o los informes dan datos falsos, da pie a que se apliquen una serie de sanciones que posiblemente impliquen la terminación de la licencia. La aceptación por parte de una compañía del requisito del WRC de revelar públicamente los hechos implica que el WRC pondrá sus informes a disposición del público en general y de los grupos aliados de los trabajadores en las regiones productoras.

Reclamaciones / Apelaciones / Medidas correctivas

El Órgano del WRC tiene la responsabilidad de recibir y verificar las reclamaciones de los trabajadores relativas a abusos y violaciones del código del WRC o de códigos de universidades que hacen al caso. El WRC coopera estrechamente con organizaciones aliadas de los trabajadores para verificar esas reclamaciones y adoptar las consiguientes medidas correctivas.

Costos / Financiamiento

Aproximadamente el 40% de los fondos del WRC se derivan de una participación de los ingresos obtenidos por los colegios y universidades por las licencias, y de contribuciones en general. Esos colegios y universidades con programas bajo licencia contribuyen con el 1% de sus ingresos por las licencias, o un mínimo de 1.000 dólares y un máximo de 50.000 dólares. Las que no tienen licencias pagan 1.000 dólares.

Las donaciones de fundaciones filantrópicas como el Fondo Stern Family, la New World Foundation o el Fondo Phoenix, constituyen aproximadamente el 60% de los fondos del WRC.

La compañía licenciataria debe correr con los gastos de aplicar las disposiciones del código y supervisarlas.

Situación actual / Comentarios

El WRC utiliza la concesión aplicada por los colegios y universidades de los Estados Unidos como forma de exigir el cumplimiento de las normas laborales. Como la venta de artículos en concesión en los colegios y universidades de los Estados Unidos es un factor de costo importante para licenciatarios como Nike, adidas-Salomon o Reebok, esas concesiones representan una

herramienta financiera que el WRC puede utilizar directamente para lograr sus objetivos.

La rivalidad entre la FLA y el WRC para captar los colegios y universidades de los Estados Unidos ha disminuido en los últimos meses. Hubo varios casos de cooperación fructífera entre el WRC y la FLA, como por ejemplo para manejar las reclamaciones de las fábricas BJ&B en República Dominicana y hacer el seguimiento de las investigaciones de WRC en la fábrica New Era en Derby. Esos avances en la cooperación también son el resultado de que varios colegios de los Estados Unidos son miembros de FLA y WRC.

En 2001/2003 el WRC, en cooperación con sindicatos y ONGs locales, realizó extensas investigaciones en materia de violaciones de derechos laborales en fábricas de proveedores de los licenciatarios en varios países. Esas investigaciones estuvieron acompañadas de campañas publicitarias en gran escala, no solamente en las universidades de los Estados Unidos, sino también en todo el país y a escala internacional. Se centraron en casos de represión de sindicatos y otras violaciones de los derechos laborales en la fábrica Kukdong International en México, proveedora de Nike, en la fábrica PT.Dada, en Indonesia, proveedora de adidas y Top of the World, en la fábrica de gorras BJ&B en República Dominicana, y en la fábrica New Era Cap en Derby, Nueva York. Los informes de la investigación del WRC tuvieron resonancia internacional. Se lograron mejoras sustanciales en esas fábricas debido a la presión pública, aún cuando todavía falta adoptar varias medidas de reparación.

4.6 Reseña de otras iniciativas en materia de códigos de conducta

Los cinco códigos de conducta que hemos mencionado y que tienen mayor relieve internacional en el sector de las prendas de vestir y el calzado deportivo no son los únicos códigos de conducta importantes. Hay varias otras iniciativas que también merecen ser discutidas con mayor detenimiento, pero el limitado alcance de esta publicación no permite más que hacer el siguiente resumen de algunos ejemplos:

En 1997, la Asociación Europea de los Textiles y el Vestido (EURATEX, por European Association for Textile and Clothing), y la Federación Sindical Europea de los Textiles, el Vestido y el Cuero (ETUC/TLC, por European Trade Union Federation for Textile, Clothing

and Leather), firmaron una «**Carta de los Interlocutores Sociales Europeos del Sector de los Textiles y el Vestido – Código de Conducta**», en la cual acordaron instruir a sus organizaciones miembros a que exhortaran a compañías y empleados de la industria europea de los textiles y el vestido a que respetaran los cinco convenios laborales básicos de la OIT. Junto con el Código Básico de Prácticas de Trabajo de la CIOSL, de 1997, este código de conducta realmente influyó en los códigos subsiguientes del sector. En principio, sin embargo, la Carta entre el empleador y las federaciones sindicales se semeja más a un acuerdo marco que a las iniciativas para un código de conducta descritas anteriormente.

En los últimos meses, el Programa de certificación de la **Producción Mundial Responsable de Prendas de Vestir (WRAP**, por Worldwide Responsible Apparel Production) formulado en 1998 por la Asociación Americana de Fabricantes de Prendas de Vestir (ahora Asociación Americana de Prendas de Vestir y Calzado), ha recibido mucho apoyo principalmente de los fabricantes de prendas de vestir de países del Sur. Hasta la fecha, 18 Asociaciones Nacionales de Fabricación y Comercio de América Central, el Caribe, México, Sudáfrica, Turquía y países asiáticos como Filipinas y Sri Lanka se han comprometido con el Programa de Certificación del WRAP. El WRAP procura la certificación voluntaria, en la propia fábrica, pagada por los dueños de la fábrica. El WRAP tiene las normas sociales más laxas de todos los códigos de conducta formulados en los últimos años en los Estados Unidos. Rara vez reclaman que se cumpla más estrictamente la legislación laboral local y algunos de ellos incluso ofrecen cláusulas que permiten evadir esas leyes. La Junta de Certificación del WRAP acredita a empresas tanto comerciales como sin fines de lucro para que actúen como supervisores externos. Los miembros de la Junta de Directores del WRAP y los delegados que representan a los fabricantes estadounidenses de indumentaria Sara Lee, VF Corporation, Kellwood y Gerber Childrenswear, así como algunas industrias fuera del sector de prendas de vestir, ex altos funcionarios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y un ex funcionario del ahora desbandado Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (American Institute for Free Labor Development). Debido a sus normas sociales débiles y a la falta de transparencia e independencia, el programa del WRAP ha recibido escasa credibilidad entre sindicatos y ONGs. Desde junio de 2000, 330 fabricantes de 32 países han obtenido la certificación por parte del Programa de Certificaciones del WRAP. En octubre de 2002, 1025 fábricas de 68 países se habían registrado para ser certificadas.

En junio de 2001, la **FTA** (Foreign Trade Association) europea y **EuroCommerce** adoptaron un código de conducta para compañías europeas similar al de la empresa alemana miembro, AVE (Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels = Asociación Alemana de Venta al Público para el Comercio Exterior). En noviembre de 1999 AVE había publicado un código de conducta que, en términos generales (de manera más laxa), se refería a los convenios correspondientes de la OIT. En el periodo 2003–2005, AVE y el organismo de desarrollo del gobierno alemán, GTZ, comenzarán un proyecto de verificación que abarcará a 2500 fábricas de proveedores en 15 países de Europa del Este y Asia. Esta prueba utilizará supervisores acreditados por SAI (Social Accountability International) y el sistema de reclamaciones de SAI. El gobierno alemán colaborará en la financiación del proyecto. FTA/ EuroCommerce está tratando de influir para que se instale un sistema de supervisión conjunto de las iniciativas existentes en la Unión Europea.

A comienzos de 2001 se creó en Alemania una **Mesa Redonda sobre Códigos de Conducta**. Su estructura es cuatripartita: cuatro lugares para cada uno de los siguientes sectores: ministerios de gobierno, empresas (entre otras AVE), sindicatos y ONGs (tal como la CCC alemana). Su objetivo es mejorar la aplicación de las normas laborales en los países en desarrollo a través de códigos de conducta. Hasta la fecha, la Mesa Redonda se ha limitado a recoger experiencias de determinadas partes involucradas, en lugar de embarcarse en proyectos comunes.

Aún así, otra variante del tema de los códigos de conducta es Alianza Global (Global Alliance), que fue creada en abril de 1999 por Nike, el Banco Mundial, la Fundación Internacional de Jóvenes y varias otras compañías. En 2002, la compañía estadounidense de venta al público The Gap, también adhirió a la Alianza Global. Nike utiliza la Alianza Global para contrarrestar las críticas persistentes de sindicatos y ONGs vinculadas con los temas laborales, con respecto a sus políticas mundiales de suministros. Las críticas no han menguado por el hecho de que Nike se haya hecho miembro de la FLA ni de que haya apoyado la iniciativa «Pacto Global» de la ONU. Un ejemplo de cómo le sirve Alianza Global a Nike es un estudio publicado poco antes de la apertura de los Juegos Olímpicos de Sydney, en setiembre de 2000. En medio de una serie de informes de prensa que hacían referencia a las malas condiciones de trabajo de las fábricas proveedoras de Nike en Indonesia, el estudio de «Alianza Global para los trabajadores y las Comunidades» pintaba un panorama tan favorable de las condiciones de trabajo de 2.800 trabajadores de 12 fá-

bricas proveedoras de Nike en Tailandia y Vietnam que los críticos las descartaron por considerar que se trataba de un lavado de cara. A comienzos de 2001, Alianza Global publicó un informe sobre las condiciones de trabajo de nueve fábricas de Indonesia en situación de contrato con Nike, que ocupó los titulares de prensa internacionales. Nike hizo una singular autocrítica con relación a las violaciones generalizadas de los derechos humanos en esas fábricas, y prometió aplicar planes correctivos. Sin embargo, todavía no se ha publicado el informe de seguimiento prometido para un año después. Además de las cuestiones relativas al lugar de trabajo, Alianza Global se ocupa también de programas de educación, salud, nutrición y hábitos de vida y promoción en los países en desarrollo. Su presupuesto inicial fue de 10 millones de dólares. A finales de 2002, Global Alliance era activa en 48 fábricas de Tailandia, India, Indonesia y Vietnam, representando a 167.000 trabajadores.

La Organización Internacional de Normalización (ISO, por International Organization for Standardisation) ha iniciado un proceso de discusión de los instrumentos de la Responsabilidad Empresarial ISO tomando en cuenta las experiencias de las normas de los sistemas de gestión de calidad (ISO 9000) y de gestión ambiental (ISO 14000).

En el Foro Económico Mundial realizado en Davos en enero de 1999, el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, propuso una nueva iniciativa de apoyo a actividades comerciales responsables y valores universales, con el nombre de «**Pacto Global**». Se trata de una iniciativa conjunta de destacados representantes empresariales, sindicales y de la sociedad civil. Sus principios se refieren a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Fundamentales sobre los Derechos en el Trabajo, de la OIT, y los Principios de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo. Hasta ahora 649 compañías, entre ellas Nike, Daimler, Chrysler, Royal Dutch/ Shell Group, Unilever, Rio Tinto, Deutsche Bank, Bayer y asociaciones comerciales como la Cámara Internacional de Comercio, se han plegado públicamente a apoyar el Pacto Global.

Dicha propuesta exige a las compañías la publicación de informes anuales y la exhibición en sus páginas Web de ejemplos específicos de progreso en la puesta en práctica de los principios del Pacto Global. También permite a las ONGs impugnar públicamente a las compañías involucradas. El Pacto Global también aspira a contribuir con los Objetivos del Milenio para el Desarrollo, de la ONU, a través de Proyectos de Asociación. Organiza Foros de Aprendizaje Anuales y llega a la colectividad internacional a través de Estructuras de Redes Locales.

Aún cuando pueda resultar una plataforma de diálogo útil, el Pacto Global ha provocado duras críticas de quienes lucharon durante tantos años por promover formas más eficaces de mejorar la situación de los derechos humanos en las fábricas filiales y proveedoras de las empresas transnacionales. Los malos antecedentes en materia de respeto de los derechos humanos y laborales de algunos de los signatarios, como Nike, Shell y Bayer, han sido denunciados públicamente una y otra vez. El Pacto Global es un acuerdo no vinculante que carece de un mecanismo coercitivo para exigir su cumplimiento. Por lo tanto, es dudoso que la información proporcionada por quienes más sufren las violaciones a los derechos humanos en toda la cadena de producción de las compañías en cuestión reciba una atención adecuada.

En junio de 2000, la **OCDE** revisó las **Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales** que había publicado originalmente en 1976. Todavía no vinculan legalmente a las compañías en cuestión, sino que definen las expectativas de los gobiernos que adhieren, tanto de países miembros de la OCDE como de países no asociados. Si bien las nuevas directrices incluyen varios temas nuevos tales como el desarrollo sustentable, los derechos humanos, la gestión ambiental, el trabajo infantil y forzado, el soborno y la corrupción, siguen siendo débiles en varias otras cuestiones como las relaciones de consumo, la promoción de la energía nuclear, las modificaciones genéticas, etc. La OCDE exhorta a las ONG y al público a intensificar su participación controlando la aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE a través de una mayor cooperación con los Puntos de Contacto Nacionales en los estados miembros de la OCDE. Hasta la fecha se han planteado más de 20 casos a los Puntos de Contacto Nacionales en países de la OCDE. La estructura de los Puntos de Contacto Nacionales varía de un único departamento a varios departamentos (tripartita, cuatripartita) en diferentes países. Por otro lado, hubo pocos casos de Puntos de Contacto nacionales que funcionaran bien, como fue el caso de Francia y la República Checa. En otros países, como Estados Unidos, los casos no fueron manejados con eficacia. En una reunión de la OCDE realizada el 17 de junio de 2002 en París, se estableció que todavía había demasiados Puntos de Contacto Nacionales paralizados y que muchos no habían consultado a los sindicatos y a otras partes involucradas. En su respuesta a la publicación revisada de las Líneas Directrices de la OCDE, 75 ONGs exhortaron a los gobiernos adherentes a considerar esas directrices como tan solo un primer paso en la dirección correcta. Subrayaron específicamente la necesidad de aplicar mecanismos pensados para garantizar su aplicación mundial.

El 31 de mayo de 2002, en una segunda iniciativa importante sobre códigos de conducta, el Parlamento Europeo votó por una nueva legislación que exige a las compañías informar públicamente cada año su desempeño social y ambiental, para hacer a los miembros de la Junta personalmente responsables de esas prácticas, y para establecer jurisdicción legal contra los abusos de compañías europeas en los países en desarrollo. Sin embargo, en su respuesta al voto del Parlamento publicada en julio, la Comisión Europea rechazó firmemente un enfoque regulador de la responsabilidad social de las empresas poniendo énfasis en la naturaleza voluntaria de la responsabilidad social de las empresas. El Libro Blanco de la Comisión rechaza los informes sociales y ambientales obligatorios, el etiquetado social obligatorio de los productos y cualquier reglamentación que exija que los fondos de pensión de los Estados miembros den a conocer las políticas de inversión socialmente respon-

sables. La Comisión pone énfasis en su función de ayudar a promover técnicas de gestión de responsabilidad social de las empresas, elaborar medios de compartir la mejor práctica e introducir una dimensión ética a sus propias políticas de contratación. Se creó un «Foro de Intereses Múltiples sobre Responsabilidad Social de las Empresas» integrado por 40 representantes de empresas, sindicatos, grupos de consumidores y ONGs para estudiar las recomendaciones del Libro Blanco.

4.7 Descripción sumaria y comparación

Descripción sumaria de las principales características de CCC, SAI, ETI, FLA, WRC.

| | CCC | SAI | ETI | FLA | WRC |
|--|--|--|---|---|---|
| Iniciativa/ Año de creación | Instituto de investigación alemán SOMO 1990. | Organización de consumidores estadounidense CEP 1997. | Diversas ONGs 1998. | Administración de Clinton, 1996. | Organización de estudiantes estadounidenses USAS 2000. |
| Metas y Objetivos | Mejorar las condiciones de trabajo en la industria mundial del vestido y el calzado deportivo. | Mejorar las condiciones de trabajo de todas las industrias (excepto minería). | Mejorar las condiciones de trabajo de la industria de las prendas de vestir y de alimentos en todo el mundo y en la horticultura. | Mejorar las condiciones de trabajo de la industria de las prendas de vestir en todo el mundo y de todas las industrias que producen en carácter de licenciatarias para universidades de los Estados Unidos. | Mejorar las condiciones de trabajo de la industria de las prendas de vestir en todo el mundo que produce en carácter de licenciataria para las universidades de los Estados Unidos. |
| Métodos / Instrumentos | <ul style="list-style-type: none"> a) Código de Prácticas de Trabajo – órgano de verificación independiente, certificación de las compañías miembros que incluye toda la cadena de suministros. b) Iniciativas legales, cooperación con estructuras de gobierno. c) Solidaridad entre el Norte y el Sur. d) Información de los consumidores. | <ul style="list-style-type: none"> a) Norma SA 8000 – verificación independiente, certificación de productores / proveedores. b) 2001 – 2004 programas de formación de trabajadores en cooperación con ITGLWF. | <ul style="list-style-type: none"> a) Compañías miembros comprometidas con la aplicación, la supervisión y la verificación del Código Básico de ETI en toda la cadena de suministros. b) Foro de capacitación con participación de múltiples interesados: comparación de los diferentes modelos de supervisión y verificación. c) Investigación y defensoría Norte-Sur. d) Trabajo en red entre grupos del norte y del sur. | Código de Conducta para el lugar de trabajo – verificación independiente, certificación de las compañías participantes/ de los licenciatarios incluida toda la cadena de suministros. | <ul style="list-style-type: none"> a) Código de Conducta –no se certifican las compañías licenciatarias, pero se hacen inspecciones de control en el lugar, en toda la cadena de suministros. Investigación e informes de medidas correctivas. Fijación de normas para concesiones de universidades estadounidenses. b) Trabajo en redes Norte-Sur, campañas. |

[continúa]

| | CCC | SAI | ETI | FLA | WRC |
|--------------------------------------|---|---|--|--|--|
| Miembros/ Gobernanza | Más de 250 ONGs y sindicatos de 14 CCCs autónomas con diferentes estructuras de gobernanza en 12 países europeos. Secretaría internacional en Amsterdam. | a) Junta: 2 ONG, 1 abogado, 3 compañías. b) Junta Asesora: 5 ONGs, 2 sindicatos, 1 ONU, 1 Ciudad de Nueva York, 8 compañías. | a) Miembros: 29 compañías, 15 ONGs, 4 sindicatos (gobierno). b) Junta: 3 compañías, 3 ONGs, 3 sindicatos, 1 presidente (Gobierno con estatus de observador). | a) Miembros: 13 compañías, 6 ONGs, 178 universidades. b) Junta: 6 compañías, 6 ONGs, 3 universidades, 1 presidente. c) Consejo Asesor de ONG. | a) Miembros: 110 universidades, USAS. b) Junta: 5 universidades, 5 USAS, 5 Consejo Asesor. c) Consejo Asesor: 22 expertos |
| Normas sociales | a) Libertad de asociación. b) Negociación colectiva. c) No al trabajo forzado. d) No al trabajo infantil. e) No a la discriminación. f) Salario vital. g) Seguridad y salud en el trabajo. h) Jornada laboral. i) Establecimiento de una relación de empleo. (Referencia a los Convenios de la OIT y al Código de CIOSL de 1997). | a) Libertad de asociación. b) Negociación colectiva. c) No al trabajo forzado. d) No al trabajo infantil. e) No a la discriminación. f) Salario vital. g) Seguridad y salud en el trabajo. h) Jornada laboral. i) Sistemas de gestión. (Referencia a los Convenios de la OIT y de la ONU de Derechos Humanos/ Niños/ la Mujer /). | a) Libertad de asociación. b) Negociación colectiva. c) No al trabajo forzado. d) No al trabajo infantil. e) No a la discriminación. f) Salario vital. g) Seguridad y salud en el trabajo. h) Jornada laboral. i) Establecimiento de una relación de empleo. j) No al trato inhumano. (Referencia a la OIT). | a) Libertad de asociación. b) Negociación colectiva. c) No al trabajo forzado. d) No al trabajo infantil (excepto desde los 14 años si es legal). e) No a la discriminación. f) Salario mínimo con beneficios incluidos. g) Seguridad y salud en el trabajo. h) Jornada laboral (excepciones de la OIT –48 horas más 12 horas extras/ semana– posible). i) Se puede pagar las horas extras a una tarifa normal. j) No al acoso o abuso. | a) Libertad de asociación. b) Negociación colectiva. c) No al trabajo forzado. d) No al trabajo infantil. e) No a la discriminación. f) Salario vital. g) Seguridad y salud en el trabajo. h) Jornada laboral. i) Establecimiento de una relación de empleo. j) No al acoso o abuso. k) Derechos de la mujer. |
| Ámbito de aplicación | Toda la cadena de suministros de productos de las prendas de vestir incluidos los contratistas, subcontratistas, proveedores y licenciatarios (parte con fuerza ejecutiva y ejecutable de cualquier acuerdo). | Énfasis en fábricas/ fincas rurales, pero también recomendaciones para la cadena de suministros. | Toda la cadena de suministros de productos de las prendas de vestir, la alimentación y la horticultura, incluidos los contratistas, subcontratistas, proveedores y licenciatarios. | Toda la cadena de suministros de productos de las prendas de vestir, incluidos los contratistas, subcontratistas, proveedores y licenciatarios, con la excepción de instalaciones «mínimas» (proveedores a corto plazo y volúmenes pequeños). | Toda la cadena de suministros de productos de las prendas de vestir, incluidos los contratistas, subcontratistas, proveedores y licenciatarios. (Parte con fuerza ejecutiva y ejecutable de cualquier acuerdo). |
| Supervisión/ Verificación | Certificación de marca / orientación. Institución de verificación con un directorio 50% de empresas y 50% de representantes de ONGs/ sindicatos, se puede contratar compañías auditoras. Desde 1999 la fundación alemana «Fear Wear» (incl. CCC), verificación con múltiples interesados | Certificación de fábrica/ finca rural. 9 compañías auditoras acreditadas por SAI (SGS, BV-QI, ETS, etc.) verifican a los productores de acuerdo al documento Guía SA 8000 (consultas con ONGs y sindicatos). ONGs pueden ser auditoras. | Orientación de marca. Foro de aprendizaje de múltiples interesados –comparación de diferentes modelos de supervisión y verificación y proyectos experimentales desde 1999. Principio de mejoras continuas. | Certificación de marca. Supervisión anual y verificación. A partir del 2º año, supervisión interna de todas las instalaciones de la cadena de suministros, verificación independiente en el 5% de todas las instalaciones (10% en el periodo | Orientación de marca. Agencia WRC realiza inspecciones de control en el lugar en determinadas fábricas de proveedores del licenciatario. Informes de investigación y medidas correctivas. Se requiere que las compañías licenciatarias revelen |

[continúa]

| | CCC | SAI | ETI | FLA | WRC |
|---|--|---|---|---|---|
| | en cooperación con redes asociadas en los países productores de indumentaria (sindicatos, ONGs, empresas, inspectores de trabajo). Principio de mejora continua. | El certificado SA 8000 es válido por 3 años. Auditorías de supervisión cada 6 meses. | | inicial de membresía). Toda la supervisión interna y externa en consulta con ONGs locales. 13 compañías auditoras acreditadas (BVQI, SGS, Verité, etc.) | todas las instalaciones industriales de producción. |
| Informes/ Divulgación | Después de cada inspección, todas las partes involucradas y la compañía participante reciben los informes de la auditoría. El organismo de verificación informa al público. Las compañías deben revelar al órgano de verificación todos los sitios de la fábrica en toda la cadena de suministros. | SAI y las compañías reciben los informes de la auditoría. Otras partes pueden obtener informes de la auditoría después de haber firmado un acuerdo de confidencialidad. Los auditores informan a las ONGs y sindicatos consultados sobre los resultados. Lista pública de instalaciones certificadas. | ETI recibe los informes de las experiencias experimentales. ETI informa al público anualmente sobre los resultados de la verificación. | El personal de FLA recibe los informes de la supervisión interna e independiente. Informes públicos anuales sobre todas las compañías, universidades y sus licenciarios participantes. Información pública sobre fábricas supervisadas/ Verificadas. Las compañías revelan una lista completa de las instalaciones pertinentes a FLA. Los colegios revelan públicamente los sitios fabriles de los productos concesionados. | Todas las partes involucradas reciben informes de verificación y reparación de WRC. Se revelan todas las instalaciones industriales de producción de los proveedores licenciarios. |
| Reclamaciones/ Apelaciones /Acciones correctivas | Reclamaciones/ Apelaciones se dirigen a la fundación que inicia la acción de enmienda. Las decisiones se adoptan después de una consulta con las partes involucradas. | Reclamaciones/ Apelaciones pueden dirigirse a: a) el gerente de la fábrica, b) el órgano de certificación, c) el organismo de acreditación, cada uno de ellos puede iniciar medidas correctivas. Las objeciones las resuelven órganos en niveles superiores. | Reclamaciones/ Apelaciones se dirigen a ETI que entonces inicia acciones de enmienda en un proceso de mejoras continuadas. | Las reclamaciones de terceros se dirigen a FLA que luego informa a quienes presentaron las reclamaciones/ apelaciones sobre el resultado de la acción de enmienda. También pueden dirigirse reclamaciones a compañías de marca. | El Organismo del WRC examina las reclamaciones/ apelaciones e inicia medidas correctivas en cooperación con organizaciones laborales. |
| Costos/ Financiamiento | Las compañías y organizaciones participantes contribuyen a los costos de administración del órgano de verificación independiente. Los proyectos experimentales son pagados principalmente por las compañías. Las medidas correctivas deberían ser pagadas | Las cuotas anuales de las compañías miembros varían de US\$ 1.500 a US\$ 15.000 según los ingresos. Fondos del gobierno y de fundaciones. Productores y proveedores pagan por la certificación SA 8000: viáticos de la auditoría, costos de viajes y traslados (mínimo US\$ 13.500 y máximo US\$ 37.800 | El gobierno de Blair contribuyó con US\$ 850.000 para 1998–2001 y US\$ 951.534 para 2002–2004. La segunda fuente importante de ingresos son las cuotas de los miembros. Los costos de las medidas correctivas deben ser pagados por los productores. Sin embargo, ETI recomienda posibles | Los costos de administración se pagan con las cuotas anuales de las compañías (de US\$ 500 a US\$ 100.000 según los ingresos), las contribuciones de las universidades (1% de los ingresos de las concesiones – de US\$ 100 a US\$ 50.000 por año). Las compañías/ licenciarios participantes de FLA | Los costos de administración son pagados con las cuotas de las universidades miembros: 1% de los ingresos anuales de las concesiones (de US\$ 1.000 A US\$ 50.000). Fondos de fundaciones. La compañía en concesión pagará los costos de mejorar las condiciones de trabajo |

[continúa]

| | CCC | SAI | ETI | FLA | WRC |
|-------------------------|---|--|---|--|---|
| | principalmente por las empresas transnacionales. La Fundación Fair Wear (inc. CCC) holandesa está financiada por las cuotas de sus miembros, por NOVIB y partes de Convenios Colectivos de Negociación. | en 3 años sin costos de viaje y traslados). Los costos de las medidas correctivas los paga el productor. | contribuciones de las compañías miembros a través de nuevos sistemas de precios. | son responsables de los costos de la enmienda. | y de la supervisión y verificación. |
| Situación actual | <p>Proyectos experimentales de la Fundación Fair Wear (incl. CCC) holandesa terminados en India, Indonesia, Polonia, Rumania y planeados para Hong Kong/ China, Turquía, etc.</p> <p>Proyectos experimentales de CCC Suecia (India, Bangladesh, China) terminados, pendiente de resultado del órgano de verificación independiente.</p> <p>Proyectos experimentales de CCC Suecia en India y China terminados, pendiente de resultado del órgano de verificación independiente.</p> <p>CCC Francia: después de la cooperación con Auchan, hay planes de hacer un foro educativo.</p> <p>Mesa Redonda sobre Códigos de Conducta en Alemania con CCC.</p> <p>Trabajo con el Código acompañado de campañas públicas, iniciativas legales, cooperación con gobiernos, trabajo solidarios Norte-Sur.</p> | <p>Hasta la fecha hay 190 certificaciones de fábricas en 31 países y 31 industrias.</p> <p>Cooperación con AVE/GTZ Alemania en la verificación de 2.500 fábricas en 15 países en 2003-2005.</p> <p>Programas de formación para trabajadores en 2001-2004 en 12 países en desarrollo en cooperación con ITGLWF.</p> | <p>Proyectos piloto en Sudáfrica, Zimbabwe y China, terminados.</p> <p>Actualmente hay 7 proyectos experimentales en Costa Rica, Sri Lanka, India, etc.</p> <p>Programas de investigación, defensoría y trabajo en redes entre el Norte y el Sur.</p> | <p>En el primer año de verificación independiente (julio 2001-julio 2002), se verificaron de manera independiente 185 instalaciones en 20 países.</p> <p>La Carta de FLA está actualmente en vías de ser revisada.</p> | <p>Seguimiento de 4 investigaciones principales -informes de enmienda (México, Indonesia, EE.UU., República Dominicana).</p> <p>Actualizaciones de base de datos de las fábricas.</p> <p>Continúa el establecimiento de contactos y trabajo en red Norte-Sur.</p> |

COMPARACIÓN

Siguiendo el criterio de la sección anterior sobre perfiles de códigos, la siguiente comparación de los cinco principales códigos de conducta del sector de las prendas de vestir y el calzado deportivo se concentra en los rasgos básicos sin entrar en detalles secundarios.

Iniciativa, metas, métodos, miembros, estructura

Las **iniciativas** más sólidas con inserción en las bases son la Campaña Ropa Limpia (CCC, por Clean Clothes Campaign) y el Worker Rights Consortium (Consortio de Derechos de los Trabajadores). La organización estadounidense de consumidores «Council on Economic

Priorities» (CEP – Consejo de Prioridades Económicas) elaboró la norma SA 8000 con referencia explícita a la Organización Internacional de Normalización (ISO), la autora principal de las normas empresariales en el sector privado. Dos proyectos resultantes de intervenciones gubernamentales son FLA y ETI, que fueron apadrinadas respectivamente por la Administración Clinton y el gobierno de Blair.

Los cinco códigos de conducta comparten el **objetivo** de mejorar las condiciones de trabajo en la industria mundial de las prendas de vestir y el calzado deportivo. Sin embargo, la FLA, la ETI y SA 8000 no se limitan a este sector industrial. La FLA también se ocupa de compañías en otros sectores con productos fabricados bajo licencia para colegios y universidades de los Estados Unidos. El campo de actividad de la ETI también incluye sectores de la alimentación, las bebidas y la horticultura. SAI es un proyecto que abarca varias industrias, incluida la agricultura, si bien aún no el sector de la minería.

Mientras que el objetivo último de CCC, FLA y ETI es la **certificación de la marca/orientación**, la norma SAI apunta a la **certificación de la fábrica y la finca rural**. Si bien el WRC explícitamente no pretende certificar compañías licenciatarias «buenas», la lógica subyacente aquí también está orientada a la marca y no a la fábrica.

La diferencia entre una certificación de la marca versus una certificación de la fábrica refleja diferentes responsabilidades con relación al cumplimiento de las normas del código, que a su vez implica diferentes dimensiones en materia de costos (ver más adelante dentro de «Costos/ Financiamiento»).

Entre los diversos **métodos** utilizados para lograr mejores condiciones de trabajo, los del CCC son los más versátiles. Su código de conducta es solamente uno de varios instrumentos del CCC, los otros son la concientización de los consumidores, las iniciativas legales y la solidaridad directa con las organizaciones de trabajadores. El WRC tiene funciones casi igualmente variadas: además de negociar con administraciones de universidades, también organiza manifestaciones, giras informativas, etc. La ETI, además de poner a prueba programas para monitorear las disposiciones de su Código Básico, también realiza investigaciones, programas educativos para trabajadores, defensoría y trabajo en redes entre países del Norte y del Sur. Los modelos de la FLA y SA 8000 no exigen actividades de campaña ya que se concentran en la aplicación y verificación de las disposiciones de sus códigos. En 2001, SAI, en cooperación con ITGLWF, también se embarcó en un programa de formación para trabajadores en 12 países en desarrollo.

En los cinco modelos, la composición de los **miembros** varía según la existencia o fuerza –en cada caso– de representantes de las cuatro categorías de grupos involucrados, es decir, la industria, el gobierno, los sindicatos y las ONGs. El WRC es el único código que no tiene representantes de la industria. A su vez, la FLA –a diferencia de los otros cuatro códigos– no tiene sindicatos asociados. Las ONGs están representadas en los cinco modelos. Con la excepción de un representante en la Junta Asesora de SA 8000, las **estructuras** de los cinco modelos excluyen la representación directa del sector público, si bien la participación del gobierno en la ETI y la SAI es obvia por la financiación que recibe del sector público. La mayor parte de la industria –en la totalidad de los miembros de la SAI, la FLA y la ETI– está equilibrada por la representación igualitaria de todos los interesados en estructuras clave. Los progresos de la CCC han sido lentos en su intento de que las compañías participen de las negociaciones e instalaciones industriales piloto, debido a su función original como organización de campañas. Sin embargo, ha logrado incluir las asociaciones industriales en la fundación Fair Wear holandesa tres vendedores al público en el proyecto experimental 2000–2002 en Suiza, y cuatro vendedores al público en el proyecto piloto 1999–2001 en Suecia.

Normas sociales

A diferencia de la FLA, los otros cuatro modelos de código tienen conjuntos de normas sociales muy similares. En general reflejan las normas contenidas en el Código Básico de la CIOSL de 1997. El código de la FLA ha sido ampliamente criticado por lo siguiente: no requiere más que el salario mínimo legal, permite excepciones a partir del máximo de 60 horas de trabajo semanales en períodos pico y permite compensaciones por horas extra por debajo de los niveles aceptados habitualmente. Sin embargo, como la FLA se considera a sí misma que está en un «trabajo progresivo», ya ha respondido a las duras críticas prometiendo reconsiderar en el futuro los niveles salariales.

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación varía considerablemente en los cinco códigos.

Los códigos de la CCC y del WRC contienen las disposiciones más amplias, mientras que las del código de la FLA son las más acotadas.

El código de la CCC, en base al modelo del Código Básico de la CIOSL, abarca toda la cadena de proveedores de la compañía signataria, incluidos los contratistas, subcontratistas, proveedores y licenciatarios. El cumplimiento del código de la CCC debe ser una parte con

fuerza ejecutiva y ejecutable de todos los acuerdos entre el signatario y sus contratistas, subcontratistas, proveedores y licenciarios.

De igual modo, el código del WRC abarca a toda la cadena de proveedores de una compañía licenciataria y le exige presentar una declaración jurada declarando que los contratistas y subcontratistas cumplen con el código de conducta.

La norma de la SAI también abarca a la cadena de proveedores de un miembro o compañía certificada, pero su objetivo es la certificación de la fábrica y finca rural; no exige la observancia de las disposiciones del código como «parte con fuerza ejecutiva y ejecutable» de todo acuerdo comercial con contratistas, subcontratistas, proveedores y licenciarios.

El código de la ETI es aplicable a toda la compañía y sus proveedores, si bien no en términos legales. Además, el material de información de la ETI es más vago cuando establece que «las compañías miembros se comprometen a adoptar el Código Básico de la ETI **en todo o en parte** de su negocio».

El código de la FLA se aplica a todas las instalaciones de la propia compañía y las de los proveedores, contratistas y licenciarios con la excepción de las instalaciones «mínimas». Esta excepción, por ejemplo, permite a las fábricas trabajar con contrato hasta seis meses por un período de 24 meses para eludir las disposiciones del código de la FLA –un defecto grave en vista de la utilización generalizada de trabajos con contrato a corto plazo en la industria mundial de las prendas de vestir.

Supervisión / Verificación

Los cinco modelos de código consideran la supervisión interna o monitoreo de la compañía como un primer paso hacia la verificación independiente por un tercero. Sin embargo, el quid del debate internacional es la «independencia» de la verificación. La demostración de la naturaleza independiente de la verificación es el grado de participación de los trabajadores afectados, sus sindicatos y ONGs vinculadas a los temas laborales. Esta participación se manifiesta en su representación en los principales órganos de las instituciones afiliadas al código y su integración en el proceso de verificación, así como en los procedimientos de apelación y reclamación (por esto último ver más adelante).

En diverso grado, la CCC, la SAI, la ETI y el WRC han asegurado la participación de sindicatos y ONGs en sus estructuras políticas. La credibilidad de la FLA está en tela de juicio porque su estructura no da cabida a sindicatos.

Se han formulado críticas por el uso llamativo de compañías auditoras comerciales como SGS o BVQI para prácticas de verificación independiente de SAI. El argumento principal es a menudo que esas compañías no pueden satisfacer las demandas especiales de una auditoría independiente porque no tienen experiencia en lo que tiene que ver con los trabajadores. En realidad, es difícil creer que los trabajadores compartirán sus inhibiciones con auditores que tradicionalmente han estado estrechamente identificados con la gerencia, como SGS y BVQI. Sin embargo, mucho depende de las instrucciones que se han dado a las prácticas de auditoría y a la función de la misma en la totalidad del proceso de verificación. Si, por ejemplo, la auditoría comercial se combina con programas de auditoría y verificación relacionados con ONGs y sindicatos, como por ejemplo la fundación alemana Fair Wear, esta crítica no es necesariamente válida. Tanto la FLA como SAI invitan a ONGs a tomar cursos de capacitación en auditoría y convertirse ellas mismas en auditoras. Pero esto tampoco será útil a menos que la totalidad del marco de verificación parezca suficientemente confiable a los trabajadores y sus organizaciones.

El sistema de verificación independiente de la FLA mejoró mucho con su programa de reforma de abril de 2002. Ahora es la FLA, y no las empresas, la que selecciona las instalaciones que deberán ser supervisadas, contrata auditores acreditados y responde por el proceso de reparación.

El sistema de verificación de la ETI continúa siendo probado en proyectos experimentales. Las pruebas consisten en la supervisión interna o monitoreo de la compañía, auditoría comercial, verificación por académicos y verificación basada en la participación de sindicatos y ONGs así como sistemas mixtos.

El WRC no utiliza auditores comerciales con fines de verificación independiente sino que envía delegaciones de estudiantes a los países productores para crear una red de verificadores independientes para las investigaciones previstas por WRC que consisten en la comprobación en el lugar.

Si se tiene en cuenta que las primeras prácticas de supervisión y verificación así como los proyectos de experimentación comenzaron recién en 1998, es demasiado pronto para realizar una evaluación a fondo de la validez de alguno de los cinco modelos de código.

Informes / Divulgación

Los procedimientos para manejar los informes de monitoreo interno y verificación independiente no es-

tán plenamente explicitados en ninguno de los cinco modelos de código. Mientras que la FLA y la ETI establecen claramente que todos los informes deben ser enviados tanto a las compañías en cuestión como a los ejecutivos de la FLA y la ETI que deben luego preparar resúmenes para el público, el WRC establece que todos los informes serán dados a conocer públicamente. El código de la CCC exige que los supervisores acreditados realicen informes por escrito que serán proporcionados a «todas las partes y las compañías participantes» –sin especificar si en algunos casos alcanzará con versiones resumidas. SAI instruye a los auditores a que envíen informes a la compañía y a SAI. Las partes que han firmado un acuerdo de confidencialidad reciben los informes completos; los demás reciben resúmenes.

La divulgación de los sitios de la fábrica –un tema de gran importancia para la credibilidad de un código de conducta– es manejado de manera diferente en los cinco modelos de código. La divulgación de los hechos y la transparencia hacen posible determinar cuál es el porcentaje de la cantidad total de fábricas de una compañía que ha sido certificado. La divulgación puede así revelar si la certificación de solamente unas pocas fábricas proveedoras puede ser manipulada para engañar al público sobre el comportamiento general de la compañía.

El WRC exige la divulgación pública plena de todos los sitios de la fábrica. La CCC vincula la misma demanda con un requisito de transparencia amplia en cualquier otra área importante. En 2002, la FLA decidió bajar el porcentaje verificado de manera independiente de las instalaciones de las empresas a no más de 5% (comparado con el 10% del período inicial de membresía). Pero las empresas deben ofrecer una lista completa de sus instalaciones correspondientes a la FLA, y todos los centros de enseñanza de la FLA con programas bajo licencia tienen políticas que exigen la divulgación pública de los lugares donde se fabrican los productos bajo licencia. La SAI produce una lista pública de instalaciones certificadas y exige a los vendedores al público («Signatarios SA 8000») revelar anualmente la cantidad de sus proveedores certificados y solicitantes de certificación así como la cantidad aproximada de todos sus proveedores.

Reclamaciones / Apelaciones / Medidas correctivas

Es extremadamente importante contar con un organismo independiente al cual los trabajadores o sus representantes puedan dirigir sus reclamaciones y apelaciones. Los cinco modelos de código especifican procedimientos que permiten a los trabajadores y partes involucradas presentar sus reclamaciones y apelaciones –anónima y públicamente– a los principales organismos

encargados de la formulación de las políticas. Como los sindicatos no están representados en la FLA, a los trabajadores les resulta difícil confiar en sus procedimientos de reclamación y apelación.

Si bien no existe gran experiencia aún con los sistemas existentes de reclamación y apelación en los cinco modelos de código, hay algunos casos interesantes que merecen atención. Durante las investigaciones que realizó el WRC en la fábrica mexicana Kukdong, la fábrica indonesia PT.Dada, la fábrica BJ&B en República Dominicana, y la fábrica New Era en los Estados Unidos, los trabajadores, sindicatos y ONGs hicieron un amplio uso del sistema de reclamaciones una vez que se hicieron públicos los resultados y recomendaciones del WRC. Las mejoras de las condiciones laborales de esas fábricas son un resultado inmediato de las interacciones subsiguientes.

A principios de 2002 se presentó ante la FLA una reclamación por represión sindical en la fábrica BJ&B en República Dominicana. La FLA publicó un informe e intervino, conjuntamente con el WRC. En el marco de la reparación se volvió a tomar a la mayoría de los trabajadores que habían sido despedidos.

La reclamación del instituto alemán SÜDWIND contra la certificación SA 8000 de la fábrica indonesia PT.Pabrik Textil Kasrie, que fue presentada en diciembre de 2001, no ha sido bien manejada por la compañía auditora acreditada SGS, contratada por SAI. Con posterioridad a la reclamación, SGS no se comunicó con el sindicato preocupado por el despido de sus miembros en esa fábrica, ni con expertos independientes. Pero el caso de reclamación todavía no está resuelto.

Costos / Financiamiento

Hay que hacer algunas distinciones entre los costos del presupuesto normal de las cinco instituciones, los costos de certificación y los de las medidas de reparación. No todos los códigos, de los cinco estudiados, abordan explícitamente estos tres aspectos. Esas deficiencias deberán ser resueltas en el futuro.

Según SAI, las fábricas/ fincas rurales pagan por su certificación, si bien hasta ahora las compañías signatarias han pagado en muchos casos por prácticas de auditoría. Empujadas por la lógica de la orientación/certificación de marca, la FLA, la ETI y la CCC establecen que las compañías afiliadas deben pagar por la certificación de sus proveedores (la certificación de la fábrica no es un objetivo del WRC).

Con relación a las medidas de reparación, el WRC establece que los costos que implique deben correr por cuen-

ta de la compañía licenciataria. El código de la CCC apunta en la misma dirección al poner énfasis en la responsabilidad de los que están al final de la cadena de suministros –es decir, las empresas transnacionales– por las condiciones de trabajo. La SAI exhorta vagamente a los vendedores al público a que ayuden a sus proveedores a cumplir las normas internacionales. La FLA establece que las compañías de marca son las responsables de las medidas de reparación. La ETI establece que los proveedores tendrán que cargar con los costos, pero exige que los vendedores al público paguen a sus proveedores precios adecuados por sus productos, a la vez que establezcan condiciones de suministro favorables (es decir, programas de pedidos a mediano plazo confiables) para permitir así a los proveedores aplicar las normas sociales exigidas.

La estructura de la fuente de los ingresos que cubren los costos diarios de mantenimiento de las cinco instituciones en torno a los códigos, demuestra las siguientes variantes:

- Las cuotas de los miembros constituyen una parte esencial del presupuesto de los cinco modelos de código,
- La fundación Fair Wear es la única financiada por partes de los Convenios de Negociación Colectiva,
- Actualmente la SAI y la ETI reciben fondos del gobierno,
- La SAI y el WRC también obtienen fondos de fundaciones.

Conclusión

Los cinco modelos de código son lo suficientemente recientes como para que todavía se esté trabajando en ellos. Sin embargo, como evaluación inicial, a pesar de una serie de similitudes, también es útil resumir algunas de las diferencias más notorias que han sido identificadas en la precedente comparación:

- Especialmente la CCC maneja otros instrumentos clave además de sus códigos de conducta y programas de capacitación / investigación. Algunas de esas herramientas son medidas legales y acciones directas de solidaridad.

- El principio de miembro de la marca en la ETI y la fundación Fair Wear se opone al principio de certificación de SAI y la FLA.
- La participación de las partes involucradas en la FLA, que no incluye a los sindicatos, es menos representativa que en los otros cuatro modelos de código.
- En oposición a la certificación de la marca / orientación, la norma SA 8000 pasa la responsabilidad principal de mejorar las condiciones de trabajo de las transnacionales a las fábricas proveedoras del Tercer Mundo.
- El conjunto de normas sociales de la carta de la FLA contiene defectos graves.
- Los auditores comerciales con escasa experiencia en auditoría social, ocupan una posición clave en el sistema de la SAI.
- La verificación independiente de la CCC y ETI prevé una cooperación estrecha con las estructuras locales de los países productores y con las empresas privadas de auditoría.
- El modelo del WRC puede implicar un arma de boicot poderosa contra las compañías que no cumplan con las disposiciones de sus códigos –por ejemplo, la cancelación de la licencia. Las sanciones previstas por los modelos de certificación de la marca / orientación consisten en presiones de los consumidores y los medios de difusión o la cancelación del certificado –un arma económica menos fuerte pero que, no obstante, puede ser efectiva si se logra mantener la presión pública.

En los últimos años ha crecido la convergencia en algunos sectores de las políticas y actividades de los cinco modelos de código. Por delante queda el reto de explorar más ámbitos en común a efectos de fortalecer el impacto de esas herramientas.

El resultado de esta evaluación comparativa de los cinco modelos de código lleva a otra pregunta: ¿qué opciones estratégicas existen para la aplicación de códigos de conducta?

5. Perspectivas

Los códigos de conducta permiten a los trabajadores fortalecer su poder en las fábricas donde las presiones de la globalización los han hecho perder terreno en los últimos 30 años. Pero esto solamente si conocen sus ventajas y limitaciones.

Los códigos de conducta pueden ser herramientas útiles para la aplicación de normas sociales, si cumplen ciertas condiciones y son arte y parte de actividades políticas más amplias. Para lograr sus objetivos inmediatos, los códigos de conducta deben cumplir los siguientes criterios:

a. Contenido

El catálogo de normas sociales no debería estar por debajo del Código Básico de Prácticas laborales de la CIOSL, que es más amplio que las normas laborales básicas de la OIT. Las normas clave aquí son los derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

b. Participación

Los códigos de conducta pueden funcionar bien solamente si las partes involucradas en cuestión son socios plenos en los ámbitos correspondientes de toma de decisiones de las instituciones del código, es decir compañías, sindicatos y ONGs vinculadas a temas laborales.

c. Responsabilidad social en la cadena de producción

Los actores con poder en el comercio mundial deben asumir su responsabilidad por las condiciones de trabajo de

las cadenas mundiales de producción. Deben reflejar esa responsabilidad al aplicar los códigos de conducta. Esto requiere que las empresas transnacionales hagan contribuciones decisivas para mejorar las condiciones laborales a lo largo de toda la cadena de suministros, incluidos subcontratistas y trabajadores a domicilio.

d. Verificación independiente

La aplicación y supervisión de los códigos de conducta por parte de las empresas deben ser verificados por organismos independientes constituidos por los distintos grupos de intereses.

e. Reclamaciones y apelaciones

Las reclamaciones y apelaciones deben ser dirigidas a un órgano independiente, quien debe ser el encargado de darles trámite. Es necesario que haya medidas confidenciales y eficaces para que los trabajadores y las partes involucradas registren sus reclamaciones.

f. Transparencia

Los informes públicos son un factor fundamental para determinar la credibilidad de las iniciativas en las que participan múltiples partes involucradas. Para que las iniciativas multisectoriales sean más efectivas y creíbles, es necesario aumentar la cooperación con las estructuras locales de supervisión y verificación de los países en desarrollo y fortalecer la formación de los trabajadores.

En los últimos años ha habido un aumento del número de ONGs del Sur que se han embarcado en programas

de supervisión y verificación del código, como por ejemplo GMIES en El Salvador, COVERCO en Guatemala, y EMI en Honduras. Esos grupos han llevado a cabo supervisiones independientes para empresas y formaron redes regionales.

Pero para lograr el objetivo general de fortalecer el poder de los trabajadores en la economía globalizada, también es necesario ir más allá de los límites de las actividades relacionadas con el código.

En un contexto internacional más amplio, los códigos de conducta deben cumplir las siguientes demandas:

☉ Contexto de solidaridad internacional

Las actividades relacionadas con códigos de conducta deben estar imbuidas de una perspectiva amplia de solidaridad internacional para mejorar las condiciones laborales.

Los trabajadores en huelga, que han sido afectados por políticas de recorte de gastos o represión militar frecuentemente necesitan apoyo solidario directo en forma de ayuda legal y financiera, difusión, programas de formación para los trabajadores, etc. El trabajo relativo a los códigos de conducta no podrá tener éxito si no se toman en cuenta las prioridades respectivas de los trabajadores y ONGs de países del Sur y del Norte.

☉ Reglamentación nacional e internacional

Los códigos de conducta están dirigidos a complementar la regulación gubernamental. Es necesario que exista una cooperación estrecha con las instituciones del gobierno para evitar el peligro de que los códigos de conducta sean utilizados como un sustituto de las leyes laborales cuya exigencia es públicamente obligatoria. Es necesario fortalecer la capacidad coactiva de los gobiernos nacionales e instituciones intergubernamentales. No obstante, en los últimos meses se han reforzado las ten-

dencias que apuntan a reemplazar las reglamentaciones gubernamentales con fuerza obligatoria por códigos de conducta voluntarios. Quienes promueven el concepto de la Responsabilidad Social de las Empresas como la Comisión de la Unión Europea y la OCDE, se han opuesto abiertamente a fortalecer la reglamentación pública de la conducta empresarial. Queda claro el peligro de que los códigos de conducta no cumplan su tarea de complementar la reglamentación gubernamental. «Actualmente, gran parte de la fuerza social que promueve la responsabilidad de las empresas canaliza sus energías y recursos hacia la autorregulación empresarial y regulación civil. Hasta tanto una mayor preocupación pública y un mayor activismo de la sociedad civil no presionen a los partidos políticos, a los gobiernos y a las organizaciones multilaterales para apoyar otros enfoque de regulación, es improbable que se logren avances importantes en este sector»¹. Las Líneas Directrices revisadas de la OCDE pueden ser utilizadas para cumplir esta función si se hacen obligatorias para los países miembros. Las Resoluciones del Parlamento Europeo sobre códigos de conducta y un nuevo marco legal para las actividades internacionales de las compañías multinacionales con sede en Europa, adoptadas el 13 de enero de 1999, y el 30 de mayo de 2002, son buenos ejemplos en esta dirección.

☉ Vínculos con campañas políticas más amplias

Las prácticas laborales de las fábricas a lo largo de toda la cadena mundial de producción no son en manera alguna el único factor a ser considerado a la hora de aplicar las normas sociales para los trabajadores. El objetivo también depende de un contexto político y social más amplio, que incluye la evolución del mercado financiero, la discriminación de género en el mercado laboral, etc. Si las actividades directamente relacionadas con los códigos de conducta no están integradas en campañas con objetivos políticos más amplios, la efectividad de esas herramientas continuará siendo limitada.

1 Utting, Peter. «Regulating Business via Multistakeholder Initiatives: A Preliminary Assessment», en: Voluntary Approaches to Corporate Responsibility. Reading and a Resource Guide, publ. por el Servicio de las Naciones Unidas de Enlace No Gubernamental / UNRISD, Ginebra, mayo de 2002, pág. 116.

6. «Los nuevos códigos de conducta. Algunas preguntas y respuestas para sindicalistas»

[Revisada, enero de 2003]

Por Neil Kearney y Dwight W. Justice¹

¿Qué son los «nuevos» códigos de conducta?

A principios de la década de 1990, las compañías involucradas en la fabricación o comercialización de productos de marca producidos internacionalmente, a menudo a través de la tercerización, comenzaron a formular y adoptar códigos de conducta sobre prácticas laborales, con la finalidad de que fueran aplicados por sus subcontratistas y proveedores. Esos códigos de prácticas laborales internacionales adoptados unilateralmente por las compañías son los nuevos códigos de conducta.

Los códigos de conducta para empresas no son nuevos –las empresas los han estado utilizando durante años para resolver diversos problemas públicos tales como los derechos de los consumidores, la seguridad de los productos o la protección ambiental. A menudo las empresas aplican códigos de conducta éticos a sus empleados. Los códigos de conducta para la actividad empresarial internacional tampoco son nuevos. En la década de 1970, la preocupación por el creciente poder de las compañías multinacionales provocó que dos organizaciones internacionales adoptaran códigos para las prácticas comerciales internacionales: *DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SO-*

CIAL, y las *LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES*. Esos instrumentos internacionales procuraron proteger la soberanía de los países definiendo las responsabilidades, en especial las responsabilidades sociales, de las empresas internacionales.

¿Qué tienen de «nuevo» esos códigos?

Hay cuatro nuevas formas importantes:

- Si bien los códigos de la OIT y la OCDE fueron voluntarios, son parte de un marco internacional de principios acordados por los gobiernos, empleadores y sindicatos y recomendados a las compañías. Los nuevos códigos están siendo formulados y adoptados por compañías individuales. En realidad, cuando se formularon los primeros nuevos códigos, la mayoría de las compañías ignoraron las normas establecidas a favor de crear los propios.
- El propósito de los nuevos códigos no incluye la protección de la soberanía de los gobiernos sino que aborda situaciones creadas cuando los gobiernos nacionales y la sociedad internacional no adoptan o no hacen cumplir normas laborales aceptables.
- A diferencia de la mayoría de las políticas empresariales con relación a las prácticas laborales, que generalmente se basan en la legislación y las prácticas nacionales, los nuevos códigos están pensados para ser aplicados internacionalmente, independientemente de donde se realice el trabajo.

2 Neil Kearney es Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero, y Dwight Justice es del Departamento de Compañías Multinacionales de la CIOSL.

- Los nuevos códigos supuestamente están dirigidos a proteger a los trabajadores, sean o no empleados de la compañía que adopta el código y, en especial, están dirigidos a ser aplicados en las prácticas laborales de los proveedores y subcontratistas de la compañía.

Los nuevos códigos a veces se denominan iniciativas voluntarias privadas porque antes de aplicarse requieren un compromiso positivo por parte de una compañía. Esto está en contraste con instrumentos tales como las Líneas Directrices de la OCDE que se aplica a todas las empresas multinacionales localizadas en los países de la OCDE, ya sea que sus empresas los acepten o no. Las directrices reflejan el consenso de los gobiernos miembros de la OCDE acerca de qué es lo que constituye una conducta responsable del comercio internacional. La preocupación por los efectos negativos de la globalización ha producido un renovado interés en las Líneas Directrices de la OCDE, que fueron revisadas en el año 2000. Uno de los cambios ha sido el fortalecimiento del mecanismo de seguimiento y la ampliación de su aplicación a las compañías con sede en la OCDE y que funcionan en países fuera de la OCDE.

¿Esos «nuevos» códigos son tan sólo otra forma de relaciones públicas?

Las compañías que adoptaron los códigos nuevos respondieron a la publicidad negativa generada por los informes acerca de condiciones de trabajo peligrosas, jornadas de trabajo inhumanas, salarios de hambre, brutalidad y la utilización generalizada de mano de obra infantil en la producción de prendas de vestir, calzado, juguetes y otras actividades industriales que requieren mucha mano de obra, así como en la producción de numerosos productos agrícolas. Las compañías de otros sectores están adoptando ahora códigos similares.

Los primeros códigos nuevos rara vez fueron más allá de proponer no utilizar mano de obra infantil y respetar las leyes nacionales. Es así que las compañías que los adoptaron parecían tener pocas intenciones de hacer algo positivo sobre lo que esencialmente eran promesas al público. En algunos casos, las compañías crearon un «procedimiento de reclamaciones» e invitaron a ONGs y sindicatos a presentar pruebas a la compañía de casos de explotación y abuso antes de «hacerlo público». Muchos de los últimos códigos reflejan el reclamo de que se utilicen las normas internacionales, y cada vez más, las compañías se ven forzadas a considerar sistemas que hagan efectivos sus códigos y aseguren al público que sus códigos están siendo respetados. Sin embargo, muchos de los có-

digos nuevos todavía son una forma de relaciones públicas y la vasta mayoría de ese tipo de códigos no giran en torno a normas internacionales de trabajo fundamentales. La limitada investigación realizada hasta la fecha indica que los códigos no han provocado grandes cambios en las prácticas laborales.

| Ventajas competitivas mencionadas por los códigos | |
|---|----|
| Número de códigos | |
| Proteger o mejorar la reputación | 51 |
| Mayor lealtad de los clientes | 21 |
| Mejora de las actividades comerciales | 15 |
| Mayor lealtad del personal | 9 |
| Control del riesgo legal | 14 |

Fuente: OCDE.

¿Por qué los sindicatos deben interesarse en esos códigos?

Sea que se trate de políticas o de promesas, los nuevos códigos se refieren a prácticas laborales y por lo tanto no pueden ser ignorados por los sindicatos. La mayoría de las compañías adoptaron códigos sin darle ningún tipo de participación a los sindicatos y continuarán adoptando códigos aún si los sindicatos los rechazan o ignoran. En realidad, los códigos nuevos se han convertido en parte importante de debates más amplios sobre la responsabilidad de las empresas y la globalización. Numerosas ONGs aspiran a los nuevos códigos, los que también atraen el interés de grupos del ámbito empresarial y de la industria, de gobiernos, organizaciones internacionales y académicos. Han propagado toda una nueva industria de consultantes y empresas que ofrecen servicios de «auditoría social» a las compañías.

Como los sindicatos hace largo tiempo que reclaman que las compañías multinacionales asuman la responsabilidad de sus actividades internacionales, es difícil ver cómo pueden objetar en principio lo que es un reconocimiento de la responsabilidad social por sus negocios. Una de las objeciones a los nuevos códigos es que pueden responder a una filosofía que busca privatizar lo que deberían ser funciones legítimas del gobierno. Pueden ser utilizados por las compañías para evitar tener que tratar con los sindicatos. Por el otro lado, los nue-

vos códigos pueden igualmente responder a la promoción de las normas internacionales de trabajo y de un marco internacional obligatorio para una conducta responsable de las empresas. Los nuevos códigos pueden también ser utilizados para promover la negociación colectiva y ayudar a los trabajadores a formar sindicatos. Los códigos pueden ser un medio para apoyar actividades organizativas y para comprometer públicamente a las compañías a respetar el derecho a organizarse y negociar colectivamente.

Cuando se aplican realmente, los códigos pueden terminar con algunas de las peores formas de explotación y abuso. También pueden ofrecer oportunidades a las organizaciones sindicales internacionales para que comprometan a las compañías multinacionales. La participación sindical en los códigos nuevos, y especialmente la cooperación internacional sindical puede determinar si éstos son utilizados como un instrumento para privatizar las funciones que corresponden a los gobiernos y absolver a las organizaciones intergubernamentales y a los gobiernos de su responsabilidad, o si contribuyen a crear un sistema de justicia social internacional y de relaciones laborales.

¿Las organizaciones sindicales nacionales deben negociar códigos?

El bajo grado de organización sindical en varias de las industrias y de los países más involucrados indica que insistir en que los códigos deben ser siempre negociados con sindicatos no es realista. El ámbito internacional de los nuevos códigos pone en tela de juicio si es práctico o apropiado que los sindicatos nacionales procuren negociar esos códigos.

Debido a que los códigos nuevos son internacionales en su ámbito de aplicación y casi toda la negociación colectiva tiene lugar dentro de marcos legales nacionales, el sindicato nacional que negocia un código puede estar aceptando responsabilidades que no puede cumplir. En esas circunstancias, es posible que el código negociado no tenga mayores efectos que un código adoptado unilateralmente –la única diferencia puede ser que dé participación a sindicatos nacionales en un «procedimiento de reclamaciones» que únicamente protege a la compañía. En lugar de convertirse en parte de un acuerdo firmado, los sindicatos nacionales pueden evitar complicaciones buscando asesorar a las compañías sobre el contenido y la aplicación apropiada del código.

Pueden surgir complicaciones graves cuando un sindicato de un país procura negociar condiciones de trabajo

para trabajadores de otro país. En los casos en que el sindicato que negocia un código es del país de origen de una compañía multinacional, puede ser acusado de proteger intereses puramente nacionales o proteger relaciones prolongadas con prominentes compañías nacionales. Es inaceptable que los sindicatos negocien acuerdos que abarquen a trabajadores de otro país cuando los trabajadores en cuestión están representados por su propio sindicato, a menos, por supuesto, que se le haya pedido ayuda al sindicato extranjero y haya sido consultado en cada paso. Aún en esta situación, sería más apropiado que participaran las Federaciones Sindicales Mundiales.

Casi todas las compañías que adoptan los nuevos códigos actúan en sectores donde la mayoría de los trabajadores no pertenecen a sindicatos y en países donde no se respetan los derechos sindicales. La explotación y el abuso de los trabajadores, lo cual condujo a la necesidad de un código en primer lugar, ocurre porque no se respetan los derechos de los trabajadores a adherir o formar sindicatos independientes y negociar colectivamente. En los casos en que los trabajadores pueden formar sindicatos independientes y negociar, no hay casi necesidad de que haya un código de conducta.

Hay una gran diferencia entre hablar en nombre de trabajadores que no están representados y en tratar de negociar en su nombre. Decir que es posible negociar para trabajadores no organizados es decir que los trabajadores pueden ser representados sin sus propios sindicatos. La obligación moral de todos los sindicatos para con los trabajadores no organizados es ayudarlos a adherir o formar sus propios sindicatos e impedir o disuadir a otros –sean gobiernos, partidos políticos, empleadores u ONGs– a aducir que hablan por ellos.

La interrogante de si un sindicato debe negociar o no un código internacional se resume a lo siguiente: ¿es posible que el sindicato consulte a los representantes auténticos de los trabajadores que serían afectados por un código? El mejor ejemplo de una respuesta positiva a esta pregunta ocurrió durante la década de 1980, en que los sindicatos de los países de origen de compañías multinacionales actuando en Sudáfrica durante el *apartheid* pudieron negociar códigos a nombre de trabajadores negros de Sudáfrica. Eso fue posible únicamente porque los trabajadores en cuestión ya habían establecido sindicatos genuinos, si bien ilegales, y los sindicatos que negociaban los códigos cooperaban estrechamente con esos sindicatos. Esas circunstancias fueron excepcionales.

¿Cuál es la diferencia entre un código de conducta y un acuerdo marco?

Algunos de los obstáculos para los códigos negociados pueden ser superados y lograrse algunas ventajas distinguiendo entre acuerdos marco y códigos de prácticas laborales adoptados unilateralmente por las compañías. Un acuerdo marco es un acuerdo negociado entre una compañía multinacional y una organización sindical internacional como las Federaciones Sindicales Mundiales (GUF, por su sigla en inglés) con relación a las actividades internacionales de esa compañía. Las Federaciones Sindicales Mundiales son las asociaciones internacionales de sindicatos agrupadas por industria, sector económico o profesión. Se han negociado varios acuerdos marco, con diversos temas y detalles. Si bien un código de conducta internacional puede ser parte de un acuerdo marco, y a veces lo es, el propósito principal de un acuerdo marco es establecer una relación continua entre la empresa multinacional y la organización sindical internacional.

Los sindicatos que desean comprometer a compañías multinacionales con sus prácticas laborales en otros países deberían hacerlo trabajando en estrecha cooperación con la Federación Sindical Mundial apropiada. Como las Federaciones Sindicales Mundiales tienen filiales en todas las regiones del mundo –con frecuencia tanto en los países de origen de las empresas como en los países receptores– éstas son la expresión internacional legítima de los trabajadores en sus respectivas industrias o sectores económicos. Una ventaja adicional de trabajar con las Federaciones Sindicales Mundiales es que los sindicatos se encargarán de situaciones específicas fortaleciendo, a la vez, el movimiento sindical internacional.

Hay razones adicionales para distinguir entre los códigos adoptados unilateralmente por las compañías y los acuerdos marco. Una es que los sindicatos no deben descartar automáticamente los códigos por el hecho de que no son negociados. Los sindicatos pueden comprometer a las compañías multinacionales con sus códigos sin convertirse en parte de ellos. Otra diferencia es el contenido. Un acuerdo marco puede abarcar una variedad de temas. Por razones explicadas más adelante, el código de prácticas laborales adoptado unilateralmente por una compañía debe limitarse a presentar normas mínimas.

¿Qué deberían esperar los sindicatos de los códigos de conducta?

Para los sindicatos, la dificultad es asegurarse que el efecto real de los nuevos códigos sea promover la libertad de asociación y el derecho a negociar colectivamente y que no están siendo utilizados para sustituir esos dos derechos básicos de los trabajadores. El papel de los sindicatos es asegurar que el vínculo entre la explotación y el abuso de los trabajadores por un lado, y la opresión de los trabajadores por el otro, sea comprendida y quede reflejada en los códigos de prácticas laborales. Las compañías no deberían utilizar los códigos como forma de evitar los sindicatos. De manera similar, los sindicatos nacionales o locales no deben aceptar códigos cuando podrían negociar convenios colectivos para los trabajadores que representan. Los códigos de conducta promueven buenas relaciones industriales.

El contenido laboral de los códigos

Porcentaje de códigos que mencionan cada atributo

| | |
|---|------|
| Entorno de trabajo razonable | 75,7 |
| Cumplimiento de las leyes | 65,5 |
| No discriminación o acoso | 60,8 |
| Compensación | 45,3 |
| No trabajo infantil | 43,2 |
| Obligaciones con contratistas / proveedores | 41,2 |
| No trabajo forzado | 38,5 |
| Capacitación | 32,4 |
| Jornada laboral | 31,8 |

| | |
|---|------|
| Libertad de asociación | 29,7 |
| Mención específica de «derechos humanos» | 25,0 |
| Monitoreo | 24,3 |
| Derecho a la información | 13,5 |
| Códigos de la OIT mencionados | 10,1 |
| Promoción | 8,8 |
| Aviso con anticipación razonable | 3,4 |
| Trabajo informal no excesivo | 3,4 |
| Relaciones flexibles en el lugar de trabajo | 0,7 |

Fuente: OCDE.

¿Cómo pueden los códigos favorecer la negociación colectiva?

El contenido del código es crucial en dos sentidos. En primer lugar, un código de prácticas laborales debe contener siempre disposiciones explícitas con respecto al derecho de los trabajadores para formar un sindicato o adherirse a él y para negociar colectivamente. Algunos proveedores han utilizado su obligación de cumplir con el código de una compañía como una excusa para no continuar con el convenio colectivo negociado con el sindicato local, y otros han utilizado los códigos para no reconocer a los sindicatos. Para los sindicatos, el reconocimiento explícito de la libertad de asociación y del derecho de negociación colectiva deberían ser disposiciones centrales de cualquier código de prácticas laborales y cuando estas disposiciones no existan, deberían exigir su inclusión. Estos derechos posibilitan a los trabajadores a proteger otros derechos, así como sus intereses en un amplio espectro de temas. La adopción por la Conferencia de la OIT de la Declaración sobre los Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo en junio de 1998 demuestra el consenso mundial que existe en torno a la libertad de asociación y al derecho a la negociación colectiva, así como sobre las Normas Fundamentales de la OIT.

En segundo lugar, los códigos no deben contener disposiciones que son más apropiadas para convenios de negociación colectiva. Los códigos de las compañías adoptados unilateralmente deberían contener tan solo normas mínimas que sean reconocidas explícitamente como tales. El CIOSL recomienda especialmente que los códigos de prácticas laborales se basen en normas labora-

les reconocidas internacionalmente y que incluyan una referencia explícita a todas las Normas Fundamentales de la OIT. Se invita a los sindicatos a que utilicen el Código Básico de Prácticas Laborales de CIOSL/ITS como una referencia para evaluar los códigos de conducta voluntarios de las empresas.

¿Pueden las normas internacionales laborales ser aplicadas a compañías y a gobiernos por igual?

Los códigos de conducta no son sustitutos de la legislación y de su aplicación efectiva. Sin embargo, los códigos de conducta de las compañías que promueven el conocimiento y la comprensión de las normas laborales internacionales promueven indirectamente la responsabilidad del gobierno y pueden incluso ser utilizados para promover un marco internacional para las actividades comerciales que incluya el respeto a los derechos de los trabajadores. Esos beneficios sólo serán posibles con códigos de conducta que se basen en normas internacionales ya establecidas, en especial las normas de la OIT. No es difícil trasponer los convenios fundamentales de la OIT en obligaciones para las actividades empresariales internacionales.

Toda actividad comercial que procura definir sus responsabilidades sociales casi siempre subraya el respeto a los valores de la comunidad. Para los negocios internacionales, esto debería significar el respeto de las normas de la comunidad internacional. La OIT es la organización establecida por la comunidad internacional con la finalidad de fijar normas laborales internacionales.

Temas abordados por los códigos de conducta de las compañías de la vestimenta

Casos

Entorno de trabajo razonable
No discriminación
Compensación
No trabajo forzado
No trabajo infantil
Jornada laboral
Derecho a la información
Libertad de asociación
Aviso con anticipación razonable
Capacitación
Trabajo informal no excesivo

Fuente: OCDE.

¿Cómo pueden los códigos de conducta promover negociaciones colectivas en países donde los sindicatos están prohibidos?

Los derechos de los trabajadores a adherir o formar sindicatos y negociar colectivamente son derechos humanos que solamente se respetan plenamente en las democracias. No obstante, la experiencia sindical es que, aún en dictadura, los trabajadores han sido capaces de crear o ampliar los espacios para la organización sindical y la negociación colectiva con algunos empleadores. Esta fue la experiencia en Chile, Corea, Polonia, Sudáfrica y Turquía, cuando había dictadura en esos países. Las compañías que respetan los derechos humanos deberían, por lo tanto, estar alertas ante la posibilidad de crear y ampliar el espacio para que los trabajadores se organicen a sí mismos. En todo caso, las compañías deberían siempre evitar ser parte de la represión del Estado.

Algunos defensores de que los códigos de conducta incluyan la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, no apoyan el boicot a países que niegan esos derechos. En cambio, desean que las compañías que hacen negocios en esos países ayuden a crear un entorno en el que esos derechos sean respetados. Una idea es que las compañías exijan a sus proveedores que faciliten medios alternativos o «paralelos» de organiza-

ción de los trabajadores. No se exigiría al proveedor que estableciera una organización, pero se espera de él que ofrezca a los trabajadores la oportunidad de hacerlo en la forma de comités de consulta elegidos, en materia de salud y seguridad, productividad y muchos otros temas pertinentes.

Es necesario tener especial cuidado al aplicar disposiciones que establezcan «medios paralelos» porque la intervención de un empleador en las organizaciones de trabajadores puede, en sí misma, constituir una violación de la libertad de asociación. Algunos empleadores utilizarían cualquier disposición para crear organizaciones que puedan controlar como forma de evitar los sindicatos o de utilizar esa disposición como prueba de que los trabajadores no necesitan sindicatos. Por esta razón, una disposición que se refiera a medios alternativos solamente se aplicaría en algún grupo muy limitado de países –como Arabia Saudita– donde todos los sindicatos están explícitamente prohibidos, y países como China, donde el Estado ha creado y controla un monopolio de organización sindical. El término «medios paralelos» está destinado a sugerir que los acuerdos tendrían una existencia aparte de cualquier sistema de organización laboral controlado oficialmente por el gobierno.

Las compañías que realizan negocios en países con regímenes represivos tienen mayor obligación de ser transparentes en sus operaciones y deberían trabajar con organizaciones sindicales internacionales para aumentar los efectos positivos de su accionar en esos países y disminuir los negativos. El propósito de alentar medios alternativos o paralelos no es crear sustitutos de sindicatos genuinos o beneficiarse de relaciones laborales genuinas, sino evitar la complicidad en la represión y contribuir finalmente a poner fin a la represión.

¿Los códigos deben reflejar las condiciones especiales de ciertos países?

Algunos sindicatos y ONGs hablan de negociar códigos de prácticas laborales que reflejen la «situación especial» o las «circunstancias únicas» en sus países o regiones respectivas. Conformarse con situaciones por debajo de las normas internacionales mínimas sería traicionar el propósito general de un código internacional. Los gobiernos justifican la represión de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos aduciendo «situaciones especiales» y «circunstancias únicas» y muchas compañías han descubierto que les resulta conveniente (y rentable) aceptar este argumento y no interferir «imponiendo» sus propios «valores culturales». Un ejemplo claro

de una excepción «cultural» inaceptable a las normas internacionales es la discriminación contra la mujer.

Si bien es razonable esperar que el contenido de los códigos varíe de una a otra compañía y entre las industrias, la base de esas diferencias debería centrarse en la pertinencia de las diversas normas internacionales y en la mejor práctica establecida. Por ejemplo, en algunos códigos podría ser especialmente apropiado reflejar ciertas normas de salud y seguridad.

¿Los sindicatos deben ser responsables de la aplicación de códigos de conducta?

No. Las compañías deben ser las responsables de aplicar sus propios códigos de conducta. Los códigos deberían ser considerados como una política de la empresa y una herramienta de la gerencia para resolver problemas. Cuando una compañía ha promulgado un código de conducta, está moralmente obligada a hacerlo efectivo. La implementación es todo aquello que se haga para hacer efectivo a un código.

Una compañía que toma en serio su código de conducta no lo dejará librado a su departamento u organismo de relaciones públicas, sino que pondrá la responsabilidad general de la implementación del código en los niveles más altos e incorporará el cumplimiento del código en todos los sistemas de administración correspondientes. Esto significa asignar responsabilidades a toda la compañía. El departamento jurídico debería también tener asignada una cuota de responsabilidad: el cumplimiento del código de la compañía debe ser parte con fuerza ejecutiva y ejecutable de los acuerdos de la compañía con las empresas con las que terceriza. Otras responsabilidades pertenecen al departamento de personal; el personal de la compañía debería recibir capacitación en la aplicación del código. Cuando los compradores negocian contratos con proveedores deben poder tener en cuenta el costo que implica darle cumplimiento al código. Las prácticas laborales de los proveedores deben recibir la misma atención que la calidad de sus productos.

Los trabajadores protegidos por un código deberían disponer en todos los casos de una explicación completa y comprensible del código, tanto oralmente como en forma escrita. Los trabajadores contemplados por el código deberían también recibir medios confidenciales y accesibles para informar sobre violaciones al mismo.

Al final, la verdadera prueba de la aplicación del código es si una compañía hace algo para corregir las prácticas laborales inaceptables que hayan sido identificadas.

¿Qué significa «supervisión»?

Cuando una compañía ha adoptado un código de conducta que abarca las prácticas laborales de sus proveedores y subcontratistas, ha reconocido cierto grado de responsabilidad por sus prácticas laborales. La obligación más básica que sigue a esta responsabilidad es conocer la situación actual en la cual se lleva a cabo el trabajo abarcado por el código. Esto dio lugar al argumento de que no alcanza con que las compañías adopten códigos sino que deben también «supervisar» el cumplimiento de su código. La «supervisión» pasó a ser considerada una parte básica de la aplicación de un código.

El término «supervisión» se ha generalizado con respecto a los códigos nuevos. Sin embargo, el término, tal como está utilizado en conexión con códigos para proveedores, es engañoso y hay otros términos más precisos. Comúnmente se entiende que el término «supervisión» implica un proceso constante, continuado o, por lo menos, reiterado con frecuencia. La mayoría de las compañías que adoptan códigos tal vez no podrían hacerlo. Las compañías que adoptan los nuevos códigos seguramente tienen numerosos proveedores que pueden utilizar varios lugares de trabajo. Con frecuencia esos proveedores tendrán subcontratistas. Lo que las compañías que aducen «supervisar» sus códigos realmente hacen es visitar los lugares de trabajo de sus proveedores o comprometer a otros a que hagan una visita. Esto ocurre con poca frecuencia o incluso una sola vez. No es de sorprender, dado que hay miles de lugares de trabajo sobre los que una compañía proveedora puede haber admitido su responsabilidad.

Esas visitas pueden ser descritas como «inspecciones» y pueden ser una parte importante de la aplicación del código y un signo de compromiso. Sin embargo, esas visitas a los lugares de trabajo no deberían ser descritas como «supervisión». A veces las inspecciones son parte de un proceso que implica comprobar otra vez las reclamaciones formuladas por un proveedor. Cuando la inspección procura comparar distintos tipos de pruebas con relación al cumplimiento del código, podría utilizarse el término «auditoría». Un ejemplo del criterio que define a una auditoría sería comparar los registros de la compañía relativos a los salarios o las horas trabajadas con los recibos salariales y entrevistas a trabajadores. A veces, las compañías que aceptan responsabilidad por las prácticas laborales de sus proveedores escogerán a sus proveedores recién después de hacer una «evaluación» de la posibilidad de que sus prácticas laborales se adaptarán a las exigencias del código. Por lo tanto, los términos «evaluaciones», «auditorías» e «inspecciones» pueden ser formas más precisas para describir lo que las compañías

hacen para cumplir sus obligaciones básicas de estar al tanto de las prácticas laborales de sus proveedores.

Los sindicalistas deben interesarse especialmente en reservar el uso del término «supervisión» a las actividades constantes o continuas. Cuando los trabajadores están organizados en un sindicato en su lugar de trabajo, el sindicato puede servir como un verdadero «supervisor» de las prácticas laborales. En efecto, la presencia constante del sindicato y la protección que consagra a sus miembros, hace a los sindicatos el mejor medio y el más eficiente de «supervisar». Por supuesto, esto se aplica únicamente a los lugares de trabajo en los que los trabajadores están organizados en sindicatos y donde el sindicato está reconocido y autorizado a funcionar adecuadamente.

¿Los sindicatos deben ser responsables de supervisar los códigos?

No. Las compañías deben ser las responsables de supervisar o determinar el cumplimiento de sus propios códigos de conducta. Los sindicatos supervisan los lugares de trabajo en los que tienen miembros y lo hacen en interés de sus miembros. Con frecuencia los sindicatos son las organizaciones que están más al tanto de las prácticas laborales en sus respectivas industrias y países. Su familiaridad con los lugares de trabajo no organizados surge de su función de llevar los beneficios del sindicalismo a los trabajadores no organizados. No obstante, la función de los sindicatos no es supervisar o controlar los lugares de trabajo a fin de asegurar que una compañía observe su propia política.

Los sindicatos deberían ser consultados regularmente como parte del proceso de aplicación del código y, por supuesto, como parte del proceso de las relaciones laborales. Podría haber casos en los que los sindicatos establezcan acuerdos con una compañía para apoyar este proceso –por ejemplo, ofreciendo intérpretes o personas para ser entrevistadas. En efecto, esto puede permitir a un sindicato acceder a trabajadores no organizados. Pero los sindicatos no deberían establecer acuerdos con compañías por las cuales asuman la responsabilidad de «supervisar» los lugares de trabajo, si no están también reconocidos legalmente como los representantes de los intereses de los trabajadores.

¿Qué pasa con la «supervisión independiente»?

Actualmente no hay buenos ejemplos de «supervisión independiente» y el tema está rodeado de controversia. Real-

mente, hay una confusión considerable en torno al término «supervisión independiente» y es cada vez mayor la cantidad de personas más familiarizadas con los problemas en cuestión que prefiere el término «verificación».

La idea detrás de la «supervisión independiente» es que un código será más creíble si su cumplimiento fuera «supervisado» por personas u organizaciones independientes de la compañía que ha adoptado el código. Algunas compañías han dado participación a empresas comerciales, como en el caso de empresas contables y consultoras de gestión, para realizar su «supervisión independiente» o «verificación por terceros». Otras compañías, de acuerdo con sus proveedores y subcontratistas, han designado ONGs locales para que sean sus «supervisoras independientes». En todos esos casos, las compañías, a través de sus acuerdos con empresas u ONGs, controlan el proceso.

El consenso resultante es que el término «supervisión independiente» (y términos similares tales como «supervisión por terceros») es más confuso que apropiado. Esos términos oscurecen la obligación de una compañía de adoptar un código de prácticas laborales para determinar si su código es respetado. Además, el objeto de la «supervisión independiente», el cual es ofrecer credibilidad, también es oscuro.

Para que la llamada «supervisión independiente» sea creíble, debería ser realizada por personas calificadas que trabajen para lograr procesos acordados. Tanto la calificación de las personas como de los procesos deberían establecerse de manera independiente de la compañía cuyo código es supervisado. A falta de normas profesionales, no hay razón para aceptar que las empresas u ONGs que realizan ese trabajo sean independientes de la compañía. Dar participación a una empresa comercial o designar a una ONG para que «supervise» el cumplimiento de un código guarda poca diferencia con el hecho de que el trabajo lo haga el personal de la compañía.

Los sindicalistas deberían también estar preocupados en los casos en que los programas de «supervisión independiente» son utilizados para introducir organizaciones externas al lugar de trabajo sobre una base permanente con el efecto de desalentar o impedir a los trabajadores a que adhieran a sus propias organizaciones o las formen. Esto es especialmente grave en los casos en que la «supervisión independiente» es una ONG que se presenta a sí misma como una alternativa a los sindicatos.

La «verificación», en contraste a la «supervisión independiente» es un término más adecuado. Muchos de los involucrados con los códigos reconocen que es un proce-

so más amplio, que implica controlar el cumplimiento del código por parte del proveedor pero también los sistemas de aplicación de la compañía que ha adoptado el código. Los conceptos sobre la verificación están evolucionando constantemente. Muchos han llegado a la conclusión de que la verificación debería ser realizada por profesionales que trabajan para lograr normas definidas y que estén capacitados en técnicas que incluyan la inspección de fábricas, contabilidad, salud y seguridad y técnicas de detección. Ya sea que la verificación sea realizada por empresas comerciales u organismos sin fines de lucro, el trabajo debería ser realizado después de seguir cuidadosamente normas y reglamentos definidos. Es importante poder distinguir entre la responsabilidad que tiene una compañía de estar al tanto de las prácticas laborales de sus proveedores por un lado, y la credibilidad de los argumentos que la compañía pueda hacer públicos sobre su código o esas prácticas, por el otro.

¿Quién decidirá si los sistemas de verificación son creíbles?

Los sindicatos deben participar estableciendo y acreditando sistemas de verificación independiente. Eso no significa que únicamente los sindicatos puedan o deban verificar el cumplimiento de los códigos. Significa que los sindicatos deben participar en la determinación de las reglas o procedimiento, capacitación y calificaciones así como otras normas de verificación y para quienes realizarán la verificación. Los sistemas de verificación también deben asegurar que los sindicatos sean consultados durante ese proceso.

Dos de los casos más promisorios en que los sindicatos están trabajando con compañías y ONGs para explorar o establecer sistemas de verificación son la Responsabilidad Social Internacional (SAI, por Social Accountability International, ex CEP AA) y la Iniciativa de Comercio Ético (ETI, por Ethical Trading Initiative).

SAI fue creada por el Consejo de Prioridades Económicas (CEP), una ONG con sede en los Estados Unidos y, siguiendo un proceso similar al que se utilizó en la fijación de las normas ISO, creó una norma internacional para derechos laborales y humanos, conocida como SA 8000. El Consejo Asesor está integrado principalmente de representantes de empresas y ONGs, pero también incluye representantes sindicales.

Un abordaje más experimental ha sido el adoptado por la Iniciativa Comercio Ético, una asociación de ONGs, compañías y sindicatos, que es apoyada, en parte, por el gobierno británico. ETI tiene como objetivo servir como

foro en el cual se intercambie toda información relativa a la aplicación y verificación del código y como un medio de realizar estudios experimentales para probar diversas formas de supervisar y verificar códigos. En otros países se han formado varias otras iniciativas en las que participan compañías, sindicatos y ONGs. Merece destacarse la fundación Fair Wear con sede en Holanda. Es también una iniciativa multisectorial en la que participan compañías proveedoras, sindicatos y ONGs establecidas para poner en práctica un acuerdo.

La OIT, debido a su estructura tripartita y al hecho de que es depositaria de gran experiencia en todos los aspectos de las prácticas laborales, incluida la inspección laboral, puede ser la organización más apropiada como referente (benchmarks) para la capacitación de personas que realicen inspecciones laborales y «auditorías sociales», para normas de verificación y para la formación creíble de algún tipo de profesión de «auditoría social». Por esta razón, y porque la OIT puede brindar apoyo técnico a ambos asociados, la CIOSL procura que la OIT tenga mayor participación en los nuevos códigos. Cualquier intervención de la OIT en este sector, sin embargo, debe estar firmemente afianzada en su compromiso con las normas sociales, el diálogo social y el carácter tripartita de los acuerdos.

¿Qué pasa con el «etiquetado social»?

Los sindicatos no deben apoyar la certificación de las prácticas laborales a través del uso del «etiquetado social» de los productos, por lo menos no antes de que se establezcan sistemas de verificación independiente acreditados y que demuestren ser efectivos y confiables. Esas etiquetas de productos implican una garantía de que el producto fue producido libre de explotación y abuso. Pero, a diferencia de las etiquetas sobre el contenido del producto o sobre su seguridad, no es posible verificar la reclamación probando el producto en sí. Una etiqueta que abarque las prácticas laborales podría ser creíble solamente si hubiera un control permanente de las condiciones del lugar de trabajo, una condición que existe solamente donde se permite que sindicatos seguros e independientes realicen sus funciones e incluso entonces, solamente en los casos en que están apoyados por una reglamentación laboral con fuerza ejecutiva y ejecutable en una sociedad abierta y democrática.

Esta observación no necesariamente se aplica a las etiquetas creadas para abordar ciertos abusos específicos tales como el trabajo infantil. En particular, en los casos en que los productores participan de un programa reconocido internacionalmente para eliminar la mano de

obra infantil, entonces una etiqueta que indique que la compañía en cuestión participa de un programa específico es aceptable. Incluso en este caso es necesario tener cuidado en que se está certificando solamente la participación en el programa y no las prácticas laborales utilizadas en el producto que lleva la etiqueta social. Esta observación tampoco se aplica a las etiquetas de «comercio justo» que implican relaciones comerciales entre pequeños productores —mercancías principalmente— de los países en desarrollo y consumidores de los países desarrollados donde esas etiquetas no procuran «certificar» prácticas laborales. Tampoco se aplica a etiquetas ambientales («ecoetiquetado»). En años recientes algunos proyectos de etiquetado ambiental y de comercio justo han comenzado a realizar reclamaciones sobre prácticas laborales. Estos hechos nuevos son motivo de preocupación.

¿Cuál es la función de las ONGs en los códigos de conducta?

Las ONGs han sido a menudo las organizaciones que han estado a la cabeza de campañas a favor de códigos y en muchos países han llevado a la luz pública los temas de las prácticas laborales abusivas y de explotación. Los sindicatos deberían congratularse con esos esfuerzos y trabajar con las ONGs en este tema. Las ONGs deberían trabajar con las organizaciones sindicales apropiadas cuando hagan campañas sobre prácticas laborales. Las ONGs cumplen una función vital denunciando el abuso de los trabajadores en todo el mundo. Es importante que continúen presionando a los gobiernos y a las empresas para que tengan una actitud responsable.

Debería alentarse a las ONGs a que las campañas a favor de códigos de prácticas laborales se basen en normas laborales internacionales mínimas y que siempre incluyan el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente. Deben evitarse las demandas que puedan realizarse más apropiadamente a través de la negociación colectiva, y las ONGs no deben participar de acuerdos con compañías que tengan el efecto de sustituir sindicatos independientes. En todo caso, las ONGs no deben tratar de negociar prácticas laborales con compañías o establecer relaciones de consulta regulares con compañías, relativas a sus prácticas laborales.

¿Cuál es la relación de los nuevos códigos con la «responsabilidad social de las empresas»?

Los nuevos códigos de conducta se han convertido en parte de un debate más amplio sobre las responsabilida-

des sociales de las empresas. Una idea de la «Responsabilidad Social de las Empresas» es promover una respuesta voluntaria por parte de las empresas a las inquietudes sociales y ambientales. Debido a que los nuevos códigos de conducta son iniciativas voluntarias, a menudo están vinculados con esta noción de responsabilidad social de las empresas.

Hay cierta preocupación entre los sindicatos con la responsabilidad social de las empresas, que es la misma que tendrían los sindicalistas con los nuevos códigos. A veces las empresas parecen estar utilizando la responsabilidad social de las empresas como una forma de evitar las reglamentaciones. El protagonismo del gobierno se ve disminuido de manera irreal y la capacidad de las empresas de resolver problemas sociales y ambientales se exagera de manera irreal. Gran parte de quienes adhieren a la responsabilidad social de las empresas se centran enteramente en la gestión y tratan a los empleados de una empresa tan solo como un grupo más entre otros grupos con intereses en juego. En efecto, la responsabilidad de las empresas por tener buenas relaciones laborales y participar en el diálogo social como un socio de los trabajadores, rara vez figura en la nueva idea de la responsabilidad social de las empresas. En este sentido, la nueva idea de la responsabilidad social de las empresas puede, a veces, parecerse a la idea más antigua y desacreditada del paternalismo. Las empresas no deberían utilizar el interés en la responsabilidad social de las empresas para evitar responsabilidades promoviendo la idea de que una gestión bien informada puede sustituir la función que cumplen los gobiernos y los sindicatos en la sociedad.

De manera similar, no es posible permitir que los nuevos códigos de conducta sean tratados como un sustituto aceptable de gobiernos o sindicatos. La demanda de códigos para los proveedores vino como resultado de una situación provocada porque los gobiernos no cumplieron sus responsabilidades y por la represión de los sindicatos. Para que los nuevos códigos tengan un impacto positivo y sustentable, deberán contribuir a una cultura de observación de la ley y las normas que fortalezca la capacidad de los gobiernos de proteger a los trabajadores del abuso y la explotación. Que los nuevos códigos tengan un impacto positivo y sustentable también dependerá de si pueden crear espacios para los trabajadores interesados en organizar sindicatos para proteger sus propios intereses.

Otro sector en que las preocupaciones de los sindicatos por la responsabilidad social de las empresas deberían ser las mismas que las de los sindicalistas con respecto a los nuevos códigos, se refiere a la función de las nor-

mas. Dicho sencillamente, no debe permitirse que las empresas definan sus propias responsabilidades, sino que deberían utilizar normas existentes, reconocidas y legítimas. Con respecto a las amplias responsabilidades sociales de las empresas, dos de las normas más importantes son la Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT, y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Como se señaló anteriormente, creemos que es importante para los códigos para proveedores reflejar los principios subyacentes a las normas de la OIT, en especial todas esas normas que han sido identificadas como derechos fundamentales en el trabajo. Debe señalarse, sin embargo, que, si bien es muy apropiado para las empresas que recurren a proveedores internacionales exigir que éstos respeten esas normas mínimas sobre derechos humanos, las responsabilidades sociales de las empresas van mucho más allá de respetar los derechos humanos y las condiciones mínimas. Los códigos de prácticas laborales basados en normas mínimas reconocidas internacionalmente y dirigidos a los proveedores, son una base insuficiente para que las compañías definan sus propias responsabilidades sociales con respecto al trabajo y los trabajadores.

¿Cómo encajan los nuevos códigos en la estrategia sindical para la globalización?

Los nuevos códigos son un fenómeno que surgió en la década de 1990 y representan tanto dificultades como

oportunidades para los sindicatos. Como ya se señaló, no debe permitirse que los nuevos códigos se conviertan en una alternativa de las leyes nacionales o las relaciones laborales o para absolver a los gobiernos de sus responsabilidades. Tampoco deberían convertirse en un impedimento para establecer normas internacionales con fuerza ejecutiva para las compañías multinacionales. En lo más inmediato, los nuevos códigos no deben ser utilizados por las empresas para evitar los sindicatos y la negociación colectiva.

Los sindicatos deberían responder a los nuevos códigos de conducta de forma tal que los conviertan en complementarios de los objetivos generales del movimiento sindical, incluida la campaña por una cláusula de los derechos de los trabajadores en el comercio internacional y los acuerdos de inversión. Los nuevos códigos deberían ser utilizados para promover la aceptación de las normas laborales internacionales y comprender que la explotación y el abuso ocurren porque no se respetan los derechos sindicales.

La naturaleza internacional de los nuevos códigos requiere de la cooperación sindical internacional. Los nuevos códigos podrían ofrecer una oportunidad de fortalecer el movimiento sindical internacional comprometiendo a las compañías multinacionales a escala internacional y podría incluso resultar en asociaciones sociales internacionales. Deben hacerse esfuerzos por fortalecer la capacidad de los sindicatos, especialmente de los países en desarrollo, para aprovechar al máximo los nuevos códigos.

7. Anexo

SELECCIÓN DE CONVENIOS DE LA OIT

- a. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (No.87, 1948).
- b. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (No.98, 1949).
- c. Convenio sobre el trabajo forzoso (No.29,1930).
- d. Convenio sobre la edad mínima (No.138,1973).
- e. Convenio sobre igualdad de remuneración y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (No.100,1951 y No.111, 1958 respectivamente).
- f. Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos y Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (No.26, 1928 y No. 131, 1970 respectivamente).
- g. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (No.155, 1981).
- h. Convenio sobre las horas de trabajo (industria) (No.1, 1919).
- i. Establecimiento de la relación laboral (aún no es un Convenio de la OIT).

Los Convenios de la OIT de los numerales a), b), c), d) y e) pertenecen a las «normas laborales fundamentales» que son la base de la «Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo» adoptados por la 86ª conferencia Internacional del Trabajo del 18 de junio de 1998 en Ginebra. Esta Declaración es obligatoria para todos los países miembros de la OIT.

¿HERRAMIENTA DE LOS TRABAJADORES O TRUCO PUBLICITARIO?

Una guía para los códigos de prácticas laborales internacionales

Por Ingeborg Wick

Desde principios de la década de 1990, los códigos de conducta para las empresas multinacionales han proliferado. Es cada vez más difícil distinguir entre los diferentes modelos de código. Los trabajadores de todo el mundo se enfrentan a instrumentos nuevos que dicen mejorar sus condiciones de trabajo.

¿Cuáles son las ventajas y las desventajas de los códigos de conducta? ¿De qué manera pueden ser instrumentos útiles para los sindicatos? ¿Cómo pueden los sindicatos y organizaciones no gubernamentales cooperar con relación a los códigos de conducta? ¿Cuáles son los rasgos principales de los ejemplos de código actuales y los resultados de una comparación entre ellos?

Esta publicación se concentra en los perfiles de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI), la Asociación por el Trabajo Justo (FLA), Responsabilidad Social Internacional (SAI), Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), Campaña Ropa Limpia (CCC) y una comparación entre ellos.

Además de un esbozo del contexto socioeconómico y otras iniciativas relacionadas con el comercio, esta publicación también contiene un análisis de las perspectivas sindicales sobre los códigos de conducta por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero.

ABREVIATURAS

| | | | |
|--------------|---|----------------|---|
| AMRC | Centro de Recursos de Monitoreo de Asia (Asia Monitor Resource Center) Hong Kong | OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| ATTAC | Asociación por una Tasa a las Transacciones financieras especulativas para Ayuda a los Ciudadanos | FMI | Fondo Monetario Internacional |
| BVQI | Bureau Veritas Quality International | ISO | Organización Internacional de Normalización (International Organisation for Standardisation) |
| CCC | Campaña Ropa Limpia (Clean Clothes Campaign) | ITGLWF | Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero |
| CEP | Consejo de Prioridades Económicas (Council on Economic Priorities) | ITS | Intertek Testing Services |
| CEPAA | Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades económicas | UITA | Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines |
| CIOSL | Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres | LARIC | Labour Rights in China (Asia Monitor Resource Center, China Labour Bulletin, Hong Kong Christian Industrial Committee, Hong Kong Confederation of Trade Unions) |
| CSR | Responsabilidad social de las empresas (Corporate Social Responsibility) | NEWS | Red europea de Tiendas del Mundo |
| EFTA | Asociación Europea de Comercio Justo (European Fair Trade Association) | ONG | Organización No Gubernamental |
| EPZ | Zonas francas | OCDE | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos |
| ETI | Iniciativa de Comercio Etico (Ethical Trading Initiative) | SA 8000 | Responsabilidad Social 8000 |
| FITCM | Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera | SAI | Responsabilidad Social Internacional |
| FLA | Asociación por el Trabajo Justo | PAE | Programas de Ajuste Estructural |
| FLO | Organizaciones Internacionales para el Etiquetado Comercio Justo | SGS-ICS | Société Générale de Surveillance / International Certification Services |
| FTA | Foreign Trade Association | OMC | Organización Mundial del Comercio |
| FWF | Fundación Fair Wear | PNUD | Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo |
| GATT | Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio | TIE | Intercambio Internacional de Información de Asia (Transnational Information Exchange Asia) |
| GUF | Federaciones Sindicales Mundiales (Global Union Federation, antes Secretaría Internacional del Trabajo) | UNCTAD | Conferencia de las Naciones Unidas sobre comercio y desarrollo |
| ICEM | Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas | UNI | Union Network International |
| IED | Inversiones Extranjeras Directas | WRAP | Producción Mundial Responsable de Prendas de Vestir |
| IFAT | Federación Internacional para el Comercio Justo | WRC | Consorcio de Derechos de los Trabajadores |

GLOSARIO

En los últimos años se ha creado la siguiente terminología y definiciones en el debate internacional sobre códigos de conducta.

- **Aplicación.**
Significa todo lo que haga una compañía para darle efecto a un código.
- **Supervisión.**
Significa todo lo que hace una compañía para comprobar si se están cumpliendo las disposiciones de un código. La supervisión como proceso en marcha es básica para la aplicación. A menudo es llamada «supervisión interna».
- **Verificación.**
También llamada «verificación independiente». Significa la comprobación institucionalizada de los sis-

temas de aplicación y supervisión de una compañía por un órgano independiente.

Al comienzo del debate sobre los códigos de conducta internacional, la «verificación independiente» a menudo fue llamada «supervisión independiente». La institución encargada de la verificación independiente puede nombrar compañías auditoras comerciales y/o organismos sin fines de lucro para realizar auditorías que sigan normas y reglas cuidadosamente definidas (también llamada «auditoría social»).

- **Supervisión externa.**
Significa la supervisión por terceros hecha en el lugar, y no como un sistema institucionalizado y regular.
- **Auditoría social.**
Ver «Verificación».

BIBLIOGRAFÍA

- Ascoly, N.; Zeldenrust, I. *Discussing Key Elements of Monitoring and Verification*, SOMO Amsterdam 2001.
- Ascoly, N., Oldenzel, J. y Zeldenrust, I. *Overview of Recent Developments on Monitoring and Verification in the Garment and Sportswear Industry in Europe.*, SOMO Amsterdam 2001, disponible en línea (www.somo.nl).
- David, Natacha. *Worlds apart. Women in the Global Economy.*, ed. ICFTU, Brussels 1996.
- ICFTU. *Globalising Social Justice, Trade Unionism in the 21st Century*, Brussels 2000.
- ILO/ OIT. *Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido*, Ginebra, 2000.
- ILO/ OIT. *Cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zonas francas industriales.*, Informe de la Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales, Ginebra 1998.
- ILO/ OIT. *Los sindicatos y el sector informal: en pos de una estrategia global*, Simposio Internacional sobre los sindicatos y el sector informal. Ginebra 18.22 Octubre 1999.
- ILO/ OIT. *El trabajo decente y la economía informal. Informe VI*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª Sesión. Ginebra.
- Consejo de Administración: *Examen general de los acontecimientos globales y de las actividades de la Oficina en relación con los códigos de conducta, el etiquetado social y otras iniciativas del sector privado que revisten importancia para las cuestiones laborales*. Ginebra, Noviembre 1998.
- ILO/ OIT. Consejo de Administración: *Continuación del examen de cuestiones relativas a las iniciativas privadas, incluidos los códigos de conducta*. Ginebra, Marzo 1999 (GB.274/WP/SDL/1).
- ILO/ ACTRAV. *Corporate Codes of Conduct and Labour Standards.*, by Jill Murray, www.ilo.org/actrav 25.10.02.
- ILO/ MCC. *Self-regulation in the workplace: Codes of conduct, social labelling and socially responsible investment.*, by Michael Urminsky (ed.), MCC Working Paper Nr. 1, Geneva 2001.
- Köpke, R. y Röhr, W. *Documentation: Project Presentation and International Seminar of the Research Project. Codes of Conduct and Monitoring*. Hamburg University of Economics and Politics / Hans Böckler Foundation, Hamburg 2002.
- LARIC. *No Illusions: Against the Global Cosmetic SA 8000.*, Hong Kong Labor Rights in China, Hong Kong 1999.
- Marthoz, Jean-Paul / Szymanski, Marcela. *Behind the wire. Union Repression in the Export-Processing Zones*, ed. ICFTU, Brussels 1996.

- OECD/ OCDE. Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, Revisión 2000, Paris 2000.
- OECD. Working Party of the Trade Committee. Codes of Corporate Conduct: An Inventory., 29 April 1999.
- OECD. Working Party of the Trade Committee. Codes of Corporate Conduct. An Expanded Review of their Contents, 7 June 2000.
- ONU. Servicio de Enlace No-Gubernamental (NGLS) / UNRISD: Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social. Readings and a Resource Guide, NGLS Development Dossier, Ginebra 2002.
- O'Rourke, Dara. Monitoring the Monitors: A Critique of PricewaterhouseCoopers (PwC) Labor Monitoring., Cambridge, MA 2000, available online web.mit.edu/dorourke/www.index.html).
- Piepel, Klaus. Social Labels and Codes of Conduct. A Position Paper., eds. Misereor/ Brot für die Welt, Fair Trade Policy No. 2, Aachen/ Germany 2000.
- PNUD. Informe sobre desarrollo humano 2002. Nueva Cork, 2000.
- Red de solidaridad de la maquila. Memorándum: Actualidad sobre códigos, 2.4 No./ año (No.1, Abril 1999), disponible en línea. (www.maquilasolidarity.org)
- Scherrer, Christoph / Greven, Thomas. Global Rules for Trade. Codes of Conduct, Social Labeling, Workers. Rights Clauses, Münster 2001.
- UNCTAD. Informe sobre las Inversiones en el Mundo 2002. Ginebra 1998.
- UNO. 1999 World Survey on the Role of Women in Development, Globalisation, Gender and Work. New York 1999.
- Utting, Peter. Business Responsibility for Sustainable Development, OPG 2, UNRISD Geneva 2000.
- Verweij, Myrthe. Using the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. A critical starterkit for NGOs., ed. Friends of the Earth Netherlands, Amsterdam 2002.
- Wick, Ingeborg. The Exception and the Rule. The Relationship between Formal and Informal Employment., en: Shadow Economy and Trade Unions. DGB Bildungswerk Materialien Nr. 71, Düsseldorf 2000.
- Women Working Worldwide. Women Workers and Codes of Conduct. Report of Preliminary Research and Consultation Exercise, Manchester 1998.
- Women Working Worldwide. Women Workers and Codes of Conduct. Asia Workshop Report, Manchester 1998.
- Women Working Worldwide. Women Workers and Codes of Conduct. Central America Workshop Report, Manchester 1999.
- Women Working Worldwide. Organising along International Subcontracting Chains in the Garment Industry, September 2000 Workshop Report, Manchester 2001.
- Zeldenrust, Ineke / Ascoly, Nina. Codes of Conduct for Transnational Corporations. An Overview., eds. IRENE, Tilburg/ Netherlands 1998.

DIRECCIONES

Friedrich Ebert Stiftung (FESUR)

Godesberger Allee 149
D 53175 Bonn
República Federal de Alemania
Tel.: +49-(0)228-883-517
Telefax: +49-(0)228-883-623
Correo electrónico: schweise@fes.de
Internet: www.fes.de

Instituto SÜDWIND de Economía y Ecumenismo

Lindenstr. 58.60
D 53721 Siegburg
República Federal de Alemania
Tel.: +49-(0)2241-259530

Telefax: +49-(0)2241-51308
Correo electrónico: wick@suedwind-institut.de
Internet: www.suedwind-institut.de

Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (ITGLWF)

8, rue Joseph Stevens
B 1000 Brussels
Bélgica
Tel.: +32-2-5122606
Telefax +32-2-5110904
Correo electrónico: office@itglwf.org
Internet: www.itglwf.org

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Boulevard du Roi Albert II, Bte 1
B 1210 Brussels
Tel.: +32-2-2240211
Telefax +32-2-2015815
Correo electrónico: multinationals@icftu.org
Internet: www.icftu.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

4, route des Morillons
CH 1211 Geneva 22
Suiza
Tel.: +41-22-7997940
Telefax: +41-22-7998577
Correo electrónico: webinfo@ilo.org
Internet: www.ilo.org

Campana Ropa Limpia (CCC)

European coordination office
P.O. Box 11584
NL 1001 GN Amsterdam
Holanda
Tel.: +31-20-4122785
Telefax: +31-20-4122786
Correo electrónico: ccc@xs4all.nl
Internet: www.cleanclothes.org

Fundación Fair Wear

P.O. Box 69265
NL 1060 CH Amsterdam
Holanda
Tel.: +31-20-4084255
Telefax: +31-20-4084254
Correo electrónico: info@fairwear.nl
Internet: www.fairwear.nl

Responsabilidad Social Internacional (SAI)

220 East 23rd Street, Suite 605
New York, NY 10010
EE.UU.
Tel.: +1-212-684-1414 x204
Telefax: +1-212-684-1515
Correo electrónico: lberstein@sa-intl.org
Internet: www.sa-intl.org

Iniciativa de Comercio Ético (ETI)

2nd Floor, Cromwell House
14 Fulwood Place
London WC1V 6HZ
Telephone +44-20-7404-1463
Telefax +44-20-7831-7852

167. S. 96: 1505 22nd Street, NW
Washington, DC 20037
Correo electrónico: eti@eti.org.uk
Internet: www.ethicaltrade.org

Asociación por el Trabajo Justo (FLA)

1420 K St.,NW
Washington, DC 20005
EE.UU.
Tel.: +1-202-8981000
Telefax: +1-202-8989050
Correo electrónico: heerden@fairlabor.org
Internet: www.fairlabor.org

Consorcio de Derechos de los Trabajadores (WRC)

5 Thomas Circle NW, Fifth Floor
Washington, DC 2005
EE.UU.
Tel.: +1-202-387-4884
Telefax: +1-202-387-3292
Correo electrónico: wrc@workersrights.org
Internet: www.workersrights.org

Producción Mundial Responsable de Prendas de Vestir (WRAP)

Suite 1016, 200 North Glebe Road
Arlington, VA 22203
EE.UU.
Tel.: +1-703-2430970
Telefax: +1-703-2438247
Correo electrónico: info@wrapapparel.org
Internet: www.wrapapparel.org

Oficina del Pacto Global

Naciones Unidas
Room DC1-1170
New York, NY 10017
EE.UU.
Tel.: +1-212-917 367 3483
Correo electrónico: globalcompact@un.org
Internet: www.unglobalcompact.org

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

Head of Publications Service
2 rue André Pascal
F 75775 Paris Cedex 16
Francia
Tel.: +33-1-45248200
Telefax: +33-1-45248176
Internet: www.oecd.org

Parlamento Europeo

Richard Howitt MEP

Rue Wiertz

B 1047 Brussels

Bélgica

Tel.: +32-2-2845477

Telefax: +32-2-2849477

Correo electrónico: rhowitt@europarl.eu.int

Organizaciones Internacionales para el Etiquetado**Comercio Justo (FLO)**

Kaiser-Friedrich-Str. 13

D 53113 Bonn

República Federal de Alemania

Tel.: +49-228-949230

Telefax: +49-228-2421713

Correo electrónico: coordination@fairtrade.net

Internet: www.fairtrade.net

SÜDWIND, Instituto de Economía y Ecumenismo

SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene (Instituto SÜDWIND de Economía y Ecumenismo) es un centro de investigación del Tercer Mundo de orientación religiosa, fundado en 1991 en Colonia, Alemania. SÜDWIND analiza diferentes sectores de la economía mundial desde la perspectiva de los pobres y elabora alternativas para el cambio. Coopera estrechamente con organizaciones similares, sindicatos, grupos de mujeres, etc., en países del Sur y del Norte.

Temas de investigación actuales:

- Cancelación de las deudas del Tercer Mundo.
- Inversión ética.
- Normas sociales en la industria del vestido mundial.
- Comercio internacional de indumentaria de segunda mano.
- Trabajo/economía informal.

Friedrich-Ebert-Stiftung

Friedrich-Ebert-Stiftung (Fesur) es una organización no gubernamental, sin fines de lucro, comprometida con las ideas y los valores básicos de la democracia social y el movimiento sindical. Debe su nombre al primer presidente alemán elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y procura continuar con su legado de crear la libertad, la democracia y la justicia social, tanto en Alemania como internacionalmente. La cooperación y el diálogo internacional están organizados principalmente a través de una amplia red de más de 100 oficinas en todo el mundo.

