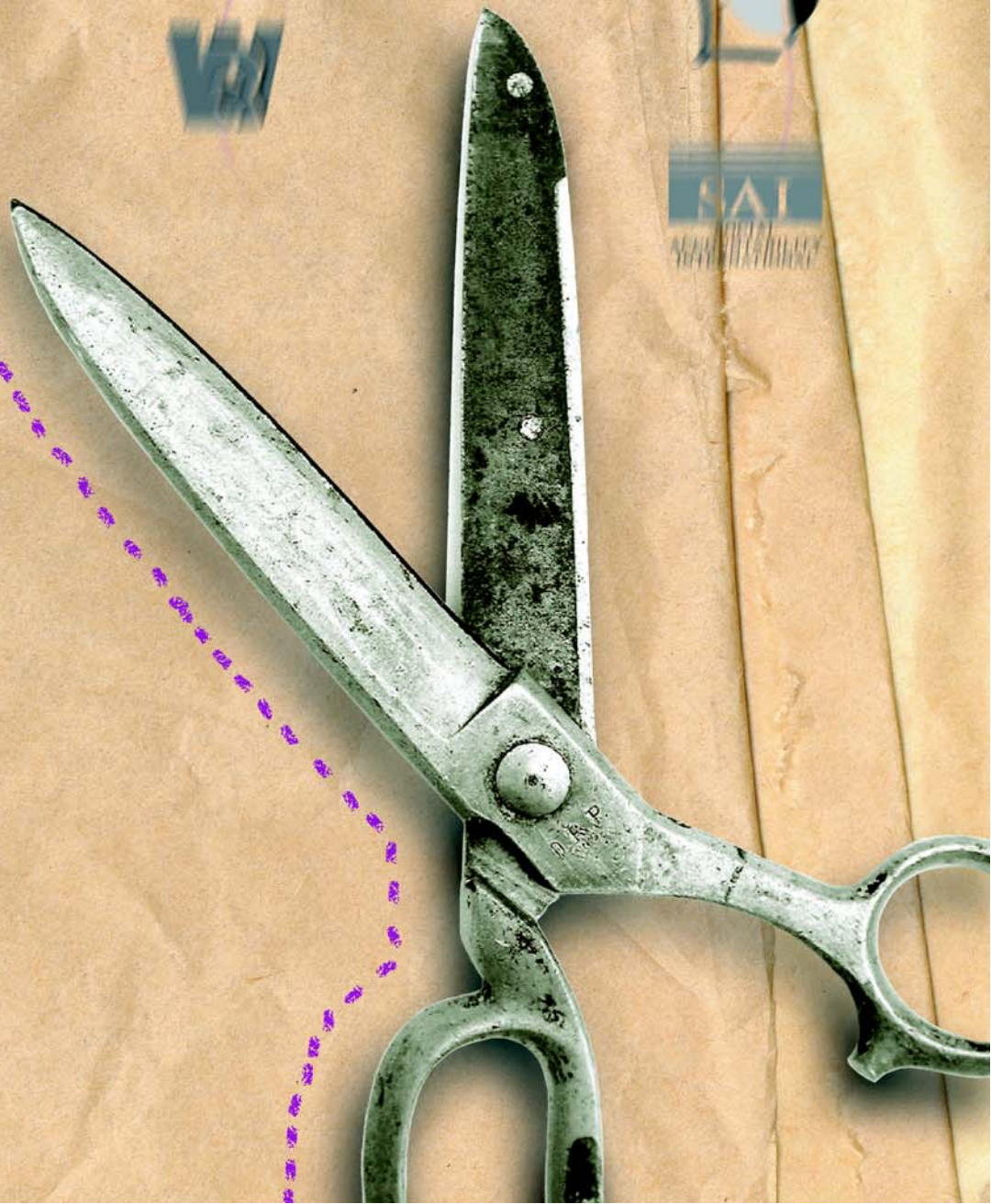


¿Herramienta de l@s Trabajador@s o Truco Publicitario?

Una guía para los códigos de
prácticas laborales internacionales

Ingeborg Wick



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

REPRESENTACION EN URUGUAY



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

Una guía para los códigos de
prácticas laborales internacionales

Ingeborg Wick

Friedrich–Ebert–Stiftung

SÚDWIND, Instituto de Economía y Ecumenismo / Sieburg, Alemania

2006

¿Herramienta de l@s trabajador@s o truco publicitario?

Una guía para los códigos de prácticas laborales internacionales

Por Ingeborg Wick

Friedrich–Ebert–Stiftung / Bonn, Alemania

SÜDWIND, Instituto de Economía y Ecumenismo / Sieburg, Alemania

Publicado conjuntamente por
Friedrich–Ebert–Stiftung/FESUR,
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn, y
SÜDWIND Instituto de Economía y Ecumenismo,
Lindenstraße 58–60, 53721 Sieburg,
2006

4ª edición revisada

Traducción: Raquel Núñez Mutter,
con la colaboración de Hersilia Fonseca

Título original en inglés:
Workers ' tool or PR ploy?
A guide to codes of international labour practice

Friedrich–Ebert–Stiftung / Bonn, Germany
SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene / Sieburg, Germany
2006

Nota: El uso exclusivo del masculino para designar a las trabajadoras y los trabajadores en esta guía no refleja el hecho de que la gran mayoría de personas trabajando en las industrias mundiales con fuerte intensidad de mano de obra, en las cuales los códigos de conducta se han recientemente multiplicado, sean mujeres. Esta decisión resulta únicamente de la voluntad de facilitar la lectura.

Realización gráfica integral: www.glyphosxp.com

Diseño de tapa sobre portada original de Frank Zander

Depósito Legal: 335.135/06

ISBN: 9974–7761–3–9

Indice

Prefacio a la 4ª edición revisada	4
1. Introducción	5
2. La reestructura de la economía mundial	7
3. Información básica sobre iniciativas relacionadas con el comercio	9
3.1 El consumo ético	9
3.2 La OMC y los derechos de los trabajadores	10
3.3 Acuerdos Marco Internacionales	11
3.4 Comités de Empresa Mundiales y Redes Sindicales Mundiales	13
3.5 Códigos de conducta	14
4. Perfiles de Iniciativas de Múltiples Partes Interesadas	18
4.1 La Fundación Fair Wear (FWF)	18
4.2 Responsabilidad Social Internacional (SAI)	21
4.3 La Iniciativa de Comercio Etico (ETI)	25
4.4 La Asociación por el Trabajo Justo (FLA)	29
4.5 El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC)	33
4.6 Reseña y comparación/Iniciativa conjunta	38
5. Iniciativas de códigos de conducta privados con énfasis en la industria de las prendas de vestir y el calzado	47
5.1 La Campaña Ropa Limpia (CCC)	47
5.2 Carta de los Interlocutores Sociales Europeos del Sector de los Textiles y el Vestido	48
5.3 Producción Mundial Responsable de Prendas de Vestir (WRAP)	48
5.4 La Iniciativa de Cumplimiento Social de la Empresa (BSCI)	49
5.5 La Organización Internacional de Normalización (ISO)	49
6. Recientes iniciativas de códigos de conducta por organizaciones intergubernamentales y la UE	50
6.1 Líneas Directrices Revisadas para las Empresas Multinacionales, de la OCDE	50
6.2 El Pacto Global de la ONU	51
6.3 La política de la UE en materia de Responsabilidad Social de las Empresas	51
6.4 Normas de la ONU	52
7. Perspectivas	53
8. «Los nuevos códigos de conducta. Algunas preguntas y respuestas para sindicalistas» <i>Por Neil Kearney y Dwight W. Justice</i>	55
9. Apéndice	66

Prefacio a la 4ª edición revisada

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

De acuerdo con las conclusiones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, de la OIT, publicadas a principios de 2004, la globalización le ha negado a la mayoría de mujeres y hombres, trabajos decentes y un futuro mejor para sus hijos.

Desde comienzos de la década de 1990 se ha desarrollado una amplia gama de instrumentos nuevos cuya finalidad es la de mejorar los derechos de los trabajadores, tales como los Códigos de Conducta, los Acuerdos Marco Internacionales y los Consejos de Empresa Mundiales. Estos instrumentos fueron iniciados por sindicatos y organizaciones de la sociedad civil no como una alternativa sino como un complemento a la regulación de los gobiernos. Sin embargo, son cada vez más las empresas y los gobiernos que promueven el concepto de la «Responsabilidad Social de las Empresas» voluntaria, como una alternativa a la legislación laboral de carácter obligatorio. No obstante, para

enfrentar la creciente polarización social, serán necesarias tanto la regulación pública como la privada, y se deberá tener especial cuidado para que ambas se complementen en la práctica.

Esta publicación se centra en las características de cinco destacadas iniciativas de verificación de códigos. En los últimos meses, y a pesar de sus diferencias, éstas han evidenciado tendencias convergentes. Actualmente, la «Iniciativa Conjunta sobre la Responsabilidad de las Empresas y los Derechos de los Trabajadores» explora los elementos que tienen en común, entre ellos la Campaña Ropa Limpia destinada a fortalecer la coordinación y la cooperación entre iniciativas. Es necesario que exista una mayor armonización de los esfuerzos en pro de los códigos de conducta para explotar el potencial de esta herramienta en beneficio de los trabajadores.

La primera, segunda y tercera ediciones de este folleto fueron traducidas a diversos idiomas y han sido utilizadas en programas de formación de los trabajadores en diferentes países. Esperamos que la cuarta edición revisada también cumpla con estos propósitos y contribuya a convertir los códigos de conducta en herramientas útiles en manos de los trabajadores.

Friedrich Ebert Stiftung
SÜDWIND, Institut für Ökonomie und Ökumene

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 ido acompañada de un aumento de la degradación social –especialmente en países en desarrollo 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 género 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 por el desarrollo, 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 formaciones nuevas y tradicionales de sociedades de todo el mundo –no solamente durante las conferencias mundiales de la ONU de la década de 1990, 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 Foros Sociales Mundiales en 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 trabajo 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 la década de 1970, 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, 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 productos 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 de países en desarrollo, 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, y en cantinas de escuelas y empresas. Si bien su partici-

pación en el mercado sigue siendo modesta en la mayoría de los casos, ya no es posible seguir ignorando 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.

Actualmente, las campañas sindicales realizadas en el marco de la OMC para lograr que se respeten los derechos de los trabajadores, no están centradas únicamente en el vínculo directo del comercio y las normas laborales, sino también en temas tales como la gobernanza democrática, el alivio de la deuda, la erradicación de la pobreza y la protección del ambiente. No obstante, numerosas ONGs apoyan la resistencia de algunos países en desarrollo a la integración de normas sociales y ambientales en los acuerdos de comercio ya que esto dificultaría las oportunidades de exportación y provocaría proteccionismo en los países industrializados.

La intensificación de la internacionalización de la producción y la creciente marginación social de millones de personas en las últimas dos décadas (especialmente en países en desarrollo, pero también en países industrializados) provocó que diversos sindicatos y las organizaciones internacionales que los abarcan comenzaran a elaborar una serie de **Acuerdos Internacionales Marco**. Esos acuerdos entre Federaciones Sindicales Mundiales (antes Secretarías Internacionales de Comercio) y empresas transnacionales así como también Consejos de Empresa Mundiales y Redes Sindicales Mun-

diales, 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 proliferado desde principios de la década de 1990, representan otro tipo de desafío 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 de 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 esta publicación, 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 poder 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 organismos de verificación 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 8).

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

2. La reestructura de la economía mundial

Desde la década de 1970, el modelo económico fordista 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. La mayoría de los ciudadanos de los países industrializados fueron protegidos por servicios e instituciones sociales, mientras que para la mayoría del mundo en desarrollo quedó establecido que ese era el objetivo a alcanzar. Pero con el surgimiento del neoliberalismo, la influencia del capital privado se vio fortalecida por la política de liberalización y desregulación. La globalización se ha equiparado a la aplicación mundial de los principios del «Consenso de Washington», consistentes en la liberalización de los mercados financieros, comerciales y de inversión y la reducción de las dimensiones y el protagonismo del sector público, especialmente con relación a su mercado de trabajo y a sus políticas sociales.

Desde 1972, la liberalización de los mercados financieros produjo resultados literalmente espectaculares, ejerciendo una presión creciente en todas las demás actividades económicas del mundo. Las transacciones financieras diarias de miles de bancos y operadores de divisas ascienden a más de 1,5 billones de dólares, la mayoría de ellas bajo la forma de especulación. En los últimos años, debido a la volatilidad de las corrientes financieras, varios países y regiones enteras, tales como el sudeste asiático o Argentina, quedaron expuestos a crisis financieras en gran escala y a enormes pérdidas sociales para millones de personas.

El «Informe sobre las Inversiones en el Mundo 2004» de la UNCTAD subraya la creciente influencia de las empresas transnacionales en los últimos años, revelando

que en 2003 las ventas de aproximadamente 900.000 filiales en el exterior de alrededor de 61.000 transnacionales alcanzó la suma de 17,6 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 (UNCTAD 2004a). Un informe anterior de la UNCTAD estableció: «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 producción orquestada por las transnacionales, más que entre fábricas o empresas particulares». (UNCTAD 2002).

Los países desarrollados representan más del 90 % de la inversión extranjera directa (IED) dirigida al exterior. Desde mediados de la década de 1980, la proporción de los países en desarrollo en la corriente mundial de inversión extranjera directa aumentó de menos del 6 % a alrededor del 11 % durante la última mitad de la década de 1990, antes de caer a 7 % durante 2001–2003 (UNCTAD 2004a). La mayor parte de esa evolución se concentró en unos pocos países, tales como China, Singapur, México y Sudáfrica. El grupo de los 50 países menos adelantados (PMA) continuaron recibiendo escasa inversión extranjera directa, la cual constituyó menos del 2% (UNCTAD 2004a).

En 2003, la continua liberalización del régimen de inversiones extranjeras directas provocó 244 cambios en leyes y regulaciones, 220 de los cuales estuvieron en la

dirección de una mayor liberalización. En ese año se concluyeron 86 tratados bilaterales de inversión y 60 tratados para evitar la doble imposición (*double taxation*), lo que produjo un total de 2.265 y 2.316, respectivamente.

Los países en desarrollo no sufren solamente por la marcada asimetría 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.

El comercio internacional ha duplicado su participación en el ingreso mundial desde 1970 y ahora representa aproximadamente un cuarto del PIB mundial. El comercio entre empresas ha aumentado de aproximadamente un quinto a más de un tercio del comercio total en el mismo período (UNCTAD 2003). La expansión comercial no ocurrió uniformemente; los países industrializados y 12 países en desarrollo se llevan la parte del león. En contraste, la mayoría de los países en desarrollo no experimentan una expansión comercial significativa. La mayoría de los PMA incluso experimentaron una disminución proporcional de su participación en los mercados mundiales (OIT 2004a).

Como resultado de la globalización neoliberal, la diferencia entre ricos y pobres se amplía en todo el mundo. En 1960, la diferencia de ingresos entre el 20 % más rico de la población y el 20 % más pobre fue de 30 a 1. Esta relación aumentó a 60 a 1 en 1990, y aproximadamente a 75 a 1 a comienzos del siglo XXI. La polarización social crece entre los países del mundo y dentro de ellos.

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 reubicándola en regiones del mundo más baratas. Actualmente, un cuarto de la mano de obra mundial trabaja en la economía informal, generando un tercio del PIB mundial (Wick 2005). En la década de 1990, aproximadamente el 90% del total de los puestos de trabajo nuevos de África se crearon en la economía informal (OIT 2002a).

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 de exportación» y a la economía informal de los países en desarrollo y en transición. La industria de la electrónica, seguida de la textil, la vestimenta y el calzado, son los sectores dominantes en más de tres mil zonas francas de 116 países que emplean un total de 43 millones de trabajadores (Wick 2005). En muchas de esas zonas francas de exportación no se aplica la legislación laboral nacional. Otras características son la prohibición o el impedimento de actividades sindicales y la predominancia de la mujer dentro de la fuerza laboral. La gran mayoría de la fuerza de trabajo en las zonas francas son mujeres –en algunos casos llegan al 90 %– entre 18 y 25 años de edad (Wick 2005).

Este patrón de empleo femenino en las zonas francas y en la economía 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. Aun en los casos en que logran organizarse, deben enfrentar el problema de que muchos trabajos femeninos están muy mal remunerados o forman parte de la economía informal, socialmente desprotegida, 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 organizativas durante las últimas dos décadas.

3. Información básica sobre 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.

«Las ventas de comercio justo en Europa crecieron en 2004 un promedio del 30 %, que incluye un crecimiento del 92 % en el Reino Unido, 102 % en Francia, 50 % en Bélgica y 60 % en Italia, alcanzando ventas mundiales de más de 600 millones de Euros en 2004» (IFAT 2005).

«Entre 2002 y 2003, las ventas etiquetadas como comercio justo crecieron en todo el mundo 42,3 %. En volumen, los mercados de comercio justo más importantes son el Reino Unido y Suiza, que juntos aseguran un volumen de ventas de 45.548 toneladas de productos etiquetados como comercio justo» (Sitio Web de FLO–Fairtrade Labelling Organizations International, setiembre de 2005).

Sin embargo, a pesar de este aumento notable, a escala internacional el comercio justo todavía constituye una proporción general del mercado de menos del 0,1 %.

Hasta la fecha, hay más de 700 productos etiquetados dentro del comercio justo. Por ejemplo, existen normas de comercio justo para el café, el té, el cacao, el azúcar, la miel, la banana, frutas frescas y vegetales, fruta seca, jugos de frutas, arroz, vino, nueces y semillas oleaginosas,

flores cortadas, plantas ornamentales, algodón y pelotas deportivas.

El comercio justo está siendo reconocido ampliamente como una herramienta importante para el desarrollo sustentable y la erradicación de la pobreza. El comercio justo también cumple una función en cuanto a despertar conciencia entre los consumidores de los países industrializados acerca de la injusticia del comercio mundial, así como sobre la responsabilidad social de los actores públicos y privados.

Más de 5 millones de personas de 61 países de América Latina, África y Asia se benefician de las relaciones del comercio justo. No solamente reciben un precio justo y estable por sus productos, lo cual les permite tener un salario digno y cubrir el costo de la producción. También participan de una relación a largo plazo con los importadores y se benefician de condiciones de trabajo decentes, que implican niveles de salud y seguridad así como mecanismos de gestión participativos. El comercio justo ofrece a los productores la ventaja de contar con un financiamiento previo y de crear capacidades, y contribuye a la protección del ambiente. Mientras que la mayoría de los negocios no internalizan los costos de sus impactos sociales y ambientales, el movimiento del comercio justo cree que para que el comercio sea sustentable es necesario tomar en cuenta todos los costos sociales, ambientales y económicos de los bienes y servicios.

Los ejemplos brindados a continuación subrayan el beneficio que implican los productos de comercio justo para las organizaciones de productores: en 2002, tomando el precio mundial del mercado del café para Arabica por la bolsa de valores de Nueva York, y para Robusta por la bolsa de valores de Londres, comparado con el precio mínimo y bonificado del comercio justo, los be-

neficios adicionales para los productores de café ascendieron a más de 30 millones de dólares (Sitio Web de FLO, setiembre de 2005).

Hay cuatro organizaciones internacionales «paraguas» del comercio justo:

- a. las «Organizaciones Internacionales para el Etiquetado Comercio Justo» (FLO, por su sigla en inglés) – 20 organizaciones miembro en 20 países,
- b. la «Asociación Internacional de Comercio Justo» (IFAT, por su sigla en inglés) – 270 organizaciones miembro en 60 países,
- c. la «Red Europea de Tiendas del Mundo» (NEWS, por su sigla en inglés) – 15 organizaciones miembro en 13 países, y
- d. la «Asociación Europea de Comercio Justo» (EFTA, por su sigla en inglés), una red de las 11 mayores organizaciones importadores en 9 países europeos.

Su comité informal de trabajo conjunto –FINE (Flo–Ifat–News–Efta)– tiene como objetivo permitir que esas redes y sus miembros cooperen a niveles estratégicos en temas que afectan el futuro del movimiento del comercio justo, tales como defensa y campaña, normas y supervisión. FINE define el comercio justo como «una asociación comercial basada en el diálogo, la transparencia y el respeto, que procura una mayor equidad en el comercio internacional. Contribuye al desarrollo sustentable ofreciendo a los productores y trabajadores marginados –especialmente del Sur– mejores condiciones de comercio y garantizando sus derechos».

Las organizaciones de comercio justo (apoyadas por consumidores) participan activamente del apoyo a los productores, de la creación de conciencia y de las campañas para producir cambios en las normas y prácticas del comercio internacional convencional.

Comprando por comercio justo en Alemania

Un estudio de mercado realizado por el instituto EMNID en 2004, a pedido de la organización de consumidores alemana «Verbraucher

Initiative», demostró que dos tercios de los consumidores alemanes están interesados en comprar productos del comercio justo. A la hora de relevar la compra real de productos del comercio justo, el 25 % de las personas entrevistadas declararon que ya los habían comprado, mientras que otro 25 % los compró ocasionalmente, y 2,9 % lo hace de manera regular.

Una evaluación general de un estudio sobre el comercio justo publicada en el año 2000 en Alemania, estableció que es cuestionable concentrar el comercio justo 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. (Misereor/Brot für die Welt/Friedrich Ebert Stiftung 2000).

3.2 La OMC y los derechos de los trabajadores

En las últimas décadas, los derechos de los trabajadores en países de todo el mundo han sido cada vez más afectados por el sistema internacional de comercio, bajo las directrices del GATT y la OMC.

Actualmente, el FMI, el Banco Mundial y la OMC son los pilares más importantes del sistema de gobernanza multilateral de la economía mundial. Los 148 países miembro 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 democráticos efectivos. Los parlamentos nacionales, los sindicatos y las ONGs tienen una influencia muy limitada en la OMC.

Desde 1995, cuando la Ronda Uruguay de negociaciones comerciales dio origen a la fundación de la OMC, su política de liberalización ha beneficiado a las empresas multinacionales de los países industrializados en detri-

mento de los derechos de los trabajadores de la mayoría de las sociedades del mundo. Desde su inicio, la OMC ha sido el blanco de campañas y actividades de cabildeo del movimiento internacional de derechos laborales, de mujeres y civiles, para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los pueblos de todo el mundo. Si bien al comienzo este movimiento se concentró en gran medida en la campaña para integrar una cláusula social en el marco de la OMC, ahora abarca toda una gama de demandas que van más allá del vínculo inmediato entre el comercio y el empleo, tales como democracia, alivio de la deuda, erradicación de la pobreza, protección ambiental, etc.

Con relación a los acuerdos comerciales –sean multilaterales o bilaterales– el movimiento sindical internacional ha estado realizando campañas en los últimos años para vincularlos con las normas fundamentales del trabajo de la OIT. Según la CIOISL y los Sindicatos Mundiales (Global Unions), este vínculo debería establecerse y supervisarse por un órgano especial de la OMC. Sin embargo, hasta el momento esta demanda no se ha materializado debido a la fuerte oposición de numerosos gobiernos de la OMC, incluso algunos países en desarrollo que consideran que es una herramienta proteccionista en manos de los países industrializados. Este temor es compartido por una serie de grupos de la sociedad civil que cuestionan la política general y la legitimidad de la OMC en vista de su impacto en la degradación social mundial y el aumento de las desigualdades.

Las actividades del movimiento sindical y de grupos de la sociedad civil de todo el mundo relacionadas con la OMC apuntan a toda la gama de acuerdos de la OMC, tales como AGCS–Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (GATS, por su sigla en inglés), ADPIC–Acuerdo sobre los Derechos de la Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (TRIPs, por su sigla en inglés), MIC–Acuerdo sobre las Medidas en materia de Inversiones relacionadas con el Comercio (TRIMs, por su sigla en inglés) así como su política y estructura de gobernanza. Con relación a la finalización del Acuerdo de la OMC sobre Textiles y Vestido (ATC por su sigla en inglés) el 31 de diciembre de 2004, las alianzas internacionales de sindicatos y ONGs, tales como la Campaña Ropa Limpia, apuntaron no solamente a las empresas multinacionales sino también a los gobiernos nacionales y a la OMC para proteger a los trabajadores de esta industria globalizada que

fueron afectados por la liberalización. Millones de trabajadores de la industria textil y del vestido de países no competitivos se enfrentan ahora al peligro de perder sus trabajos sin alternativas y sin la protección de las redes de seguridad social (Ferenschild/Wick 2004).

A diez años de la fundación de la OMC, su política de apertura de mercados y privatización ha restringido el poder de los gobiernos nacionales para asegurar los derechos laborales y sociales de la gente. La transformación de la OMC en un órgano para garantizar esos derechos seguirá estando en la agenda del movimiento laboral y los grupos de la sociedad civil en el futuro cercano.

3.3 Acuerdos Marco Internacionales

Desde mediados de la década de 1990, los sindicatos mundiales han establecido acuerdos internacionales relacionados con empresas sobre normas sociales mínimas, como un nuevo instrumento de relaciones con la industria transnacional en respuesta a los problemas planteados por la globalización. Los Acuerdos Marco Internacionales son también una respuesta sindical a la proliferación de códigos de conducta que han sido introducidos unilateralmente por las transnacionales como parte de sus políticas de responsabilidad social empresarial desde la década de 1990. El Código Básico de Prácticas Laborales de 1997 de la CIOISL representó un marco de referencia importante para la negociación de los acuerdos marco internacionales entre federaciones sindicales mundiales y transnacionales, con el objetivo de establecer una forma de diálogo social y relaciones laborales con las empresas a nivel mundial.

«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 8).

Todos los Acuerdos Marco

Acuerdos Marco Internacionales entre empresas multinacionales y las Federaciones Sindicales Mundiales (GUF)

Compañía	Empleados ^o	País	Ramo	GUF	Año
Danone	100.000	Francia	Procesamiento de Alimentos	UITA	1988
Accor	147.000	Francia	Hoteles	UITA	1995
IKEA	70.000	Suecia	Muebles	FITCM	1998
Statoil	16.000	Noruega	Industria petrolera	ICEM	1998
Faber-Castell	6.000	Alemania	Material de oficina	FITCM	1999
Freudenberg	27.500	Alemania	Industria química	JCEM	2000
Hochtief	37.000	Alemania	Construcción	FITCM	2000
Carrefour	383.000	Francia	Comercio	UNI	2001
Chiquita	26.000	EE.UU.	Agricultura	UITA	2001
OTE Telecom	18.500	Grecia	Telecomunicaciones	UNI	2001
Skanska	79.000	Suecia	Construcción	FITCM	2001
Telefónica	161.500	España	Telecomunicaciones	UNI	2001
Merloni	20.000	Italia	Siderurgia	FMI	2002
Endesa	13.600	España	Industria energética	ICEM	2002
Ballast Nedam	7.800	Holanda	Construcción	FITCM	2002
Fonterra	20.000	Nueva Zelandia	Industria láctea	UITA	2002
Volkswagen	325.000	Alemania	Industria automotriz	FMI	2002
Norske Skog	11.000	Noruega	Papel	ICEM	2002
AngloGold	64.900	Sudáfrica	Minería	ICEM	2002
DaimlerChrysler	372.500	Alemania	Industria automotriz	FMI	2002
Eni	70.000	Italia	Energía	ICEM	2002
Leoni	18.000	Alemania	Electricidad/Automotor	FMI	2003
ISS	280.000	Dinamarca	Limpieza/Mantenimiento	UNI	2003
GEA	14.000	Alemania	Ingeniería	FMI	2003
SKF	39.000	Suecia	Rulemanes	FMI	2003
Rheinmetall	25.950	Alemania	Defensa/Auto/Electrónica	FMI	2003
H&M	40.000	Suecia	Comercio	UNI	2004
Bosch	225.900	Alemania	Automotor/Electrónica	FMI	2004
Prym	4.000	Alemania	Industria metalúrgica	FMI	2004
SCA	46.000	Suecia	Industria papelera	ICEM	2004
Lukoil	150.000	Rusia	Energía/Petróleo	ICEM	2004
Renault	130.700	Francia	Industria automotriz	FMI	2004
Impregilo	13.000	Italia	Construcción	FITCM	2004
Electricité de France (EDF)	167.000	Francia	Energía	ICEM/PSI	2005
Rhodia	20.000	Francia	Industria química	ICEM	2005
Veidekke	5.000	Noruega	Construcción	FITCM	2005
BMW	106.000	Alemania	Industria automotriz	IMF	2005
EADS	110.000	Holanda	Industria aeroespacial	FMI	2005
Röchling	8.000	Alemania	Industria automotriz/Plásticos	IMF	2005

- o La mayor parte de las cifras de los empleados han sido tomadas de los sitios de las compañías respectivas. El conjunto muestra el número de trabajadores que están empleados directamente por una compañía. La mayoría de los acuerdos tiene también efectos en las empresas sub-contratistas y proveedoras. En estos casos el número de personas afectadas por los acuerdos es obviamente mayor.

«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» (capítulo 8).

Si bien existieron Acuerdos Internacionales Marco en solamente nueve compañías en 2000, a fines de octubre de 2004 se habían concluido en 39 compañías. Los Acuerdos Internacionales Marco establecen un marco de principios y no son acuerdos colectivos detallados. No se proponen competir con los acuerdos de negociación colectivos a escala nacional. En cambio, apuntan a crear un espacio para que los trabajadores se organicen y negocien. Todos los Acuerdos Internacionales Marco incluyen el respeto por las normas fundamentales del trabajo, mientras que se han firmado algunos de ellos acerca de otros temas también, incluso capacitación y formación. La mayoría de los Acuerdos Marco Internacionales no abordan la supervisión y la verificación, sino que más bien se utilizan para crear organizaciones para los trabajadores de manera de empoderarlos para que ellos mismos hagan cumplir los derechos laborales. Sin embargo, con posterioridad a la firma de un Acuerdo Marco Internacional entre IKEA y FITCM en 1998, se creó un grupo supervisor para asegurar la participación sindical en la elaboración de normas sociales en IKEA y en un sistema interno de administración.

Si bien todavía no se ha hecho una evaluación general del impacto de los Acuerdos Marco Internacionales, ya resulta claro que algunos resultaron ser 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 banano en Guatemala recuperaran sus puestos de trabajo y fueran compensados por la pérdida de salarios.

Algunos acuerdos marco pudieron lograrse solamente por la fuerte presión de los sindicatos, acompañada de

actividades de divulgación en la prensa. Y sin duda alguna, 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 Comités de Empresa Mundiales y Redes Sindicales Mundiales

A fines de las décadas de 1960 y 1970, los sindicatos mundiales (llamados entonces «Secretarías Sindicales Internacionales») crearon más de 50 Consejos internacionales dentro de las transnacionales, con el objetivo de armonizar los salarios y las condiciones de trabajo. El establecimiento de Consejos internacionales fue considerado un paso importante hacia una negociación colectiva coordinada a escala transnacional (Müller/Rüb 2004). Sin embargo, los Consejos internacionales no lograron cumplir las expectativas y su función real quedó reducida a un intercambio de información. De una manera modificada y simplificada, la estrategia de los sindicatos mundiales sobrevivió bajo la forma de Comités de Empresa Mundiales (WWC, por su sigla en inglés) y Redes Sindicales Mundiales, así como redes informales de sindicatos.

Los Comités de Empresa Mundiales

Basándose en el modelo de los Comités de Empresa Europeos (EWC, por su sigla en inglés), los Comités de Empresa Mundiales pueden ser definidos como un «foro mundial para el intercambio de información y el diálogo entre representantes de los empleados y la gerencia del grupo» (Müller/Rüb 2004). A diferencia del marco legal en el cual funcionan los Comités de Empresa Europeos, los Comités de Empresa Mundiales funcionan de manera voluntaria. No hay regulación a escala mundial que defina el procedimiento para las negociaciones de los Comités de Empresa Mundiales. Los Comités de Empresa Europeos

se basan en un acuerdo bilateral entre representantes de los empleados y la gerencia del grupo empresarial y en su gran mayoría comprenden representantes de los empleados de la propia empresa. El principal objetivo de los Comités de Empresa Mundiales es obtener información de la administración central con el objetivo de que los intereses de los trabajadores sean considerados en los procesos de adopción de decisiones transnacionales. Actualmente hay seis Comités de Empresa Mundiales: SKF (desde 1995), Statoil (desde 1998), Volkswagen (desde 1998), Renault (desde 2000), DaimlerChrysler (desde 2002) y ENI (desde 2002) (Müller/Rüb 2004).

Es posible que existan más Comités de Empresa Mundiales que no estén basados en acuerdos formales. En algunas transnacionales como Danone, las estructuras del Comité de Empresa Europeo en DaimlerChrysler lograron trascender su función de mero órgano de información. Pudieron impedir el intento de la gerencia del grupo empresarial de cambiar la producción hacia Alemania y Brasil después de una huelga en las actividades sudafricanas.

Redes Sindicales Mundiales

Las Redes Sindicales Mundiales son estructuras en el ámbito de la empresa que fueron iniciadas unilateralmente por los sindicatos y sus afiliados para determinadas empresas, con la finalidad de reunir a funcionarios sindicales y representantes de los empleados a escala mundial. Mientras que los Comités de Empresa Mundiales comprenden principalmente representantes de los empleados de la empresa, las Redes Sindicales Mundiales son estructuras e iniciativas sindicales genuinas.

Las Redes Sindicales Mundiales apuntan a fomentar el intercambio de información, comunicación, coordinación y cooperación entre los miembros de la red. (Müller/Rüb 2004) En muchos casos, un objetivo adicional es establecer un diálogo con la gerencia alentando a los representantes de la misma a tomar parte en las reuniones de la red. Al involucrar gradualmente a la gerencia, las Redes Sindicales Mundiales pueden ser transformadas en Comités de Empresa Mundiales, como en el caso de la empresa sueca SKF.

Actualmente hay alrededor de 35 Redes Sindicales Mundiales. Los sindicatos mundiales enfrentan el problema de la falta de recursos financieros, que es el principal impedimento para el desarrollo tanto cuantitativo como cualitativo de Redes Sindicales Mundiales (Müller/Rüb 2004).

También hay estructuras regionales de redes de representantes de los empleados en el ámbito de la empresa y

sindicalistas, tal como en el caso de BASF, que se crearon en estrecha cooperación entre ICEM, el Comité de Empresa Central alemana en BASF y el sindicato alemán IG BCE. Además del Comité de Empresa Europeo que fue creado en 1995, las primeras estructuras regionales se establecieron para América del Sur en 1999, y para la región de Asia Pacífico en 2000. Si bien las estructuras regionales no están basadas en un acuerdo oficial, los representantes de las gerencias central y regional asisten a las reuniones de la red. En 2002, la gerencia decidió pagar los costos de las reuniones de la red también fuera de Europa. Cabe recordar que las Redes Sindicales Mundiales generalmente sufren de falta de personal y recursos financieros, lo que obstaculiza la dinámica social de la acción en red y la participación democrática.

3.5 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.

Según estimaciones del Banco Mundial, actualmente existen 1.000 códigos de conducta elaborados por empresas individuales en carácter voluntario (Banco Mundial 2003a). Hasta ahora, el análisis más detallado de los códigos de conducta lo realizó la OCDE en 2001, tomando en cuenta una variedad de criterios tales como tipos de emisores, países de origen, sectores temáticos, etc. (OCDE 2001b).

Una breve mirada en el estudio de la OCDE al número total de códigos de conducta existentes demuestra que con relación a las industrias, la mayor parte tienen que ver con el sector textil y de prendas de vestir. Esta industria está extremadamente internacionalizada y exi-

ge gran cantidad de mano de obra, está ubicada principalmente en países en desarrollo 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 el 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 de Exportación» 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 forzosa y la discriminación contra la mujer son características típicas de las condiciones de empleo en este sector de la industria.

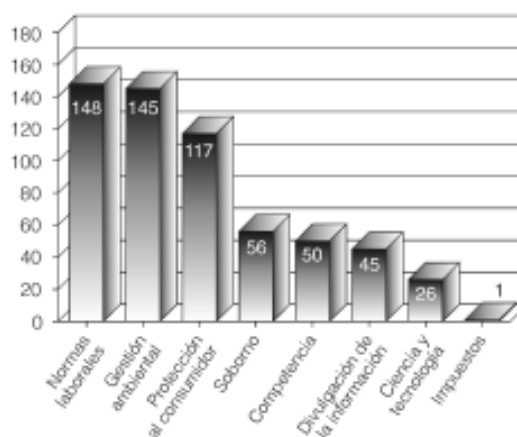
entidades, que proponen normas y principios para la conducta de las actividades comerciales en el mercado».

De los 246 códigos de conducta, 118 fueron emitidos por compañías de manera individual, 92 por asociaciones industriales y comerciales, 32 por una sociedad en-

Composición de los Códigos por tipo de emisor



Sectores temáticos abordados por los Códigos



Fuente: OCDE.

tre partes involucradas, entre ellas sindicatos y organizaciones no gubernamentales (ONGs) y 4 por organizaciones intergubernamentales.

Fuente: OCDE.

Antes de proceder a describir y analizar algunos modelos predominantes de iniciativas de múltiples partes interesadas, con énfasis 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.

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

Definición e Información Básica

En un estudio realizado en mayo de 2001, la OCDE enumera 246 códigos de conducta, la mayoría de los cuales fueron emitidos en la década de 1990.

De todos los códigos, el 66% mencionan algún tipo de procedimiento de monitoreo. Estos son predominantemente sistemas internos.

Están ampliamente definidos como «compromisos realizados voluntariamente por las empresas, asociaciones u otras

De los 246 códigos existentes, 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 15 (185!) convenios para la protección de los derechos de los trabajadores. En 1998, la OIT adoptó la «Declaración

sobre los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo», que es vinculante para todos los países miembros de la OIT. 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

En la medida que la nueva generación de códigos de conducta se ha concentrado mayormente en la industria de los textiles y el vestido, dicho proceso se describirá con más detalle a continuación.

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 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. También algunas empresas cortaron las relaciones comerciales con sus proveedores en los países en desarrollo, 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 independiente de códigos de conducta.

En los últimos años, varias empresas y marcas transnacionales de venta al público se sumaron a una de esas iniciativas de múltiples partes interesadas analizadas en esta publicación (ver capítulo 4). Como resultado de esos esfuerzos, las condiciones laborales de varias fábricas de proveedores de las empresas miembro comenzaron a mejorar. Sin embargo, este progreso es mínimo con relación a la escasa participación de las empresas involucradas en las iniciativas de verificación de códigos a escala mundial, así como comparado con la mayoría totalmente ineficiente de los códigos internacionales de las compañías (Banco Mundial 2003a).

Los códigos de conducta no sustituyen la reglamentación gubernamental

Si los códigos de conducta son tratados como una alternativa a la reglamentación gubernamental 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 25 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. Numerosas empresas multinacionales obtienen sus productos de miles de proveedores directos e indirectos. Ahora que la política de desregulación 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 de Exportación y en la economía 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.

4. Perfiles de Iniciativas de Múltiples Partes Interesadas

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 iniciativas de múltiples partes interesadas, con énfasis en la industria de prendas de vestir y calzado deportivo. Es necesario tener presente que esos modelos de verificación 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 Fundación Fair Wear (FWF)

Información general

En 1999, asociaciones empresariales, sindicatos y ONGs dieron origen a la Fundación Fair Wear (FWF por su sigla en inglés) en Holanda. La FWF es una organización de múltiples partes interesadas que apunta a promover condiciones de trabajo humanas en fábricas de todo el mundo que producen prendas de vestir para el mercado holandés. El Código de Conducta de la FWF, que se basa en el código modelo de la CIOSL de 1997, adhiere a los siguientes principios: responsabilidad para la cadena de suministros, normas de trabajo aceptadas internacionalmente y verificación. A diferencia de las iniciativas de múltiples partes interesadas como Responsabilidad Social Internacional (SAI, por Social Accountability International), la FWF no es un órgano de certificación sino que sigue un criterio pragmático en cuanto al proceso. Sus empresas miembro trabajan continuamente por condiciones de trabajo aceptables, de manera gradual. La FWF utiliza diferentes instrumentos para lograr sus objetivos: procedimientos de reclamación para los empleados, auditorías externas de la fábrica, contactos con orga-

nizaciones locales y auditorías de los sistemas de gestión. En países o regiones donde los miembros de la FWF compran sus artículos, la FWF crea redes de organizaciones socias compuestas por sindicatos, organizaciones de empleadores, organizaciones no gubernamentales y órganos públicos, y los invita a participar activamente en las decisiones de las políticas de la FWF.

Hasta ahora, la FWF ha estado activo en Bangladesh, China, India, Indonesia, Macedonia, Polonia, Rumania, Turquía y Túnez, y ha publicado estudios de antecedentes sobre esos países, con la excepción de Bangladesh, Indonesia y Túnez. Actualmente, la FWF tiene 15 empresas miembro:



La empresa alemana Hess Natur fue la primera fuera de Holanda en convertirse en miembro de la FWF (2005).

El Directorio Ejecutivo de la FWF comprende cuatro categorías de organizaciones, cada una con iguales derechos de voto. Además, hay una presidencia independiente. La composición actual es:

Directorio

PRESIDENTE

Gerrit Ybema, anterior Ministro de Comercio Exterior, Holanda

ORGANIZACIONES QUE REPRESENTAN A PROVEEDORES DE PRENDAS DE VESTIR

Harry Van Dalfsen, Presidente de Modint
Han Bekke, miembro sustituto del Directorio, Director General de Modint

ORGANIZACIONES QUE REPRESENTAN A COMERCIANTES DE PRENDAS DE VESTIR

Jan Meerman, Presidente de Mitex
Jan Dirk Van Der Zee, miembro sustituto del Directorio, Gerente Administrativo de Mitex

SINDICATOS

W.W.M. Wagenmans, representante de FNV Mondiaal
Ellen Dekkers, Secretario general de FNV Bondgenoten
miembro sustituto del Directorio: vacante

ONGs

Evert De Boer, Presidente de la Campaña Ropa Limpia
Erika Spil, representante de la Federación Sur-Norte
Eric Oostrijk, miembro sustituto del Directorio, Director Administrativo de la Federación Sur-Norte

El Comité Asesor de Expertos apoya tanto al directorio como al personal. Este comité comprende expertos del mismo amplio espectro de organizaciones que del directorio.

Normas sociales

El Código de Conducta de la FWF se basa en el código modelo de CIOSL y hace referencia a los siguientes convenios de la OIT:

- prohibición del trabajo forzoso,
- de la discriminación,
- del trabajo infantil,
- la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva,
- un salario vital,
- la eliminación de horas de trabajo excesivas,
- un lugar de trabajo seguro y saludable,
- una relación de trabajo jurídicamente vinculante.

Comité de Expertos

ORGANIZACIONES QUE REPRESENTAN A PROVEEDORES DE PRENDAS DE VESTIR

Jef Wintermans, Gerente Administrativo de Modint

ORGANIZACIONES QUE REPRESENTAN A COMERCIANTES DE PRENDAS DE VESTIR

Marc Otten, representante de Mitex vacante FGHS

SINDICATOS

Astrid Kaag, representante de FNV Mondiaal
Arno Dahlmans, representante de FNV Bondgenoten

ONGs

Fenny Eshuis, representante de la Fundación Max Havelaar
Marlies Filbri, representante de NOVIB
Ineke Zeldenrust, representante de la Campaña Ropa Limpia, Holanda
Christa De Bruin, representante de la Campaña Ropa Limpia, Holanda

Ambito de aplicación

Las empresas miembro de la FWF aceptan la responsabilidad por las condiciones de trabajo en su propia compañía y en las cadenas de proveedores, incluso abastecedores y subcontratistas.

Supervisión / Verificación

Cada año, las empresas miembro de la FWF deben monitorear la aplicación de las condiciones de trabajo en toda la cadena de suministros, basadas en las normas sociales del Código de Conducta de la FWF. La FWF verifica si las empresas miembro lo cumplen. Ante el proceso de supervisión y verificación, la FWF encomienda a una organización o investigador local la realización de un estudio de antecedentes. Este estudio incluye una visión general de los sindicatos locales, organizaciones de empleadores y organizaciones no gubernamentales, con las cuales la FWF aspira a cooperar, así como un breve análisis del sector de la vestimenta, las relaciones laborales y la legislación laboral existente del país en cuestión.

Las empresas miembro de la FWF se comprometen a mantener un registro de proveedores, a realizar auditorías y poner en práctica planes correctivos de acciones, a capacitar al personal y actualizar la documentación, así como a dar informes públicos. Durante el primer año de membresía debe auditarse como mínimo un 40 % de la base de proveedores, 60 % durante el segundo año, y el total de la base de proveedores en el tercer año. Para las auditorías de sus fábricas, las empresas miembro pueden contratar equipos de auditoría capacitados por la FWF. Un equipo auditor generalmente consiste en un contador, un experto en salud y seguridad, y gente que entreviste a empleados y personal de la gerencia. FWF tiene un manual detallado para su uso por los equipos auditores.

La verificación externa tiene lugar en dos niveles: la FWF verifica a) la aplicación de las condiciones de trabajo, y b) los requisitos del sistema de administración. En principio, la FWF realiza auditorías de verificación externa en el 10 % de las instalaciones de proveedores de cada empresa miembro, cada tres años. Sin embargo, en los últimos años, la verificación externa demostró ser innecesaria en la medida que los equipos de inspección para las auditorías internas fueron capacitados y supervisados por la FWF, y las auditorías externas hubieran sido una duplicación de esfuerzos. En todo caso, la verificación se lleva a cabo mediante la verificación de los procedimientos de reclamación para los trabajadores y la

contabilidad de la empresa holandesa miembro. Las consultas a las organizaciones locales también tienen importancia en la verificación de FWF.

En 2004, las empresas miembro de FWF realizaron 24 auditorías en India, China, Macedonia y Polonia.

En los últimos años se han establecido relaciones estables con organizaciones socias en varios países productores de prendas de vestir en los cuales la FWF ha sido activa. Con relación a China, donde es difícil construir y mantener esas relaciones, la FWF convino con organizaciones sociales de Hong Kong y del continente, llevar a cabo una serie de talleres de capacitación en fábricas proveedoras de las compañías miembro.

Información / Divulgación

Las empresas miembro publican informes anuales sobre la observancia de las normas de la FWF y las publican en sus páginas Web. Esos informes revelan con qué marcas han estado trabajando, la cantidad de proveedores/productores y los países, cuántas fábricas han sido auditadas en cada país, qué violaciones de normas laborales se identificaron, qué mejoras han sido acordadas con el productor, y si las mejoras han sido efectivas o no. Las empresas miembro mantienen un registro de proveedores que se actualiza regularmente y es dado a conocer a la FWF.

En su informe anual, la FWF publica información acerca de qué actividades de verificación se han realizado y con qué miembros, qué violaciones de los acuerdos de los planes de trabajo han ocurrido y qué mejoras se han convenido.

El año 2004 fue el primero en el cual la FWF funcionó plenamente. El último informe anual fue publicado en mayo de 2005. La FWF también distribuye un boletín tres o cuatro veces por año y lo publica en su página Web.

Reclamaciones / Apelaciones / Acción correctiva

La verificación de la FWF se basa en un mecanismo efectivo de reclamación de los trabajadores. Los miembros de las redes de socios de la FWF y otras partes interesadas tienen la posibilidad de presentar reclamaciones a la FWF, que evalúa si están vinculadas o no con el Código de Conducta de la FWF. Las empresas miembro son entonces responsables y deben hacerse cargo de la reclamación e iniciar una acción correctiva. Todas las partes involucradas son informadas con regu-

laridad. La FWF es responsable, en última instancia, de asegurar que la reclamación sea atendida.

Hasta ahora, la FWF no ha recibido reclamaciones.

Costos / Financiamiento

En 2004, la FWF tuvo un ingreso de US\$ 494.460. Esta cifra –entre otras– estuvo integrada por US\$ 152.520 de «Social Fund Manufacturing», por US\$ 209.100 de «Social Fund Retail Trade», por US\$ 55.350 de una subvención de NOVIB (Oxfam Netherlands), por US\$ 20.910 de contribuciones de compañías participantes, y por US\$ 43.050 de reembolsos de costos de auditoría. «Social Fund Manufacturing» y «Social Fund Retail Trade» son contribuciones financieras a la FWF como resultado de dos acuerdos colectivos de trabajo en el sector de las prendas de vestir; se decidió que toda vez que se lograra un convenio de negociación colectiva, se retiene una contribución de los empleados, y los empleadores contribuyen con la misma cifra.

Los miembros pagan cuotas anuales a la FWF en función del nivel de giro de la empresa y la cantidad de proveedores del ramo de prendas de vestir, pero la FWF no publica cifras específicas.

Los otros costos para una empresa miembro tienen que ver con la aplicación de los requisitos del sistema de gestión, la supervisión de los proveedores y la contratación de consultores locales para ayudar en la aplicación de las normas de trabajo de la FWF. Las actividades de las redes de asociados de la FWF son pagadas por la parte que las solicita, por ejemplo, la FWF, una empresa miembro o un proveedor.

Evolución actual / Comentarios

Las redes de asociados locales en los países productores de prendas de vestir, su creación y su participación en el sistema de verificación cumplen un papel clave en el sistema de la FWF. Esta cooperación implica un avance más bien lento de la verificación, pero asegura que los actores locales se sientan consustanciados con el proceso y sienta las bases para que las mejoras se produzcan de manera sostenida en la industria de las prendas de vestir.

En los últimos años, la FWF dio los primeros pasos para convertirse en una iniciativa de verificación europea. Con tal fin se consultaron partes interesadas europeas, y en general ha habido apoyo para esa iniciativa. El primer miembro «no holandés» de la FWF fue la compañía alemana Hess Natur, que se sumó a la FWF a comienzos de 2005. Este modelo de membresía se basa en un grupo en red alemán que complementa las actividades de la FWF.

En cooperación con otras cuatro iniciativas de múltiples partes interesadas y la Campaña Ropa Limpia, la FWF participa de la «Iniciativa Conjunta sobre Responsabilidad Empresarial y Derechos de los Trabajadores» (ver capítulo 4.6).

4.2 Responsabilidad Social Internacional (SAI)

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» (SA8000, por Social Accountability) sobre la base de la experiencia adquirida con la normas ISO (International Organisation for Standardisation) 9000 en materia de 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 instancias de la CEP creó la Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas (CEPAA, por su sigla en inglés). La norma SA8000 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).

SAI reúne a empresas, gobiernos, sindicatos, ONGs, inversionistas y consumidores socialmente responsables para promover la comprensión y aplicación de las normas SA8000 en todo el mundo. Los sistemas SAI dan especial atención a la certificación del cumplimiento en el ámbito de cada una de las instalaciones y al apoyo a las empresas que procuran aplicar las normas SA8000 en las cadenas de suministro.

Miembros de la Junta Asesora de SAI (Responsabilidad Social Internacional)

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, inversiones socialmente responsables y gobierno[Ⓞ]:

Jan Furstenborg/Christine Asmussen, Union, Network International (Suiza)

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

Joseph Iarocci, CARE International

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

Kaiming Liu, Institute of Contemporary Observation (China)

Alice Tepper Marlin, Responsabilidad Social Internacional (EE.UU.)

Frits Nagel, WE Europe (Holanda)

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

Morton Winston, Amnistía Internacional (EE.UU.)

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

Afiliados con empresas[Ⓞ]:

Giorgio Bertinelli/Marisa Parmigiani (suplente), Legacoop y Coop Italia (Italia)

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

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

Durai Duraiswamy /Robin Cornelius (suplente), Prem Durai Exports (India) y Switcher SA (Suiza)

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

Amy Hall, Eileen Fisher (EE.UU.)

Dan Henkle/Sean Ansett (suplente), Gap Inc. (EE.UU.)

Diep Thanh Kiet, WEC Saigon (Vietnam)

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

David McLaughlin/George Jaksch (suplente), Chiquita Brands International (EE.UU.)

Ⓞ Las afiliaciones son únicamente con fines de identificación.

La estructura del sistema de gobierno de SAI consiste en:

a. la Junta de Directores está integrada por 7 miembros: el presidente de SAI, 1 abogado, 1 consultor, 2 empresarios, 2 personas de ONGs,

b. una Junta Asesora de 22 miembros, los cuales representan a 11 compañías, 2 sindicatos, 7 ONGs, 1 consultor para la responsabilidad social de la empresa y 1 Oficina de Contralor de la Ciudad de Nueva York (ver cuadro).

La norma SA8000 está dirigida a fabricantes/ proveedores, pero los vendedores también pueden adherir a la misma. Las opciones de aplicación de la norma SA8000 son las siguientes:

- Certificación: las empresas que funcionan en instalaciones de producción procuran que cada una de las instalaciones estén certificadas.
- Programa de Participación de Empresas (CIP): las empresas dedicadas a la venta o que combinan producción y venta, se hacen «Exploradores SA8000» o «Signatarios SA8000». El CIP incluye cursos de capacitación para gerentes, proveedores y trabajadores, asistencia técnica para auditorías de la administración, e informes verificados por SAI. Los signatarios SA8000 promueven la certificación SA8000 en algunas o todas las instalaciones de su cadena de suministros.

Hasta el momento hay 10 auditores de certificación acreditados por SAI: ALGI, BVQI, CISE, CSCC, DNV, Intertek, RINA, RWTUV, SGS-ICS, TÜV Rheinland Hong Kong.

A partir del 31 de marzo de 2005 se ha certificado un total de 655 instalaciones de acuerdo a la norma SA8000. De 44 países representados, Italia, China, India y Brasil figuran entre los primeros, y de 50 industrias representadas, las industrias de indumentaria/ textiles y transporte tienen la mayor parte.

A partir de julio de 2005, los miembros signatarios de CIP son Four-D Mgmt Consulting, Productos Avon, Charles Vögele, Cutter & Buck, Dole Food, Eileen Fisher, Otto Versand, Synergies Worldwide, Tex Line and Toys R Us.

Normas sociales

Con referencia a los convenios de la OIT vinculados al tema, 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 Convenio 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 de negociación colectiva.
- Prohibición del trabajo forzoso.
- 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.

Ambito de aplicación

Con el tiempo, la norma SA8000 se ha ampliado hasta abarcar no solamente a las industrias manufactureras sino también a las industrias agrícolas y extractivas. Como se dijo anteriormente, la certificación SA8000 de instalaciones individuales es el núcleo central del sistema SAI. Si bien hay disposiciones y recomendaciones para 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 y a las compañías de marcas 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 dos años hasta que sean verificados por uno de los Auditores de Certificación acreditados por SAI. El Certificado SA8000 debe ser renovado cada tres años.

Los 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 para la Responsabilidad Social 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 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 las compañías signatarias 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.

Según la lista de Reclamaciones y Apelaciones SA8000 publicada en la página Web de SAI y actualizada por última vez en 2002, hubo ocho reclamaciones entre no-

viembre de 1999 y setiembre de 2002. En tanto que hay dos reclamaciones que siguen pendientes, se retiraron dos certificaciones SA8000 de fábricas chinas debido a violaciones actuales de los derechos laborales. En un caso de reclamación se aplicaron acciones correctivas en una fábrica en Kenia, de manera que la certificación se mantuvo. En dos casos, las pruebas demostraron que las reclamaciones no tenían fundamento, y una reclamación produjo recomendaciones en materia de procedimientos.

Costos / Financiamiento

SAI está financiado principalmente por las cuotas de sus empresas miembro, pero recientemente también recibió 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 la FITTVC.

Las cuotas anuales que pagan los participantes del Programa de Participación de Empresas (CIP) varían de acuerdo con las ventas de la compañía:

Programa Anual de pagos
(Las organizaciones de caridad y sin fines de lucro tienen derecho a un 20% de descuento sobre estos precios)

Ingresos anuales	Cuota de exploradores de SAI	Cuota de signatarios de SAI
(US \$)	(US \$)	(US \$)
0-100,000,000	3,000	10,000
100,000,001-1,000,000,000	7,500	20,000
1,000,000,001-10,000,000,000	15,000	50,000
10,000,000,001 y más	25,000	65,000

Los costos asociados con la preparación y realización de auditorías, así como con la adopción de medidas correctivas, generalmente corren por cuenta de la instalación que está siendo certificada, pero pueden compararse con otras partes, como por ejemplo un cliente que prefiera proveedores SA8000 o que haya hecho de la certificación SA8000 una distinción para sus socios comerciales. En los últimos años, y dependiendo de las dimensiones de la fábrica, los costos del per diem por

auditoría ascendieron a un mínimo de US\$ 13.5000 y un máximo de US\$ 37.800 en tres años, exceptuando los costos de viajes y traslados.

Situación actual / Comentarios

Con relación a las normas sociales, y especialmente al énfasis en un «salario vital» para los trabajadores, la

norma SA8000 ha sido desde un principio un código progresista con la participación de grupos diferentes.

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 del sistema de gobierno 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 o finca rural que solicite la certificación debe pagar los costos bastante altos del proceso. Por otro lado, en los últimos años, SAI también ha extendido sus requisitos al compromiso financiero de sus empresas miembro del Programa de Participación de Empresas (CIP) y las exhortó a que ayuden a los proveedores a aplicar la norma SA8000, si bien el grado de este apoyo sigue siendo poco claro.

La posición relativamente fuerte de las compañías de auditoría comercial de las iniciativas de verificación de códigos tales como SAI, ha recibido en un principio críticas a escala internacional, ya que esas compañías no tenían antecedentes de haber realizado auditorías sociales en el pasado. Por ejemplo, el instituto SÜDWIND de Alemania, presentó una reclamación contra la certificación SA8000 de la fábrica indonesia PT. Pabrik Tekstil Kasrie en diciembre de 2001. La certificación había sido otorgada a pesar de que en ese momento estaba pendiente en esa fábrica un caso de despido de trabajadores y represión sindical. No obstante, en los últimos años, el mejoramiento de los cursos de capacitación en auditoría, la formación de proveedores y trabajadores y disposiciones más detalladas para la participación de sindicatos y grupos de la sociedad civil en las auditorías, contribuyeron a contrarrestar el peso de los auditores en el sistema SAI.

En 2001, SAI y la Federación Internacional de Trabajadores de Textiles, Vestido y Cuero comenzaron un programa de formación para trabajadores de 12 países en desarrollo. Este programa abarca la producción de materiales formativos y la realización de talleres y cursos de capacitación para hasta 6.000 trabajadores en seis países de Asia, tres de Africa y tres de América Latina.

SAI es parte de la «Iniciativa Conjunta sobre Responsabilidad de la Empresa y Derechos de los Trabajadores» (JOIN/ Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights) de cinco iniciativas de múltiples par-

tes interesadas y la Campaña Ropa Limpia, que comenzó a funcionar en 2003 (ver capítulo 4.6).

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 empresas, ONGs y organizaciones sindicales cuyo objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministros 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: a) el Código Básico de la ETI, que resume las normas sociales y los principios de aplicación / verificación; b) proyectos experimentales y de investigación; c) supervisión del desempeño de la empresa; d) creación de capacidades; e) otras actividades tales como la «Iniciativa Conjunta sobre la Responsabilidad de las Empresas y los Derechos de los Trabajadores (Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights).

Los miembros de la ETI totalizan 34 empresas, 16 ONGs y 4 sindicatos (ver cuadro). Su Directorio Ejecutivo tiene 9 miembros con derecho a voto. Está integrado por una representación igualitaria de las tres categorías principales de miembros: empresas, organizaciones sindicales y ONGs. El Directorio está presidido por un presidente independiente. El Departamento para el Desarrollo Internacional, del gobierno, tiene carácter de observador. ETI está regido además por grupos «caucus» –sindicatos, ONGs y empresas– así como por grupos de trabajo sobre determinados temas tales como «Evaluación de impactos». Se han culminado proyectos experimentales en Sudáfrica, Zimbabwe, China, Costa Rica e India. Actualmente se están llevando a cabo y se están planeados otros proyectos en Sri Lanka, Kenia, Reino Unido, India, 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.

Miembros de la Iniciativa Comercio Etico

Compañías

Asda
BBC
Bewley's
Chiquita International Brands
DCC Corporate Clothing
Debenhams Retail
Dewhirst Group
Ethical Tea Partnership¹
Flamingo Holdings
Fyffes Group
Gap Inc
Greencell
Inditex
Levi Strauss & Co
Lingarden
Madison Hosiery
Marks and Spencer
Monsoon
Mothercare
New Look Retailers
Next
Pentland Group
Peter Black Footwear and Accessories
Premier Foods
Quantum Clothing
Ringtons
Rohan Designs
Rombouts GB
Sainsbury's Supermarkets
Somerset Stores
Tesco
The Body Shop International
The Boots Group
The Co-operative group (CWS)
Union Coffee Roasters
WH Smith
WIBEDCO²
William Lamb Footwear
World Flowers

Sindicatos

Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL)
Federación Internacional de Trabajadores del Textil,
Vestuario y Cuero
Unión Internacional de los Trabajadores de la
Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y
Afines (UITA)

Organizaciones No Gubernamentales

Africa Now
Anti-Slavery International
CAFOD
CARE International UK
Central American Women's Network
Christian Aid
Fairtrade Foundation
Home Workers Worldwide
National Group on Homeworking
OXFAM
Quaker Peace and Social Witness
Save the Children
Traidcraft Exchange
Twin Trading
War on Want
Women Working Worldwide

¹ Ethical Tea Partnership es una asociación de empaquetadores que incluye a Accord Services Ltd; Matthew Algie & Co; Brooke Bond Tea Co; Finlay Beverages; Gala Coffee & Tea; Imporiant UK Ltd; Metropolitan Tea Company; DJ Miles & Co; Nambarrie Tea Co; Gold Crown Foods; Sara Lee Douwe Egberts; Keith Spicer; Taylors of Harrogate; Tetley GB; R Twining & Company; Unilever Plc/Nv; Williamson & Magor; Windmill Tea Co.

² Es Windward Islands Banana Development and Exporting Company.

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 siguientes convenios de la OIT:

- Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.
- Prohibición del trabajo infantil.
- Prohibición del trabajo forzoso.
- Prohibición de toda forma de discriminación.
- Salario vital.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Jornada laboral.
- Relación laboral 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 compromiso sea parte «con fuerza ejecutiva y ejecutable» del acuerdo entre la compañía y el proveedor.

Supervisión / Verificación

Según el Informe Anual ETI 2003/2004, se han probado o todavía se están probando distintos métodos de supervisión y verificación independiente en los siguientes proyectos experimentales:

Sudáfrica

El objetivo del proyecto (1998–2001) fue elaborar una metodología de múltiples partes interesadas para inspeccionar las prácticas laborales de la industria vitivinícola

de Western Cape. Los miembros de ETI establecieron relaciones con productores de vino, sindicatos, ONGs y el Departamento de Trabajo de Sudáfrica. Las tres rondas de inspecciones de seis cooperativas de vino y sus viñedos fueron seguidas de mejoras en las condiciones de trabajo. Como resultado del proyecto, las partes interesadas sudafricanas decidieron crear una iniciativa local de supervisión llamada «Asociación de Comercio Ético de la Industria Vitivinícola» (WIETA, Wine Industry Ethical Trade Association).

Zimbabue

Este proyecto hortícola (1998–2001) tuvo como objetivo ensayar criterios comerciales para inspeccionar las condiciones sociales de esta industria. Un resultado positivo de la cooperación entre ETI y el Consejo de Promoción Hortícola de Zimbabue fue la creación de un órgano de supervisión independiente llamado «Asociación de Ética Agrícola de Zimbabue» (Agricultural Ethics Assurance Association of Zimbabwe). Sin embargo, debido al clima general de tensión política y social en Zimbabue, este organismo no ha estado demasiado activo en los últimos años.

China

En mayo de 2000 culminó un proyecto inicial, pero algunos miembros de 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. Se supone que el proyecto actual de China culminará en 2007.

Costa Rica

Este proyecto (1999–2003) apuntó a identificar condiciones de trabajo en la industria de la banana y crear una metodología para introducir mejoras. Se propuso utilizar dos criterios para la inspección social: un criterio comercial estándar y un criterio en el que participaran diversas partes involucradas. Después de culminar las dos primeras auditorías comerciales se aplicaron planes de acciones correctivas que abarcan mejoras en los contratos, los procedimientos en materia de salud y seguridad y la vivienda de los trabajadores. Lamentablemente, de-

bido a problemas de comunicación, no fue posible examinar la verificación con participación de múltiples partes interesadas.

Sri Lanka

Este proyecto comenzó en 1999 y se centra en la industria de la vestimenta. Apunta a investigar formas de aplicar las disposiciones del Código ETI elaborando métodos para identificar los problemas, formulando medidas correctivas y evaluando su impacto. En agosto de 2002 se creó un grupo de trabajo de múltiples partes interesadas en Colombo. En 2004 se realizaron cursos de capacitación para más de 4.000 trabajadores.

El trabajo infantil en India

Este proyecto se inició en 2001 y culminó a fines de 2004. Estuvo dirigido a ayudar a las empresas a identificar mano de obra infantil en la industria de prendas de vestir y calzado en India meridional, y a crear formas de resolverlo de manera responsable. Delegaciones de ETI visitaron India en 2003 y se reunieron con partes interesadas locales, entre ellas el gobierno. En Tamil Nadu se creó una estructura de socios, que visitó Londres en 2004. Sin embargo no fue posible llegar a un acuerdo sobre la cantidad de temas a abordar en un plan de acción común. Fallaron los esfuerzos para reclutar coordinadores del proyecto, tanto en India como en el Reino Unido.

Trabajadores a domicilio

Este proyecto comenzó en 2002 y apunta a aplicar y supervisar el Código ETI con los trabajadores a domicilio. Se culminó un estudio de caso sobre trabajadores a domicilio que hacen fuegos artificiales para Navidad en el Reino Unido. Actualmente se está realizando otro estudio sobre trabajadores a domicilio en la industria del embellecimiento en el norte de India. Se formó un grupo local tripartita para planear próximas actividades.

Pequeños productores agrícolas (pequeños propietarios)

Este proyecto comenzó en 2002 y su objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en los sitios de producción agrícola a pequeña escala en las cadenas de suministros de las empresas miembro de ETI. Kenia fue escogido como país de destino de este proyecto. Una contraparte keniana realizó una investigación sobre el tema. Las empresas ETI elaboraron directrices acerca de cómo aplicar y supervisar las disposiciones del Código ETI con los pequeños propietarios. Las empresas miembro infor-

marán más tarde sobre la utilización práctica de las Directrices en sus cadenas de suministros.

Proveedores de trabajo temporal (capataces)

Este proyecto comenzó en 2002 y se centra en las condiciones de trabajo de trabajadores zafrales y migrantes de la industria agrícola del Reino Unido. ETI ha coordinado desde entonces una alianza amplia de organizaciones empresariales y sindicales para trabajar junto con el gobierno en la mejora de las prácticas de los proveedores de trabajo temporal.

Informes

ETI realiza informes anuales sobre la verificación en la práctica y la aplicación del código. Se espera que las compañías informen a ETI, y a través de ella, de los avances que han tenido. Actualmente no se exige que las compañías hagan públicos sus informes. Sin embargo, la mayoría de ellas los comparten con las otras empresas, sindicatos y ONGs miembros de ETI.

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 miembro deben negociar y aplicar programas acordados con los proveedores para introducir medidas correctivas en una propuesta de mejora continua. 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 ETI durante el periodo 1998–2001 con una donación de US\$ 850.000 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 proyecto son pagados por las empresas miembro de la ETI, más el aporte de ONGs y sindicatos.

Un segundo subsidio de tres años del DFID para el periodo 2002–2004 ascendió a US\$ 951.534.

Actualmente, ETI es financiado por una combinación de cuotas de los miembros (que por el momento comprende aproximadamente el 60% de los fondos), y un aporte de DFID (40% de los fondos). Las cuotas de los miembros varían según las ventas de la empresa, desde US\$ 3.600 a US\$ 54.100 (ver cuadro).

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 ETI a que paguen a sus proveedores precios adecuados por sus artículos.

	Ingresos anuales (US\$)	Cuotas (US\$)
Nivel I	de 1,8 millones a 180 millones	3.600 – 10.800
Nivel II	de 180 millones a 1.800 millones	13.200 – 22.500
Nivel III	más de 1.800 millones	45.100 – 54.100

Situación actual / Comentarios

En la medida en que ETI es un foro para el aprendizaje y no un organismo de certificación, ha disfrutado de considerable apoyo por parte del gobierno británico y el mundo empresarial desde sus inicios. El criterio de «aprender haciendo» alentó a las partes interesadas a embarcarse en proyectos experimentales sin correr el riesgo de dar la cara. De hecho, algunos de esos proyectos fracasaron, lo cual no necesariamente quiere decir que hayan sido inútiles, sino que son lecciones de las cuales las partes interesadas deben aprender.

Los proyectos experimentales de ETI ofrecen una gran variedad de criterios para la aplicación de normas internacionales del trabajo en las cadenas mundiales de suministros de las compañías transnacionales, que implican auditorías comerciales y diversas formas de verificación de múltiples partes interesadas. En algunos casos, el avance consistió en tender puentes entre las partes interesadas, mientras que en otras se llegó a establecer órganos de inspección locales y contactos con los gobiernos locales así como mejoras en las condiciones de trabajo.

Actualmente se está realizando una evaluación detallada de las ventajas y desventajas de los distintos criterios ETI para los procesos de supervisión y verificación. ETI encomendó una investigación sobre «Evaluación de Impactos» cuyo propósito es encontrar qué impacto tiene la aplicación del Código ETI en las vidas de los trabajadores –y sus comunidades– de las cadenas de suministros de las empresas miembro, e identificar cómo puede mejorarse ese impacto. Esta investigación se centra en la industria de las prendas de vestir, el cal-

zado y la alimentación en India, Vietnam, Sudáfrica, Costa Rica y China, y supuestamente estaría culminada para fines de 2005.

Congruente con su naturaleza de foro de aprendizaje, ETI también ha intensificado esfuerzos para fortalecer la creación de capacidad en los países proveedores y elaborar un programa de capacitación para mejorar la formación de los miembros de las empresas, proveedores, sindicatos y ONGs de ETI en la aplicación del Código ETI.

Además de mesas redondas y seminarios para los miembros, en los últimos años ETI también ha organizado importantes conferencias relacionadas con el código, tales como una conferencia sobre la finalización del Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido de la OMC en 2004.

ETI es parte de la «Iniciativa Conjunta sobre la Responsabilidad de las Empresas y los Derechos de los Trabajadores», de cinco iniciativas de múltiples partes interesadas y la Campaña Ropa Limpia (ver capítulo 4.6).

4.4 La 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 indumenta-

ria 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 empresas, 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 de participación y proveedores– a las ya existentes de compañías y licenciarios en universidades. Esta decisión, sin embargo, no estaba dirigida a cambiar la orientación básica de la acreditación de marcas de la FLA.

Hasta la fecha, la FLA está constituida por 16 empresas (ver cuadro), 191 institutos de enseñanza superior/ universidades y 33 ONGs tales 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).

La Junta de Directores está compuesta por representantes de 6 empresas, 6 ONGs, 3 universidades más el presidente (ver cuadro).

Compañías y licenciarios participantes

Estas empresas producen en más de 2.500 fábricas en 62 países, con ventas que totalizan los 30.000 millones de dólares

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

ASICS: calzado Asics.

Eddie Bauer: prendas Eddie Bauer.

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

Gildan: Gildan Activewear.

Liz Claiborne, Inc.: Liz Claiborne, Dana Buchman, Villager, Emma James, Russ, Crazy Horse – Caballeros y Damas, First Issue, Axxess, Sigrid Olsen, Claiborne (Caballeros), Elisabeth – Comercio.

New Era Cap.

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

Nordstrom: prendas Nordstrom etiqueta privada.

Out Door Cap.

Patagonia: todos los productos.

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

Puma: Todos los productos marca Puma, incluso los licenciarios.

Reebok: todo el calzado y la ropa Reebok.

Top of the World.

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

La FLA acreditó a los 12 supervisores siguientes para realizar el trabajo de supervisión externa independiente: A &L Group, Cal Safety Compliance Corporation, Cotecna Inspections, COVERCO, Bureau Veritas, Glo-

bal Standards/ Toan Tin, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, Kenan Institute, Asia (Thailand), LIFT–Standards (Bangladesh), Phulki, SGS, T–Group Solutions.

Junta de Directores de la Asociación Trabajo Justo

Secretario *Adele Simmons*, Chicago
Metropolis 2020

Representantes de las compañías:

Elizabeth Borrelli, Eddie Bauer

Doug Cahn, Reebok

Art Heffner, Phillips Van-Heusen

Reiner Hengstmann, Puma

Gregg Nebel, adidas-Salomon

Linda Peffer, Nordstrom

Representantes de las ONG:

Marsha Dickson, Educators for Socially Responsible Apparel Business

Linda Golodner, National Consumers League

Pharis Harvey, Former Director of International Labor Rights Fund

Michael Posner, Human Rights First (antes Lawyers Committee for Human Rights)

James Silk, *Orville H. Schell, Jr.* Center for International Human Rights, Yale Law School

Actualmente hay un sitio vacante para las ONG

Representantes de las universidades:

Robert Durkee, Universidad de Princeton

Carol Kaesebier, Universidad de Notre Dame

Elizabeth Kennedy, Universidad de Southern California

Miembros Ex Oficio de la Junta de Directores:

Richard Lucas, Esq., Arnold&Porter LLP

Larry Mann, Universidad de Illinois

Rick van Brimmer, Universidad Ohio State

Normas sociales

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

- Prohibición del trabajo forzoso.
- 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.

Ambito 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 empresa.

Supervisión y verificación

Según el Programa de Supervisión de la FLA, las compañías que participan acuerdan realizar una supervisión

interna y externa independiente, así como las acciones correctivas a efectos de promover la observancia de las disposiciones de la Carta de la FLA. La supervisión de la FLA se hace mediante visitas 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, 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.

Después de tres años de lograr resultados satisfactorios de verificación y rendición de cuentas, la FLA acredita el cumplimiento de los programas por parte de las empresas miembro, los cuales deben ser evaluados cada dos años.

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

En agosto de 2004, la FLA publicó su segundo Informe Público sobre supervisión externa independiente. Según este informe, la FLA realizó visitas de supervisión externa independiente en 110 instalaciones de 20 países en el año 2003. La cantidad de instalaciones representa aproximadamente el 5% de la base industrial aplicable de cada empresa en regiones de alto riesgo. Durante las visitas a las fábricas por los supervisores acreditados por el FLA se encontraron problemas tales como la infracción de los requisitos en materia de seguridad y beneficios y pagos por horas extra inadecuados. El informe también identificó que los empleadores no permitían la creación de sindicatos y estableció que todas las fábricas investigadas incumplían con esa norma específica. Otro asunto que fue puesto de relieve fue la dificultad de promover normas dentro de las cadenas internacionales de suministros en las que una sola marca subcontrata a una gran cantidad de fábricas en todo el mundo.

Información / Divulgación

Todos los informes de la supervisión interna y externa se proporcionan 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 las acciones correctivas.

Las empresas deben entregar a la FLA una lista completa de las instalaciones que se someten al control. Todos los centros de enseñanza miembro de la FLA que tienen programas con licenciarios, tienen políticas que exigen que se divulguen 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.

En los últimos años la FLA recibió una serie de reclamaciones de terceros de países tales como El Salvador, Pakistán, República Dominicana, Guatemala, Indonesia, Honduras y Sri Lanka. Por ejemplo, en abril de 2002, la FLA publicó un informe que siguió a una reclamación contra las violaciones de los derechos sindicales en la fábrica BJ&B en 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 restituyó en su cargo a la mayoría de los trabajadores que habían sido despedidos.

En 2003, la FLA intervino con éxito en contra de las actividades antisindicales en una fábrica en Sri Lanka, contratada por Nike. Todos los casos de reclamación al que se hace referencia en el Informe 2004 de la FLA, tienen que ver con la violación de la libertad de asociación.

Costos / Financiamiento

El presupuesto de la FLA se compone de contribuciones de compañías miembro así como de universidades y

sus licenciarios (antes también del gobierno y de fundaciones). Las compañías miembro pagan cuotas de un mínimo de 5.000 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. La FLA ha establecido la filial LLC para cubrir los costos de la supervisión externa independiente. Cada empresa participante paga cuotas, en intervalos regulares, al LLC.

Cada empresa participante correrá con todos los costos «dentro de límites razonables y esperados», de las visitas de verificación vinculadas con medidas de reparación.

Situación actual / Comentarios

Las reformas generales del sistema de supervisión/verificación y la política de transparencia adoptada por la FLA en abril de 2002, abrieron un nuevo capítulo en la historia de la FLA. Desde entonces, las antiguas críticas relativas a la falta de representación sindical en la estructura de gobierno de la FLA también se han debilitado debido a su mediación en conflictos sindicales en fábricas de suministro de empresas miembro. De hecho, hasta ahora la mayoría de las reclamaciones de terceros presentadas ante la FLA se refirieron a la libertad de asociación.

La FLA ha iniciado una serie de proyectos especiales que complementan el programa de cumplimiento regular, tales como el Proyecto «Horas de Trabajo» en China, o el «Proyecto América Central», cuyo tema es crear una estrategia contra la lista negra de sindicalistas y otras actividades antisindicales en la industria de la maquiladora de la región. En 2003, la FLA invitó a participantes de todo el mundo a discutir el tema de «Salario vital», en una conferencia en Washington. Esos proyectos especiales cumplieron la función de probar e innovar estrategias para mejorar el cumplimiento del código de la FLA.

La FLA toma parte en la «Iniciativa Conjunta sobre la Responsabilidad de las Empresas y los Derechos de los Trabajadores» (ver Capítulo 4.6).

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

Información general

El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC por Worker Rights Consortium) fue fundado el 7 de abril de 2000 en Nueva York a partir de la iniciativa de «Estudiantes Unidos contra los Talleres de Explotación» (USAS, por United Students Against Sweatshops). El objetivo de WRC es mejorar las condiciones de trabajo de las fábricas proveedoras de ropa deportiva de empresas 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 por parte de los licenciarios de los códigos de conducta para los fabricantes de indumentaria, que las instituciones de enseñanza superior 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, que exigen a las compañías licenciarias que respeten las normas laborales básicas. El WRC no es un organismo de certificación.

Con posterioridad a la inspección de la fábrica y a las medidas correctivas, las actividades de WRC también consisten en poner en funcionamiento un Sistema de Reclamaciones de los Trabajadores y una base de datos de la fábrica, así como llevar a cabo investigaciones.

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

El Consejo Asesor del WRC está compuesto por expertos en derecho laboral y derechos humanos, de los Estados Unidos, Canadá y los países fabricantes de ropa deportiva internacional (ver cuadros de la página siguiente).

Miembros del Directorio del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC)

Representantes de la Universidad Caucus

Jim Brudney (Secretario del Directorio), Universidad Estatal de Ohio

Marcella David, Universidad de Iowa

John «Jay» Marano, Universidad Carnegie Mellon

Douglas Shaw, Universidad Georgetown

Jim Wilkerson, Universidad Duke

Expertos independientes en Derecho laboral que representan al Consejo del WRC

Jill Esbenschade (Tesorera del Directorio), Profesora Adjunta de Sociología, Universidad Estatal de San Diego

Mark Barenberg, Profesor de Derecho, Columbia Law School

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

Thea Lee, Economista Jefa Internacional de AFL-CIO

Alejandra Domenzain, Directora Adjunta, Sweatshop Watch

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

Mary Nagle (Board Chairperson), Universidad de Georgetown

Kirstin Jackson, Universidad de California, Berkeley

Jennifer Chien, Universidad Duke

Liana Dalton, Universidad de Wisconsin-Madison

Mark Iozzi, Universidad Western Washington

Miembros del Consejo Asesor del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (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, Directora de Trade Union Program, Universidad de Harvard

Edna Bonacich, Profesora de Sociología, Universidad de California, Riverside

Linda Chavez-Thompson, Vice Presidenta Ejecutiva, AFL-CIO

Ginny Coughlin, Sindicato de Empleados de la Aguja, la Industria y los Textiles (UNITE)

Reverendo David Dyson, People of Faith Network
Jill Esbenshade, Universidad Estatal de San Diego
Homero Fuentes, Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO), Guatemala
Girlye Guzman, Coordinadora para Asia, Brotherhood of Asian Trade Unions
Ben Hensler, Departamento de Asuntos Internacionales, AFL, CIO
George Miller, Representante de EE.UU. (D, California)
Pedro Ortega, Secretario General, Federación de Trabajadores del Cuero y Textiles, 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, Directora, 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, Derechos Laborales en China, Hong Kong Christian Industrial Committee
Junya Lek Yimprasert, Thai Labour Campaign, Tailandia

A partir de junio de 2005, un total de 143 institutos de enseñanza superior 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 miembro, 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 con la legislación nacional o como mínimo 50% por encima del pago normal
- Prohibición de trabajo infantil
- Prohibición de trabajo forzoso
- Seguridad y salud en el trabajo
- Prohibición de toda forma de discriminación
- Prohibición de acoso o abuso
- Derechos de la mujer

Ambito 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 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 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 sorpresivas se basa en relaciones estables con trabajadores de los países donde se produce indumentaria. En los últimos años, el WRC ha ampliado continuamente su red de organizaciones de trabajadores en numerosos países y regiones del mundo.

Hasta la fecha, el WRC ha realizado un total de 13 investigaciones de violaciones de los derechos laborales en fábricas de suministros de titulares de licencias de universidades en 8 países, 4 de ellas solo en Indonesia. La mayoría de esas investigaciones consisten en informes preliminares amplios que ponen de relieve los detalles de los abusos en materia laboral y las medidas correctivas recomendadas, así como en informes finales que evalúan la acción correctiva después de varios meses. En algunos casos, las negociaciones produjeron memorándums de entendimiento entre las partes en conflicto. Salvo por el caso de una fábrica, todas las investigaciones provocaron una serie de mejoras de las condiciones de trabajo. Sin embargo, todavía queda por realizar una evaluación del impacto a largo plazo de las investigaciones del WRC.

A continuación brindamos una breve introducción a las investigaciones realizadas por el WRC desde 2001:

Kukdong Internacional / México

En 2001, trabajadores de la fábrica Kukdong, contratista de Nike y Reebok, en México, reclamaron por diversas formas de represión sindical en dicha fábrica. Como corolario de la investigación llevada a cabo por el WRC y la campaña masiva en numerosos *campus* universitarios de los Estados Unidos, la gerencia aceptó al sindicato independiente.

New Era / Nueva York

En 2001, el WRC realizó investigaciones de casos de violación de los derechos de salud y seguridad en el trabajo en la fábrica New Era Cap, en Derby, Nueva York. El resultado fue la adopción de una serie de medidas correctivas.

Dada / Indonesia

En 2002, trabajadores de esta fábrica de suministros de adidas–Salomon, en Indonesia, reclamaron por violaciones de las normas de salud y seguridad en el trabajo, horas de trabajo y derechos sindicales. En el curso de unos pocos meses se habían remediado por lo menos algunas de esas violaciones.

Primo / El Salvador

En 2003, el WRC investigó actos de represión sindical en esta fábrica de suministros de Land's End en El Salvador. Lamentablemente, Land's End se negó a cooperar no solamente con WRC sino también con la FLA, los cuales habían recibido reclamaciones de los trabajadores de esta fábrica.

Dae Joo Leports / Indonesia

En 2003, el WRC inició investigaciones por violaciones de derechos sindicales a esta fábrica de suministros de adidas–Salomon en la zona franca KBN, en el norte de Jakarta. A continuación de esas investigaciones se adoptaron una serie de medidas correctivas.

Kolon Langgeng / Indonesia

En 2003, trabajadores de esta fábrica de suministros de Nike, en zona franca, presentaron una reclamación con relación a salarios, horas extras y riesgos a la salud y seguridad en el trabajo. Las investigaciones del WRC provocaron algunas mejoras de las condiciones de trabajo.

Tarrant Ajalpan / México

En 2003, el WRC investigó las violaciones de los derechos sindicales en esta fábrica de suministros de Levi's y Hilfinger, en México. Se adoptaron algunas medidas correctivas como consecuencia de los resultados y recomendaciones del WRC.

Rebound y VF India / India

En 2003, el WRC produjo un informe sobre esas dos fábricas que son proveedores de VF Corporation. Las trabajadoras habían presentado reclamaciones relacionadas con acoso sexual y abuso por parte de supervisores y gerentes. Como resultado de las investigaciones del WRC, las trabajadoras confirmaron una disminución de los casos de acoso, pero por otro lado continúa un clima laboral general de inseguridad.

Panarub / Indonesia

En 2004, los trabajadores de esta fábrica de suministros de adidas–Salomon presentaron una reclamación al WRC relativa a actos de represión sindical. Como respuesta a los resultados y recomendaciones del WRC, se restituyó a todos los trabajadores que habían sido despedidos y la gerencia reconoció varios otros derechos sindicales.

Gildan Activewear / Honduras

En 2004, trabajadores de la fábrica El Progreso, en Honduras, una instalación de Gildan Activewear, reclamaron por actos de represión sindical. En enero de 2005, WRC concluyó exitosamente un acuerdo de medidas correctivas con Tildan Activewear. WRC y FLA unieron esfuerzos para resolver los problemas en esta fábrica.

Lian Thai / Tailandia

En 2004, trabajadores de esta fábrica de suministros de Nike, Puma y Next, reclamaron por represión sindical, riesgos a la salud y seguridad en el trabajo y violaciones de los derechos laborales de los trabajadores a domicilio. Mientras tanto se han adoptado una serie de primeras medidas correctivas.

Unique Garments / Swazilandia

En 2004, el WRC investigó las actividades antisindicales y el abuso sufrido por los trabajadores contratados en esta fábrica de suministros de Reebok. Hasta la fecha se han aplicado algunas de las recomendaciones del WRC.

Far East y First Apparel / Tailandia

En febrero de 2005, el WRC publicó un informe sobre el seguimiento de sus resultados y recomendaciones relativos a la violación de derechos sindicales y normas de salud y seguridad en el trabajo en esta fábrica de suministros de GAP y Levi's, en Tailandia. Según el informe, en los últimos meses se han adoptado algunas de las medidas correctivas recomendadas.

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. El WRC actualiza la lista de sus fábricas cada tres meses. Sin embargo, no puede garantizar la exactitud o integridad de la información.

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 un porcentaje 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. Los que no tienen licencias pagan 1.000 dólares.

Las donaciones de fundaciones filantrópicas como Rockefeller Foundation, Arca Foundation o New World Foundation, así como del gobierno federal, 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 las instituciones de enseñanza superior 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 inicial entre FLA y WRC para captar los colegios y universidades de los Estados Unidos ha disminuido en los últimos años. Hubo varios casos de cooperación fructífera entre ambos organismos, como por ejemplo para manejar las reclamaciones de las fábricas BJ&B en República Dominicana y hacer el seguimiento de las investigaciones del 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 la FLA y del WRC.

Como se estableció anteriormente, la estrategia del WRC consiste en centrarse en una selección de algunos casos de reclamación, y no pretende verificar mundialmente las prácticas de la contratación ética de los titulares de

licencias de universidades. La clara ventaja de esta estrategia son las pruebas detalladas y el procedimiento de seguimiento que van de la mano con una participación activa de las partes interesadas locales en los países donde se realiza la producción y de los compradores internacionales. Estos esfuerzos en gran medida han provocado mejoras en los trabajadores afectados. El WRC también ha intentado mantener esos esfuerzos a través de la formación de los trabajadores en las fábricas para informales de sus derechos contemplados en los códigos de conducta de las universidades. Por el otro lado, las limitacio-

nes de la estrategia del WRC también son obvias. Los considerables recursos exigidos para determinados estudios de caso no permiten generalizar sus resultados.

4.6 Reseña y comparación / Iniciativa conjunta

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

	FWF	SAI	ETI	FLA	WRC
Iniciativa / Año de creación	CCC holandesa y FNV (Confederación sindical holandesa) 1999.	Organización de consumidores estadounidense CEP 1997.	Diversas ONGs 1998.	Administración Clinton, 1996.	Organización de estudiantes estadounidenses USAS 2000.
Metas y Objetivos	Mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas del vestido en todo el mundo, que producen para el mercado holandés.	Mejorar las condiciones de trabajo de todas las industrias.	Mejorar las condiciones de trabajo de las industrias de la indumentaria y alimenticia y en la horticultura en todo el mundo.	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 conducta basado en el código modelo de CLOSL de 1997. b) Auditoría del sistema administrativo. c) Procedimiento de reclamación para los empleados. d) Verificación e) Cooperación con organizaciones socias locales. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de SA8000 mediante: a) Certificación: las empresas que tienen fábricas de producción procuran la certificación individual de sus fábricas. b) El Programa de Participación de Empresas (CIP) para vendedores al público/marcas incluye cursos de formación y asistencia técnica para proveedores. c) Programas de formación de trabajadores en cooperación con FITTVC. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Compañías miembro comprometidas con la aplicación, la supervisión y la verificación del Código Básico de ETI. b) Proyectos experimentales y de investigación c) Supervisión del desempeño de la empresa. d) Creación de capacidades/ cursos de formación para múltiples partes interesadas en los países productores. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Código de Conducta para el lugar de trabajo – verificación independiente y acreditación de las compañías participantes/ licenciatarios. c) Proyectos especiales sobre temas importantes. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Código de Conducta – no se certifican las compañías licenciatarias sino que se hace la verificación a través de inspecciones en el lugar, en toda la cadena de suministros. b) Investigación e informes de medidas correctivas. c) Fijación de normas para concesiones de licencias de universidades estadounidenses. d) Trabajo en redes Norte-Sur y cursos de formación para trabajadores.
Miembros / Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> a) Miembros: 15 empresas, 2 asociaciones comerciales, 	<ul style="list-style-type: none"> a) Junta: 2 ONGs, 1 abogado, 1 consultor, 2 ejecutivos, 	<ul style="list-style-type: none"> a) Miembros: 34 empresas, 16 ONGs, 4 sindicatos. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Miembros: 16 compañías, 33 ONGs, 191 escuelas de 	<ul style="list-style-type: none"> a) Miembros: 143 escuelas de enseñanza superior/ universidades en

[continúa]

	FWF	SAI	ETI	FLA	WRC
	2 sindicatos, 3 ONGs. b) Directorio: 4 asociaciones comerciales, 2 sindicatos, 3 ONGs y 1 presidente. c) Comité de Expertos: 2 asociaciones comerciales, 2 sindicatos, 4 ONGs. d) Personal administrativo.	1 presidente. b) Junta Asesora: 7 ONGs, 2 sindicatos, 1 de la Ciudad de Nueva York, 1 consultor, 11 empresas.	b) Junta: 3 empresas, 3 ONGs, 3 sindicatos, 1 presidente. (Gobierno con estatus de observador). c) Personal administrativo.	enseñanza superior/ universidades. b) Junta: 6 empresas, 6 ONGs, 3 universidades, 1 presidente. c) Personal administrativo.	Estados Unidos. b) Junta: 5 universidades, 5 USAS, 5 Consejos Asesores. c) Consejo Asesor: 24 expertos. d) Personal administrativo.
Normas sociales	a) Libertad de asociación. b) Negociación colectiva. c) Eliminación del trabajo forzoso. d) Eliminación del trabajo infantil. e) Eliminación de 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) Eliminación del trabajo forzoso. d) Eliminación del trabajo infantil. e) Eliminación de 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 sobre Derechos Humanos/ Niños/ Mujer).	a) Libertad de asociación. b) Negociación colectiva. c) Eliminación del trabajo forzoso. d) Eliminación del trabajo infantil. e) Eliminación de la discriminación. f) Salario vital. g) Seguridad y salud en el trabajo. h) Jornada laboral. i) Establecimiento de una relación de empleo. j) Eliminación del trato inhumano. (Referencia a la OIT).	a) Libertad de asociación. b) Negociación colectiva. c) Eliminación del trabajo forzoso. d) Eliminación del trabajo infantil (excepto desde los 14 años si es legal). e) Eliminación de la discriminación. f) Salario mínimo con beneficios incluidos. g) Seguridad y salud en el trabajo. h) Jornada laboral (salvo excepciones a la norma de la OIT). i) Se puede pagar las horas extras a una tarifa normal. j) Eliminación del acoso o abuso. (Referencia a la OIT).	a) Libertad de asociación. b) Negociación colectiva. c) Eliminación del trabajo forzoso. d) Eliminación del trabajo infantil. e) Eliminación de la discriminación. f) Salario vital. g) Seguridad y salud en el trabajo. h) Jornada laboral. i) Establecimiento de una relación de empleo. j) Eliminación del acoso o abuso. k) Derechos de la mujer. (Referencia a la OIT).
Ámbito de aplicación	Toda la cadena de suministros de productos de las prendas de vestir incluidos los contratistas, subcontratistas, proveedores y licenciatarios.	Énfasis en fábricas/ fincas rurales/ instalaciones, 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, sub-contratistas, 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	Orientación a transnacionales/ marcas. Supervisión anual: 40% de la base de	Certificación de fábrica/ finca rural/ instalación. 10 empresas acreditadas, supervisadas por SAI	Orientación a transnacionales/ marcas. Foro de aprendizaje de múltiples	Orientación a transnacionales/ marcas. Supervisión y verificación anuales.	Orientación a transnacionales/ marcas. La agencia WRC realiza inspecciones

[continúa]

FWF	SAI	ETI	FLA	WRC
<p>suministros el primer año, 60% el segundo y 100% el tercero.</p> <p>Verificación del 10% de las instalaciones de los proveedores de las empresas miembro, cada tres años.</p> <p>Proceso de verificación de las mejoras.</p> <p>Verificación de FWF en cooperación con redes de organizaciones socias en los países productores.</p> <p>Hasta ahora la FWF ha estado activa en: Bangladesh, China, India, Indonesia, Macedonia, Polonia, Rumania, Túnez y Turquía.</p>	<p>(SGS, BV-QI, ITS, etc.) verifican a los productores de acuerdo al documento Guía SA8000 (consultas a ONGs y sindicatos).</p> <p>ONGs pueden ser auditoras.</p> <p>El certificado SA8000 es válido por 3 años.</p> <p>Auditorías de supervisión cada 6 meses.</p> <p>A partir de marzo de 2005 se han certificado 655 instalaciones en 44 países, de 50 industrias, conforme a la norma SA8000.</p>	<p>interesados en supervisión y verificación.</p> <p>Proyectos experimentales y de investigación.</p> <p>Principio de mejora continua.</p> <p>Proyectos experimentales en cooperación con partes interesadas locales en: China, India, Sudáfrica, Costa Rica, Zimbabwe, Reino Unido, Kenia, Sri Lanka.</p> <p>Desde 1999 se ha realizado un total de 10 proyectos experimentales.</p>	<p>A partir del 2º año, supervisión interna de todas las instalaciones de la cadena de suministros.</p> <p>Verificación independiente en el 5% de todas las instalaciones.</p> <p>Supervisión y verificación interna en consulta con organizaciones laborales locales.</p> <p>12 compañías auditoras acreditadas (BVQI, SGS, Verité, etc.).</p> <p>Según el Informe Anual Año Dos, en 2003 FLA verificó 110 instalaciones en 20 países.</p> <p>Acreditaciones: abril de 2004: Programa de Observancia del Calzado, de Reebok; mayo de 2005: Programa de Observancia de la Indumentaria de seis empresas miembro.</p>	<p>de control en el lugar en fábricas seleccionadas de proveedores del licenciataria.</p> <p>Informes de investigación y de medidas correctivas en estrecha cooperación con organizaciones laborales locales.</p> <p>Se requiere que las compañías licenciataria revelen todas las instalaciones industriales de producción.</p> <p>Desde 2001, WRC ha realizado 13 investigaciones en: Indonesia, México, Tailandia, Estados Unidos, India, Swazilandia, Honduras y El Salvador.</p>

Informes / Divulgación	<p>Las empresas miembro deben publicar informes anuales y comunicarle a FWF un registro de sus proveedores.</p> <p>FWF publica informes de verificación anuales.</p>	<p>SAI y a las empresas reciben los informes de las auditorías. Otras partes pueden obtener los informes de las auditorías después de haber firmado un acuerdo de confidencialidad.</p> <p>Los auditores informan del resultado a ONGs y sindicatos.</p> <p>Lista pública de instalaciones certificadas.</p>	<p>ETI recibe los informes sobre las empresas.</p> <p>ETI informa al público anualmente sobre los resultados de la verificación.</p>	<p>El personal de FLA recibe los informes de la supervisión interna y la verificación independiente.</p> <p>Informes públicos anuales sobre todas las compañías, universidades y sus licenciataria participantes.</p> <p>Información pública sobre fábricas supervisadas/verificadas.</p> <p>Las compañías revelan una lista completa de las instalaciones presentadas al FLA. Las escuelas universitarias revelan públicamente los sitios de las fábricas de los productos concesionados.</p>	<p>Todas las partes involucradas reciben informes de verificación y reparación de WRC.</p> <p>Se revelan todas las instalaciones industriales de producción de los proveedores licenciataria.</p> <p>WRC actualiza cada cuatro meses una lista de las fábricas.</p>
-------------------------------	--	--	--	--	---

[continúa]

	FWF	SAI	ETI	FLA	WRC
Reclamaciones / Apelaciones / Acciones correctivas	<p>FWF recibe las reclamaciones y apelaciones y exhorta a las empresas a adoptar medidas correctivas.</p> <p>FWF supervisa la aplicación de las medidas correctivas e informa a las partes en cuestión.</p>	<p>Reclamaciones/ Apelaciones pueden dirigirse a:</p> <p>a) la gerencia de la fábrica, b) el órgano de certificación, c) el organismo de acreditación, cada uno de ellos puede iniciar medidas correctivas.</p> <p>Las objeciones las resuelven órganos en niveles superiores.</p> <p>Hubo ocho reclamaciones entre noviembre de 1999 y setiembre de 2002.</p>	<p>Reclamaciones/ Apelaciones se dirigen a ETI que entonces inicia medidas correctivas en un proceso de mejoras continuas.</p> <p>ETI es financiada por una donación del gobierno/DFID (40%) y por las cuotas de los miembros (60%).</p> <p>Las cuotas de los miembros varían desde US\$ 3.600 hasta US\$ 54.100.</p> <p>Los costos de las medidas correctivas deben ser pagados por los productores.</p> <p>Sin embargo, ETI hace referencia a posibles contribuciones de empresas miembro, a través de nuevos sistemas de precios.</p>	<p>Las reclamaciones de terceros se dirigen a FLA que luego informa a quienes presentaron las reclamaciones/apelaciones sobre el resultado de la medida correctiva. También pueden dirigirse reclamaciones a empresas de marca.</p> <p>En los últimos años FLA ha recibido reclamaciones de terceros de países tales como El Salvador, Pakistán, República Dominicana, Guatemala, Indonesia, Honduras y Sri Lanka.</p> <p>Los costos de administración se pagan con las cuotas anuales de las empresas (un mínimo de US\$ 5.000 para cada empresa participante), y las contribuciones de las universidades (1% de los ingresos de las concesiones – entre US\$ 100 a US\$ 50.000).</p> <p>Cada empresa participante paga los costos de verificación por medio de cuotas para LLC, una filial de FLA.</p> <p>Las compañías/ licenciatarios participantes de FLA son responsables de los costos de las medidas correctivas.</p>	<p>El WRC examina las reclamaciones/apelaciones e inicia medidas correctivas en cooperación con organizaciones laborales.</p> <p>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).</p> <p>Fondos de fundaciones y del gobierno.</p> <p>La compañía licenciataria pagará los costos de la mejora de las condiciones de trabajo y de la supervisión y verificación.</p>
Costos / Financiamiento	<p>Los ingresos de FWF provienen de «Social Fund Manufacturing», «Social Fund Retail Trade», y de una subvención de Novib (Oxfam Holanda) y de las cuotas de los miembros.</p> <p>Las actividades FWF de las redes de socios son costeadas por la parte que las solicita, por ejemplo la propia FWF, una empresa miembro o un proveedor.</p> <p>Las empresas miembro de FWF aceptan responsabilidad por la mejora de las condiciones laborales en toda la cadena de suministros.</p>	<p>Las cuotas anuales de las compañías miembro varían de US\$ 3.000 a US\$ 65.000 según sus ingresos.</p> <p>Fondos del gobierno y de fundaciones.</p> <p>Los productores y proveedores pagan por la certificación SA 8000: los viáticos de la auditoría pueden variar de un mínimo de US\$ 13.500 a un máximo de US\$ 37.800 en 3 años sin costos de traslado y traducción).</p> <p>Los costos de las medidas correctivas los paga el productor.</p>	<p>ETI es financiada por una donación del gobierno/DFID (40%) y por las cuotas de los miembros (60%).</p> <p>Las cuotas de los miembros varían desde US\$ 3.600 hasta US\$ 54.100.</p> <p>Los costos de las medidas correctivas deben ser pagados por los productores.</p> <p>Sin embargo, ETI hace referencia a posibles contribuciones de empresas miembro, a través de nuevos sistemas de precios.</p>	<p>Los costos de administración se pagan con las cuotas anuales de las empresas (un mínimo de US\$ 5.000 para cada empresa participante), y las contribuciones de las universidades (1% de los ingresos de las concesiones – entre US\$ 100 a US\$ 50.000).</p> <p>Cada empresa participante paga los costos de verificación por medio de cuotas para LLC, una filial de FLA.</p> <p>Las compañías/ licenciatarios participantes de FLA son responsables de los costos de las medidas correctivas.</p>	<p>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).</p> <p>Fondos de fundaciones y del gobierno.</p> <p>La compañía licenciataria pagará los costos de la mejora de las condiciones de trabajo y de la supervisión y verificación.</p>
Situación actual	<p>La FWF está ampliando su membresía para convertirse en una iniciativa de verificación europea.</p> <p>La FWF planea organizar talleres de</p>	<p>Los programas de formación para 6.000 trabajadores en 6 países de Asia, tres de Africa y 3 de América Latina finalizarán en 2005.</p> <p>Miembro de la</p>	<p>A fines de 2005 se completará un estudio de «Evaluación de Impacto» de los proyectos de ETI.</p> <p>Miembro de la «Iniciativa Conjunta</p>	<p>Programas especiales que complementan el programa de Observancia regular, tales como el programa «Horas de Trabajo» en China y el «Proyecto América</p>	<p>Actualizaciones permanentes de base de datos de las fábricas.</p> <p>Mayor contactos, trabajo en red y formación Norte-Sur.</p>

[continúa]

FWF	SAI	ETI	FLA	WRC
<p>formación en fábricas de suministro de las empresas miembro, en China.</p> <p>Miembro de la «Iniciativa Conjunta sobre la Responsabilidad de las Empresas y los Derechos de los Trabajadores» (JOIN).</p>	<p>«Iniciativa Conjunta sobre la Responsabilidad de las Empresas y los Derechos de los Trabajadores» (JOIN).</p>	<p>sobre la Responsabilidad de las Empresas y los Derechos de los Trabajadores» (JOIN).</p>	<p>Central», contra las listas negras de sindicalistas.</p> <p>Miembro de la «Iniciativa Conjunta sobre la Responsabilidad de las Empresas y los Derechos de los Trabajadores» (JOIN).</p>	<p>Miembro de la «Iniciativa Conjunta sobre la Responsabilidad de las Empresas y los Derechos de los Trabajadores» (JOIN).</p>

Comparación

Siguiendo el criterio de la sección anterior sobre iniciativas de múltiples partes interesadas, la siguiente comparación de esos cinco organismos 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 Fair Wear Foundation (FWF) y el Consorcio de Derechos de los Trabajadores (WRC, Worker Rights Consortium). 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.

Las cinco iniciativas de múltiples partes interesadas comparten el **objetivo** de mejorar las condiciones de trabajo en la industria mundial de las prendas de vestir y el calzado deportivo. Sin embargo, FLA, ETI y SA 8000 no se limitan a este sector industrial. La FLA también se ocupa de empresas de otros sectores con productos fabricados bajo licencia para institutos de enseñanza superior 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, y el sector de la minería.

Mientras que la norma SA8000 apunta a la certificación de las instalaciones productivas, el objetivo de FWF, ETI y WRC está orientado a la marca. FLA sigue esta última lógica, pero va un paso más allá y acredita marcas de sus miembros.

La diferencia entre una orientación a 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»).

Además de las principales actividades de verificación, las cinco iniciativas de múltiples partes interesadas también utilizan varios otros métodos para lograr mejores condiciones de trabajo, tales como investigación, creación de conciencia y formación del trabajador. Por ejemplo, ETI realiza actualmente una investigación del impacto de sus proyectos en las vidas de los trabajadores. Antes de que FWF se embarque en la verificación de las condiciones de trabajo en los países proveedores de sus empresas miembro, generalmente produce estudios de referencia sobre la industria, los miembros sociales y la legislación laboral del país en cuestión. La investigación de WRC y los informes sobre medidas correctivas se basan en investigaciones amplias sobre el contexto laboral de determinadas fábricas y países. En 2004, FLA comenzó un proyecto especial sobre «Horas de trabajo en China».

Las cinco iniciativas de múltiples partes interesadas también organizan conferencias públicas y talleres sobre temas importantes, tales como la conferencia de ETI sobre la terminación del Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido, de la OMC en 2004. SAI, ETI y WRC también han organizado cursos de formación de trabajadores en países en desarrollo.

En las cinco iniciativas de múltiples partes interesadas, 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 la única iniciativa de múltiples interesados que no tiene representantes de la industria. A su vez, la FLA –a diferencia de las otras cuatro iniciativas de múltiples interesados– no tiene miembros de sindicatos en su Directorio. Las ONGs están representadas en los cinco modelos. Con la excepción de un representante en la Junta Asesora de SAI, las **estructuras** de los cinco modelos excluyen la representación directa del sector público, si bien además de en SAI, la participación del gobierno en ETI y WRC es obvia por la financiación que recibe del sector público.

La mayor parte de la industria en la totalidad de los miembros de ETI, SAI, FLA y FWF, está equilibrada por la representación igualitaria de todos los interesados en estructuras clave.

Normas sociales

A diferencia de la FLA, las otras cuatro iniciativas de múltiples partes interesadas 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 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 periodos 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 esta crítica organizando debates públicos sobre compensación en los países fabricantes de prendas de vestir.

Ambito de aplicación

El ámbito de aplicación varía considerablemente en las cinco iniciativas de múltiples partes interesadas.

El código de WRC contiene las disposiciones más amplias. Abarca 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 SA8000 también abarca a la cadena de proveedores de un miembro o compañía certificada, pero su

objetivo es la certificación de las instalaciones de producción; sólo se apela a los vendedores al público y a las marcas para alentar a los proveedores a que cumplan la norma SA8000.

Los códigos de ETI y FWF son aplicables a toda la compañía y sus proveedores, si bien no en términos legales. Además, el material de información de la ETI es vago cuando establece que «las compañías miembro 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 periodo de 24 meses para eludir las disposiciones del código de la FLA –una carencia, en vista de la utilización generalizada de trabajos con contrato a corto plazo en la industria mundial de las prendas de vestir.

Supervisión / Verificación

Las cinco iniciativas de múltiples partes interesadas consideran la supervisión interna 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, FWF, SAI, ETI y WRC han asegurado la participación de sindicatos y ONGs en sus estructuras políticas. La credibilidad de la FLA está en tela de juicio porque en su principal estructura no hay sindicatos. FWF, WRC y ETI son las iniciativas de múltiples partes interesadas que llevan a cabo verificaciones en estrecha cooperación con redes asociadas en países donde se lleva a cabo la producción.

Se han formulado críticas por el uso llamativo de empresas auditoras comerciales como SGS o BVQI para prácticas de verificación independiente de SAI. El argumento principal es a menudo que esas empresas no pueden satisfacer las demandas especiales de una auditoría independiente porque no tienen experiencia en lo que a

trabajadores se refiere. 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 holandesa 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 de la empresa, 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 contactos con trabajadores, organizaciones laborales y redes 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 por cierto demasiado pronto para evaluar el impacto concreto de todos los proyectos de múltiples partes interesadas. Sin embargo, sería necesario comenzar pronto a preparar una evaluación del impacto, de manera similar a la que actualmente se lleva a cabo en ETI.

Informes / Divulgación

Mientras que FLA y ETI establecen claramente que todos los informes deben ser enviados tanto a las compañías en cuestión como a los ejecutivos de FLA y ETI,

que deben luego preparar resúmenes para el público, el WRC establece que todos los informes serán dados a conocer públicamente. FWF exige a las empresas miembro que publiquen sus informes públicos en sus páginas Web. SAI instruye a los auditores 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 las cinco iniciativas de múltiples interesados. 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 verificado. La divulgación permite así revelar si la verificación de solamente unas pocas fábricas proveedoras puede ser manipulada para engañar al público sobre el comportamiento general de la compañía.

WRC exige la divulgación pública plena de todos los sitios de la fábrica. FWF, FLA y ETI exigen que las empresas miembro les presenten un registro de proveedores. 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 periodo 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 y a las marcas («Signatarios de SA8000») que revelen 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. Las cinco iniciativas de múltiples interesados especifican procedimientos que permiten a los trabajadores y a las partes involucradas presentar sus reclamaciones y apelaciones –anónima y públicamente– a los principales organismos encargados de la formulación de las políticas. El WRC es un sistema basado en reclamaciones, por lo tanto en los últimos años ha recibido la mayoría

de las reclamaciones de los trabajadores en comparación con las otras cuatro iniciativas de interesados múltiples. Esas reclamaciones han desencadenado investigaciones del WRC en gran escala y una serie de medidas correctivas que desembocaron en mejoras de las condiciones laborales de las fábricas en cuestión. En algunos casos, tales como la represión sindical en la fábrica BJ&B en República Dominicana, que fue presentada a la FLA en 2002, la FLA y el WRC trabajaron en conjunto y finalmente lograron que se volviera a tomar a la mayoría de los trabajadores que habían sido despedidos.

Costos / Financiamiento

Hay que hacer algunas distinciones entre los costos del presupuesto normal de las cinco iniciativas de múltiples partes interesadas, los costos de verificación/certificación y los de las medidas correctivas. No todas las cinco iniciativas de múltiples partes interesadas 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 empresas signatarias han pagado en muchos casos honorarios por prácticas de auditoría y asistencia técnica. Empujadas por la lógica de la orientación hacia la marca, FLA, ETI y FWF establecen que las compañías afiliadas deben pagar por la verificación de sus proveedores. WRC paga la verificación de su presupuesto.

Con relación a las medidas correctivas, el WRC establece que los costos que conlleven deben correr por cuenta de la compañía licenciataria. El código de FWF 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 correctivas. 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 institu-

ciones en torno a los códigos, muestra las siguientes variantes:

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

Conclusión

A pesar de una serie de similitudes y medidas hacia una armonización de las cinco iniciativas de múltiples partes interesadas, también es útil resumir algunas de las diferencias más notorias que han sido identificadas en la precedente comparación:

- El principio de miembro de la marca en ETI y la Fundación Fair Wear, se opone al principio de certificación de SAI y de acreditación de la FLA.
- La participación de partes interesadas en FLA, que carece de socios sindicales en las estructuras claves, es menos representativa que en los otros cuatro modelos de código.
- En oposición a la orientación hacia la marca, la norma SA8000 pasa la responsabilidad principal de mejorar las condiciones de trabajo de las transnacionales a las fábricas en los países en desarrollo y en vías de transformación.
- El conjunto de normas sociales de la carta de la FLA contiene una serie de deficiencias.
- Los auditores comerciales con escasa experiencia en auditoría social, ocupan una posición clave en el sistema de la SAI.
- La verificación independiente de FWF, WRC y ETI prevé una cooperación estrecha con las estructuras locales de los países productores.
- WRC y FLA pueden desplegar una poderosa arma de boicot contra las compañías que no cumplen con las disposiciones de sus códigos –por ejemplo, la cancelación del acuerdo de titular de la licencia. Las sanciones previstas por las otras iniciativas de múltiples partes interesadas 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 convergencia en algunos sectores de las políticas y actividades de las cinco iniciativas de múltiples partes interesadas. Por delante queda el reto de explorar más ámbitos en común a efectos de fortalecer el impacto de esas herramientas.

Iniciativa Conjunta sobre la Responsabilidad de la Empresa y los Derechos de los Trabajadores (JOIN)

Un importante foro de formación para el fortalecimiento de la coordinación y cooperación entre iniciativas de múltiples partes interesadas y de códigos es la «Iniciativa conjunta sobre la Responsabilidad de la Empresa y los Derechos de los Trabajadores» (JOIN), que comenzó en 2003. Abarca la Iniciativa de Comercio Ético, Responsabilidad Social Internacional, la Asociación Trabajo Justo, el Consorcio de Derechos de los Trabajadores, la Fundación Fair Wear y la Campaña Ropa Limpia. Este es el primer esfuerzo de este tipo para reunir diferentes aspectos de organizaciones clave en materia de aplicación y puesta en práctica de los códigos, en un programa de colaboración.

Los antecedentes de JOIN es que en los últimos diez años, los códigos de conducta y sistemas de aplicación han proliferado a escala mundial. Marcas y vendedores al público enfrentan numerosas normas industriales, y

los proveedores a menudo están confusos por la cantidad de códigos e iniciativas. Las organizaciones locales de países en desarrollo y en vías de transformación están frustradas por las numerosas iniciativas que hacen demandas en temas de su competencia. Es esencial una mejor coordinación y cooperación para resolver esta confusión. También es importante crear un entendimiento compartido de las formas en que los códigos de conducta voluntarios contribuyen a mejorar las condiciones de trabajo. Los objetivos de JOIN son:

- a) maximizar la efectividad e impacto de los enfoques de múltiples partes interesadas para la aplicación y puesta en vigencia de códigos de conducta, asegurando que los recursos están dirigidos lo más eficientemente posibles para mejorar las vidas de los trabajadores y sus familias,
- b) explorar posibilidades de una mayor cooperación entre las organizaciones,
- c) compartir el aprendizaje sobre la manera en que la práctica de los códigos de trabajo voluntarios contribuyen a mejorar las condiciones del lugar de trabajo en las cadenas mundiales de suministros.

El primer terreno de prueba para actividades prácticas de JOIN es un proyecto común en Turquía, que comenzó en 2004. Las cuestiones claves abordadas en este proyecto serán la libertad de asociación, salarios y horas de trabajo. El proyecto experimentará una variedad de criterios para la aplicación del código en diferentes fábricas de proveedores de empresas multinacionales que participan del programa.

5. Iniciativas de códigos de conducta privados con énfasis en la industria de las prendas de vestir y el calzado

Además de los cinco órganos de verificación de códigos descritos en el capítulo 4, también hay varias otras iniciativas en materia de códigos de conducta que merecen ser discutidas en mayor detalle. Sin embargo, el alcance limitado de esta publicación no permite más que el siguiente resumen de algunos ejemplos en los capítulos 5 y 6.

5.1 La Campaña Ropa Limpia (CCC)

Fundada 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 es una red de más de 300 sindicatos y ONGs – organizaciones de consumidores, grupos de solidaridad y religiosos, grupos de comercio justo, instituciones de investigación y organizaciones de mujeres que cooperan estrechamente con organizaciones socias de los países en desarrollo y en vías de transformación.

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, apoyando a las organizaciones de trabajadores y realizando campañas sobre cuestiones legales.

En los casos de huelgas de trabajadores, reducción de personal o reclamaciones por indemnizaciones de trabajadores de ese sector, por ejemplo, la CCC interviene realizando comunicados de prensa, cartas de protesta y acciones callejeras. Actualmente, la «Red de Llamados Urgentes» (Urgent Appeals Network) de la CCC tiene entre manos un promedio de 30 casos por año, en los cuales ha habido casos de violación de las normas inter-

nacionales del trabajo de la OIT y de códigos de conducta de compradores mundiales.

Algunas organizaciones miembro de CCC participan en programas de formación de trabajadores en países en desarrollo y Europa del Este. Por ejemplo, el instituto SÜD– WIND Institut für Ökonomie und Ökumene (miembro de CCC en Alemania) y la fundación Friedrich Ebert Stiftung han realizado capacitación en materia de códigos de conducta en sindicatos y ONGs de Indonesia desde el año 2000.

CCC informa y moviliza a los consumidores mediante campañas públicas, tales como la campaña «Juego limpio en las Olimpiadas» (Play Fair at the Olympics) en 2004. Esta campaña reunió a CCC, Sindicatos Mundiales –la Confederación Internacional de Organizaciones de Sindicatos Libres (CIOSL) y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVVC)– y Oxfam. Tuvo como objetivo lograr normas más exigentes para la concesión de licencias y contratos de **auspicios** entre el Comité Olímpico Internacional y las empresas de prendas deportivas, así como convencer a las empresas de mejorar sus prácticas mundiales de subcontratación. En los meses previos a la Ceremonia de Apertura de los Juegos Olímpicos en Atenas, en agosto de 2004, las organizaciones de CCC y sus aliados organizaron cientos de eventos públicos en 35 países. Se juntaron más de medio millón de firmas en apoyo a la campaña, y cientos de medios periodísticos publicaron reportajes acerca de esta campaña en todo el mundo. Algunas empresas de prendas deportivas estuvieron dispuestas a cambiar, pero el Comité Olímpico Internacional se mostró menos receptivo.

La campaña apunta ahora a los próximos Juegos Olímpicos que se realizarán en Turín (2006) y Beijing (2008).

En los últimos años, CCC ha logrado movilizar a las municipalidades y comunidades locales de numerosos países

Europeos a favor de una contratación pública ética. En Francia, por ejemplo, 250 comunidades adoptaron la resolución de tomar en cuenta las normas de trabajo cuando se llama a licitación para nuevas órdenes de compra de prendas de vestir. Mientras tanto, la campaña de las Comunidades de Ropa Limpia se han difundido a Holanda, Bélgica, España, Alemania, Suecia y el Reino Unido.

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. Varias CCCs u organizaciones miembro de CCC también han estado activas en las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y presentaron reclamaciones a los Puntos Nacionales de contacto en países de la OCDE (ver capítulo 6.1).

En febrero de 1998, después de estrechas consultas con socios de todo el mundo y organizaciones sindicales internacionales, la CCC adoptó su «Código de Prácticas Laborales en la Industria de la Vestimenta Incluyendo la Ropa Deportiva».

Reúne más de 250 signatarios entre los cuales figuran, entre otros, la FITTVC (ITGLWF, por su sigla en inglés), la ETUC–Confederación Europea de Sindicatos de Textiles, Vestimenta y Cuero (TCL, por su sigla en inglés), el Centro de Recursos de Monitoreo de Asia (AMRC, por su sigla en inglés), Centro Internacional de Información sobre las transnacionales de Asia (TIE, por su sigla en inglés). El Código fue formulado siguiendo el código modelo de CIOSL.

Como resultado de las negociaciones entre las casas de venta al público y casas de marcas con la CCC en los años 1998–2005, se han realizado una serie de proyectos experimentales en Holanda, Francia, Suecia, Suiza, el Reino Unido y Alemania. En esos proyectos experimentales las partes involucradas adoptaron el código de la CCC para que funcionara como un documento de referencia en el corto o mediano plazo. Como la CCC no es una iniciativa de múltiples partes interesadas, utiliza los proyectos experimentales como catalizadores para promover sistemas de verificación institucionalizada que son una precondition para un proceso sostenido de mejoras. Las organizaciones socias de la CCC en los países fabricantes de prendas de vestir han advertido reiteradamente acerca de no sobreestimar los primeros avances en cuanto a una mejora de las condiciones laborales como resultado de proyectos experimentales en determinadas fábricas.

En Holanda y el Reino Unido, las CCCs son miembros de FWF y ETI, respectivamente. En 2004, después de concluir exitosamente un proyecto piloto con tres casas de

venta al público, la CCC suiza participó en el establecimiento de la estructura de verificación ISCOM (Supervisión Independiente del Cumplimiento Social). En Alemania, la empresa Hess Natur y la CCC culminaron un proyecto experimental en 2005. Como continuación de este proyecto se decidió que Hess Natur se convirtiera en el primer miembro «no holandés» de la Fundación Fair Wear (FWF) en Holanda. Eso fue considerado un avance importante hacia la transformación de FWF en un órgano de verificación europeo.

5.2 Carta de los Interlocutores Sociales Europeos del Sector de los Textiles y el Vestido

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 miembro para que exhortaran a compañías y empleados de la industria europea de los textiles y el vestido a que respetaran los cinco convenios de trabajo 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 asemeja más a un acuerdo marco que a las iniciativas para un código de conducta descritas anteriormente.

5.3 Producción Mundial Responsable de Prendas de Vestir (WRAP)

En los últimos años, el programa **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, 20 asociaciones nacionales de producción y comercio de países de América Central, el Caribe, México, Sudáfrica, Turquía y países asiáticos como Filipinas y Sri Lanka, se han comprometido con el Programa de Certificación de WRAP.

WRAP procura la certificación en la propia fábrica, pagada por los dueños de la misma. WRAP tiene las normas sociales más laxas de todos los órganos de códigos de conducta establecidos en los últimos años en los Estados Unidos. Rara vez reclaman más que el cumplimiento de la legislación laboral local y no hacen referencia a los convenios de la OIT. WRAP acredita a empresas tanto comerciales como sin fines de lucro para que actúen como supervisores externos. Los miembros del Directorio y los funcionarios de WRAP representan a los fabricantes estadounidenses de indumentaria, tales como Sara Lee, así como a académicos y ex altos funcionarios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Debido a sus normas sociales laxas y a las deficiencias en materia de supervisión, el programa WRAP ha concitado escasa credibilidad entre sindicatos y ONGs.

Según estadísticas de WRAP, de enero de 2004, un total de 600 fábricas han sido certificadas como que cumplen con las normas de WRAP. Sin embargo, no se ha dado a conocer al público una lista de las fábricas certificadas.

5.4 La Iniciativa de Cumplimiento Social de la Empresa (BSCI)

La Iniciativa de Cumplimiento Social de la Empresa (BSCI, por Business Social Compliance Initiative) fue iniciada en noviembre de 2004 en Bruselas. Bajo la égida de las mayores casas europeas de venta al público, esta iniciativa se propone supervisar el desempeño social de sus proveedores en todo el mundo utilizando un sistema común. Apunta principalmente a ser una solución sectorial para la venta al público en Europa, pero también está abierta a otras compañías o asociaciones de empresas no europeas.

La fuerza motora de BSCI es la Asociación de Comercio Exterior (FTA, por Foreign Trade Association), con sede en Bruselas, que es la asociación de influencia del comercio europeo en las cuestiones de comercio exterior. Por ejemplo, la Asociación de Comercio Exterior siempre ha hecho un cabildeo intenso contra el «proteccionismo» de los fabricantes textiles europeos, así como contra la creación de normas vinculantes en materia de Responsabilidad Social de la Empresa (RSE).

BSCI es una copia europea del programa sectorial RSE de la asociación alemana de firmas de venta al público para el comercio exterior AVE, y la sociedad alemana para la cooperación técnica GTZ, que es apoyada y cofinanciada por el Ministerio alemán de Cooperación

Económica y Desarrollo. Entre 2002 y 2005, se han auditado 2.000 proveedores de empresas alemanas de venta al público –como Otto, C&A y Karstadt Quelle– en 12 países, en el marco del programa sectorial de AVE–GTZ. Si bien la CCC alemana ha argumentado que el programa significa una mejora comparado con enfoques anteriores de empresas comerciales que resultaron insuficientes o fueron individuales, también ha criticado el programa porque los sindicatos y ONGs no tienen un rol significativo en el proceso de verificación.

Hasta la fecha hay más de 30 empresas miembros de BSCI que tienen su origen en siete países europeos, entre ellas Migros y CCOP/Suiza, Metro y Otto/Alemania, C&A/Holanda.

Similar al programa sectorial de AVE–GTZ, BSCI no ofrece protagonismo a los sindicatos y ONGs en las estructuras de dirección. Ambas iniciativas son órganos de supervisión más que organismos de verificación independientes.

5.5 La Organización Internacional de Normalización (ISO)

Si bien la iniciativa ISO es una iniciativa intersectorial y no está centrada solamente en la industria de las prendas de vestir y el calzado, es lo suficientemente importante como para ser descrita aquí brevemente.

En los últimos años, la Organización Internacional de Normalización (ISO, por International Organization for Standardisation) ha iniciado un proceso de discusión de los instrumentos de la Responsabilidad Empresarial tomando en cuenta las experiencias de las normas de los sistemas de gestión de calidad (ISO 9000) y sus normas de gestión ambiental (ISO 14000). Del 7 al 11 de marzo de 2005, el Grupo de Trabajo de la ISO sobre Responsabilidad Empresarial tuvo su primera reunión en Salvador, Bahía, Brasil. En esta reunión se decidió dar comienzo a la creación de la futura Norma ISO 26000 que brinda directrices de responsabilidad social, la cual deberá ser publicada en 2008.

ISO desea asegurar que la próxima norma sobre responsabilidad empresarial se beneficiará de amplios aportes realizados por quienes tienen un interés serio en la responsabilidad social. Por lo tanto, ISO prevé una representación balanceada en cuanto a lugar geográfico y género, de seis categorías de partes interesadas designadas: industria, gobierno, trabajo, consumidores, organizaciones no gubernamentales y otros.

6. Recientes iniciativas de códigos de conducta por organizaciones intergubernamentales y la UE

Durante los últimos años, además de las iniciativas privadas de códigos de conducta, también organizaciones intergubernamentales y la Unión Europea adoptaron una serie de medidas similares. Esta tendencia se ha manifestado a pesar de anteriores reglamentaciones internacionales de conducta empresarial, tales como la «Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social», de 1977. Sin embargo, en la práctica esta declaración ha permanecido en gran medida sin efecto.

6.1 Líneas Directrices Revisadas para las Empresas Multinacionales, de la OCDE

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 sobre normas y principios 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 forzoso, 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. Sin embargo, se han hecho avances con relación al ámbito de aplicación de las Líneas Directrices revisadas ya que se extendieron para incluir las cadenas de suministros de las empresas transnacionales. Por primera vez se dio a las ONGs el derecho a presentar reclamaciones relativas a las actividades de empresas ante los Puntos de Contacto Nacionales de los países miembros y adherentes.

Si bien las Líneas Directrices de la OCDE son voluntarias, obligan a los gobiernos de la OCDE a realizar un seguimiento de los casos reclamados a través del mecanismo de los Puntos de Contacto Nacionales. Los Puntos de Contacto Nacionales son oficinas de gobierno establecidas para promover la adhesión de las compañías multinacionales a las líneas directrices. La estructura de los Puntos de Contacto Nacionales varía en distintos países desde un único departamento hasta departamentos múltiples (tripartita, cuatripartita).

En los últimos cinco años las ONGs han planteado 45 casos ante los Puntos Nacionales de Contacto de países de la OCDE, y 57 casos los sindicatos.

OCDE Watch, una alianza internacional de 45 ONGs que facilita las actividades de la sociedad civil en torno a las líneas directrices, realizó una evaluación de casos de reclamaciones en la reunión del Comité de Inversión de la OCDE en París en setiembre de 2005 (OCDE Watch 2005). Según OCDE Watch, las directrices en general han demostrado ser inadecuadas y tener carencias, a pesar de algunos pocos casos en los cuales se resolvieron problemas específicos y se redujeron conflictos entre comunidades e inversionistas. En vista de las carencias, OCDE Watch considera que los gobiernos deben establecer normas sociales y ambientales internacionales y marcos de responsabilidad empresarial que sean jurídicamente vinculantes.

Los problemas puestos de manifiesto por la evaluación de OCDE Watch incluyen falta de capacidad de investigación de los Puntos Nacionales de Contacto, falta de voluntad para evaluar las denuncias de infracción de las líneas directrices, intentos de excluir casos que tienen que ver con la responsabilidad de la cadena de suministros así como demoras en la resolución de los casos. Para que las reclamaciones terminen en la resolución del

problema, OCDE Watch recomienda, entre otras cosas, lo siguiente:

- ⊙ Deberían aprobarse mecanismos de responsabilidad tales como sanciones, un mecanismo de revisión de pares mejorado, y examen parlamentario del desempeño del Punto Nacional de Contacto.
- ⊙ Deberían adoptarse medidas para fortalecer el alcance de las Líneas Directrices, particularmente con relación a los casos relacionados con el gobierno y las responsabilidades de la cadena de suministros de las empresas.
- ⊙ Por último, el examen de las reclamaciones debería estar en manos de un juez o del *ombudsman*, que son independientes del gobierno, y con poderes y recursos para investigar los casos, sopesar las pruebas, llegar a conclusiones y, cuando sea necesario, imponer sanciones. (OECD Watch 2005).

6.2 El Pacto Global de la ONU

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 las actividades comerciales responsables y a los 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, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y los Principios de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo. Hasta ahora, aproximadamente 2.000 empresas multinacionales como Nike, DaimlerChrysler, 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. Organizaciones sindicales como CIOSL y ONGs tales como Amnistía Internacional también son miembros del Pacto Global.

El Pacto Global exige a las compañías la publicación de informes anuales y la exhibición en sus páginas Web de ejemplos específicos de avances en la puesta en práctica de los principios del Pacto Global. También permite a las ONGs denunciar públicamente a las compañías involucradas.

Aun cuando pueda resultar una plataforma de diálogo útil, el Pacto Global ha provocado duras críticas por parte 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.

6.3 La política de la UE en materia de Responsabilidad Social de las Empresas

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, como una forma de que los miembros de la Junta se hagan personalmente responsables de esas prácticas, y para establecer una 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 de 2002, la Comisión Europea rechazó firmemente un criterio que reglamentara la responsabilidad social de las empresas poniendo énfasis en la naturaleza voluntaria de la misma. 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 miembro den a conocer algún tipo de políticas de inversión socialmente responsables. La Comisión de la Unión Europea pone énfasis en su función de ayudar a promover técnicas de gestión de la responsabilidad social de las empresas, elaborar medios de compartir las mejores prácticas 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.

En junio de 2004, este foro publicó su informe final que incluye propuestas de iniciativas y recomendaciones que en general consisten en la promoción de medidas de responsabilidad social de las empresas en el campo de

la investigación, la educación, la contratación pública, la inversión socialmente responsable, etc. Con relación al papel de las autoridades públicas y la Unión Europea, se propone que deberían asegurar la creación de un marco legal así como un entorno económico y social que permita a las empresas beneficiarse de la responsabilidad social en el mercado –tanto en la Unión Europea como en todo el mundo. No se hace mención alguna respecto de obligar a las empresas a que cumplan con las normas internacionales del trabajo y sociales (Foro de Múltiples Partes Interesadas sobre Responsabilidad Social de las Empresas 2004).

6.4 Normas de la ONU

En agosto de 2003, la Subcomisión de la ONU para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos aprobó el proyecto «Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos» (Normas de la ONU). Si bien las Normas de la ONU surgen exclusivamente de la legislación internacional existente, incluidos los convenios fundamentales de la OIT, desde entonces ha tenido lugar un intenso debate internacional acerca de si los tratados internacionales deberían ser jurídicamente vinculantes para las empresas, en contraposición a los gobiernos. No solamente gobiernos como los de la Unión Europea, sino también sindicatos y empresas tienen la opinión de que los principales garantes de los derechos humanos deben ser los Estados, mientras que otros gobiernos, ONGs y algunas empresas desean que las normas adopten un carácter legal, es decir, que tengan fuerza de aplicación.

El proyecto sobre Normas de la ONU fue presentado en la sesión de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU en 2004, la cual encomendó a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) que realizara una consulta entre múltiples partes interesadas sobre el «alcance y situación legal de las iniciativas y normas existentes con relación a la responsabilidad de las empresas transnacionales y empresas comerciales vinculadas, con relación a los derechos humanos, entre ellos las normas en etapa de proyecto».

El informe sobre esta consulta ha sido discutido en la sesión de 2005 de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, que luego aprobó una resolución creando un representante especial con el mandato, para los próximos dos años, de: a) identificar y aclarar normas de responsabilidad empresarial para las empresas transnacionales y otras empresas comerciales con relación a los derechos humanos; y b) elaborar acerca de la función que les cabe a los Estados en la regulación y adjudicación efectiva del papel de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales con relación a los derechos humanos, incluso a través de la cooperación internacional.

Mientras que a CIOSSL le preocupa que la promoción de las Normas de la ONU debilitará el papel de la OIT, ONGs tales como la Red Internacional para los Derechos Sociales y Culturales, junto con Oxfam–Community Aid Abroad, Amnistía Internacional y otros, desean ver que las Normas de la ONU se conviertan primero en el marco normativo universalmente aceptado, como un paso hacia una base jurídica, esperando con ello garantizar de mejor manera la observancia de los derechos humanos y las normas del trabajo en la economía mundial.

7. 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 de verificación 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. Sobre todo, las empresas deben cambiar sus prácticas comerciales (fijación de precios, programas de entrega, etc.) de manera de permitir a los contratistas cumplir las disposiciones de sus códigos de conducta.

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 de códigos, 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 los códigos.

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

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 pública nacional e internacional

Los códigos de conducta están dirigidos a complementar la regulación gubernamental. Es necesario que exista una cooperación estrecha con las instituciones de 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 tendencias 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 la regulación civil. Hasta tanto no haya un aumento de la preocupación pública y un mayor activismo de la sociedad civil que presione a los partidos políticos, a los gobiernos y a las organizaciones multilaterales para apoyar otros enfoques de regulación, es improbable que se logren avances importantes en este sector» (Utting 2002). El Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNSRISD) define el papel de las actividades del código de conducta de la manera siguiente: «Los códigos de conducta deberían considerarse una esfera de confrontación política, y no una solución a los problemas ocasionados por la mundialización de la actividad económica. Es importante elaborar estrategias que aseguren que los códigos sean complementarios a la legislación del gobierno y que faciliten la sindicalización de los trabajadores. Es más probable que esto suceda más bien cuando se trata de códigos elaborados por varios grupos de interés que cuando son diseñados de un modo unilateral por empresas o asociaciones empresariales».

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.

8. Los nuevos códigos de conducta

Algunas preguntas y respuestas para sindicalistas»

(Revisado en enero de 2003)

Por Neil Kearney y Dwight W. Justice

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.

¿Qué son los «nuevos» códigos de conducta?

A principios de la década de 1990, las empresas 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 prác-

ticas comerciales internacionales: la *Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, 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 gobiernos, empleadores y sindicatos y recomendados a las empresas. Los nuevos códigos están siendo formulados y adoptados por compañías individuales. En realidad, cuando se formularon los primeros nuevos códigos, la mayoría de las empresas ignoraron las normas establecidas que impulsaban a 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.
- 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 labo-

rales 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 solo un truco publicitario?

Las empresas 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. Así, las empresas que los adoptaron parecían tener pocas intenciones de hacer algo al respecto de 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 empresa de casos de explotación y abuso antes de «hacerlos públicos». 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 códigos nuevos todavía son una herramienta propagandística y la vasta mayoría de ese tipo de códigos no giran en torno a normas internacionales fundamentales del trabajo. 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 empresas adoptaron códigos sin dar 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 consultores 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 empresas para evitar tener que tratar con los sindicatos. Por el otro lado, los nuevos códigos pueden igualmente favorecer las normas internacionales del trabajo y un marco internacional obligatorio para una conducta responsable de las empresas. Los nuevos códigos pueden además 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 empresas 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 empresas 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 empresas 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 empresa 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 empresas 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, ocurren 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 empresas multinacionales que actuaban 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 empresa 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 empresa. 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 empresas 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 más razones para distinguir entre los códigos adoptados unilateralmente por las empresas 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 empresas multinacionales con sus códigos sin convertirse en parte de ellas. 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 empresa 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, sean comprendidos y queden reflejados en los códigos de prácticas laborales. Las empresas no deberían utilizar los códigos como una 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
Eliminación de la discriminación o acoso	60,8
Indemnización	45,3
Eliminación del trabajo infantil	43,2
Obligaciones con contratistas / proveedores	41,2
Eliminación del trabajo forzoso	38,5
Capacitación	32,4
Jornada laboral	31,8
Libertad de asociación	29,7
Mención específica de los «derechos humanos»	25,0
Supervisión	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 debería ser una disposición central de cualquier código de prácticas la-

borales, y cuando estas disposiciones no existan, deberían exigir su inclusión. Estos derechos posibilitan a los trabajadores 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 empresas 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 laborales 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 empresas 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 empresas 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 empresas de la vestimenta

Casos

- Entorno de trabajo razonable
- Prohibición de la discriminación
- Compensación
- Prohibición del trabajo forzoso
- Prohibición del 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 empresas 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 empresas 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 empresas exijan a sus proveedores

que faciliten medios alternativos o «paralelos» de organización 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 empresas 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 empresas 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 empresas y entre las industrias, la base de esas diferencias debería centrarse en la pertinencia de las diversas normas internacionales y en las mejores prácticas establecidas. 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 empresas 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 empresa ha promulgado un código de conducta, está moralmente obligada a hacerlo efectivo. La implementación es todo aquello que se haga para hacer efectivo un código.

Una empresa 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 empresa. El departamento jurídico debería también tener asignada una cuota de responsabilidad: el cumplimiento del código de la empresa debe ser parte con fuerza ejecutiva y ejecutable de los acuerdos de la firma con las empresas con las que terceriza. Otras responsabilidades pertenecen al departamento de personal; el personal de la empresa debería recibir capacitación en la aplicación del código. Cuando los compradores negocian contratos con proveedores deben 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 empresa 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 empresas 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 empresas que adoptan códigos tal vez no podrían hacerlo. Las empresas 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 empresas 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

Análisis de un calzado de US\$ 100

Hecho en Indonesia

MARCA 33%

Publicidad y auspiciantes	8,5%
Investigación	11%
Ganancias de la marca	13,5%

PRODUCCIÓN 12%

Material	8%
Salario	0,4%
Otros costos de producción	1,6%
Ganancias de la fábrica	2%

DISTRIBUCIÓN 55%

Flete e Impuestos	5%
Almacenamiento e impuesto al consumo	50%

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 empresas 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 empresas 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 sus propias políticas.

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 empresa 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 empresas por los 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. Realmente, 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 empresa que ha adoptado el código. Algunas

empresas han dado participación a firmas comerciales, como en el caso de empresas contables y consultoras de gestión, para realizar su «supervisión independiente» o «verificación por terceros». Otras empresas, de acuerdo con sus proveedores y subcontratistas, han designado ONGs locales para que sean sus «supervisoras independientes». En todos esos casos, las empresas, 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 empresa 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 empresa. 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 firma.

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 de manera 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 proceso más amplio, que implica controlar el cumplimiento del código por parte del proveedor pero también los sistemas de aplicación de la empresa que ha adoptado el código. Los conceptos sobre 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 realizarse después de seguir cuidadosamente normas y reglamentos definidos. Es importante poder distinguir entre la responsabilidad que tiene una empresa 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 procedimientos, 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 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 empresa en cuestión participa de un programa específico es aceptable. Incluso en este caso es necesario tener cuidado de 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 algu-

nos 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 empresas o establecer relaciones de consulta regulares con empresas, 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 la responsabilidad social 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 esa noción de responsabilidad social de las empresas.

Hay cierta preocupación entre los sindicatos acerca de 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 go-

bierno se ve muy disminuido y la capacidad de las empresas de resolver problemas sociales y ambientales se exagera de manera poco realista. 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 sus 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 normas. 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 que los códigos para proveedores reflejen 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 apro-

piado para las empresas que recurren a proveedores internacionales exigir que éstos respeten esas normas mínimas sobre derechos humanos, la responsabilidad social de las empresas va 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 empresas 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 a 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.

9. Apéndice

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.

ABREVIATURAS

ATTAC	Asociación por una Tasa a las Transacciones financieras especulativas para Ayuda a los Ciudadanos	EFTA	Asociación Europea de Comercio Justo (European Fair Trade Association)
AVE	Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels = German Retail Association for External Trade	ETI	Iniciativa de Comercio Etico (Ethical Trading Initiative)
BSCI	Business Social Compliance Initiative	EWC	Comités de Empresa Europeos
BVQI	Bureau Veritas Quality International	FITCM	Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (IFBWW)
CCC	Campaña Ropa Limpia (Clean Clothes Campaign)	FITIM	Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas
CEP	Consejo de Prioridades Económicas (Council on Economic Priorities)	FITTVC	Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero
CEPAA	Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas	FLA	Asociación por el Trabajo Justo
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres	FLO	Organizaciones Internacionales para el Etiquetado Comercio Justo
CSR	Responsabilidad social de las empresas	FMI	Fondo Monetario Internacional
		FWF	Fundación Fair Wear

GATT	Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio	NEWS	Red europea de Tiendas del Mundo
GTZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit = German Society for Technical Cooperation	ONG	Organización No Gubernamental
GUF	Federaciones Sindicales Mundiales (Global Union Federation, antes Secretaría Internacional del trabajo)	OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
GUN	Red de Sindicatos Mundiales (Global Union Network)	SA 8000	Responsabilidad Social 8000
ICEM	Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas	SAI	Responsabilidad Social Internacional
IED	Inversiones Extranjeras Directas	OIT	Organización Internacional del Trabajo
IFAT	Federación Internacional para el Comercio Justo	PAE	Programas de Ajuste Estructural
IFAT	Federación Internacional para un Comercio Alternativo (International Federation for Alternative Trade)	SGS-ICS	Société Générale de Surveillance / International Certification Services
ISO	Organización Internacional de Normalización (International Organisation for Standardisation)	OMC	Organización Mundial del Comercio
ITS	Intertek Testing Services	PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
JOIN	Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights (Ethical Trading Initiative, Social Accountability International, Fair Labor Association, Fair Wear Foundation, Worker Rights Consortium, Clean Clothes Campaign)	TIE	Centro Internacional de Información sobre Transnacionales de Asia (Transnationals Information Exchange Asia)
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines	UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
		UNI	Union Network International
		WRAP	Producción Mundial Responsable de Prendas de Vestir
		WRC	Consortio de Derechos de los Trabajadores
		WRC/CDT	Consortio de los 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 sistemas 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».

Ver también en Bibliografía: «Monitoring and Verification Terminology Guide» de la Campaña Ropa Limpia (CCC).

BIBLIOGRAFÍA

Abrahams, Désirée (2004). «Regulating Corporations: A Resource Guide». UNRISD, Ginebra.

Ascoly, N.; Zeldenrust, I. Discussing Key Elements of Monitoring and Verification, SOMO Amsterdam 2001.

- Ascoly, N., Oldenziel, 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).
- Asia Monitor Resource Centre (2003).** «Asian Transnational Corporations Monitoring». Workshop Report 2002, Hong Kong.
- Asia Monitor Resource Centre (2004).** «A Critical Guide To Corporate Codes Of Conduct – Voices From The South». Hong Kong.
- Bendell, Jem (2004).** Barricades And Boardrooms: A Contemporary History Of The Corporate Accountability Movement». Programme on Technology, Business and Society, Paper No. 13, UNRISD, Ginebra.
- Chen, Martha et al. (2005)** «Progress Of The World's Women: Women, Work & Poverty». UNIFEM, Nueva York.
- Clean Clothes Campaign (2003).** «Monitoring and Verification Terminology Guide For The Garment And Sportswear Industry». Disponible en: www.cleanclothes.org/codes/03-08-26.htm.
- EU Multistakeholder Forum on CSR (2004).** Final Report. Disponible en: http://forum.europa.eu.int/irc/Empl/csr_eu_multi_stakeholder_forum/info/data/en/CSR%20Foum%20roundtables%20reports.htm
- Ferenschild, Sabine and Ingeborg Wick (2004).** «Global Game For Cuffs And Collars – The Phase-Out Of The WTO Agreement On Textiles And Clothing Aggravates Social Divisions». SÜDWIND–texte 14, Siegburg.
- Fichter, Michael and Jörg Sydow (2002).** «Using Networks Towards Global Labor Standards? Organizing Social Responsibility In Global Production Chains». En: Industrielle Beziehungen, 9. Jg., Heft 4, pp. 357–380.
- FLO/NEWS/EFTA/IFAT (2005).** «Towards A Coherent Fair Trade Policy: Fair Trade Demands To European Decision Makers». Disponible en: <http://www.ifat.org/downloads/advocacy/towardsacoherentefairtradepolicyapril20051.pdf>.
- ICFTU.** Globalising Social Justice, Trade Unionism in the 21st Century, Bruselas 2000.
- ICFTU (2004).** «A Trade Union Guide To Globalisation». 2ª edición. Bruselas.
- ILO/ACTRAV.** Corporate Codes of Conduct and Labour Standards, por Jill Murray, www.ilo.org/actrav2002.
- ILO/OIT (2004^a).** El trabajo decente y la economía informal. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª Sesión. 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/OIT. (2002^a) 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.
- ILO/OIT (2002b).** Códigos de conducta para empresas multinacionales. (CD–Rom). Ginebra.
- ILO/OIT. Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización,** Informe «Por una globalización justa: crear oportunidades para todos», febrero de 2004. Ginebra.
- ILO/OIT (2004b).** Seguridad económica para un mundo mejor. Ginebra.
- ILO/OIT (2005).** Informe sobre el Empleo en el Mundo 2004–2005. Empleo, Productividad y reducción de la pobreza. Ginebra.
- Kerkow, Uwe, Jens Martens y Tobias Schmitt (2003).** «The Limits Of Voluntarism – Corporate Self-Regulation, Multistakeholder Initiatives And The Role Of Civil Society». WEED, Bonn/Berlin.
- 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.
- Mamic, Ivanka (2004).** «Implementing Codes Of Conduct: How Businesses Manage Social Performance In Global Supply Chains». ILO/OIT, Ginebra.
- Maquila Solidarity Network.** «Codes Memo», 2–4 issues/year since 1999, disponible en: www.maquilasolidarity.org
- Merk, Jeroen and Ineke Zeldenrust (2005).** «The Business Social Compliance Initiative (BSCI): A Critical Perspective». Clean Clothes Campaign, Amsterdam. Disponible en: www.cleanclothes.org/ftp/05-050bsci_paper.pdf.
- Misereor / Brot für die Welt / Friedrich Ebert Stiftung (2000).** «Entwicklungspolitische Wirkungen des Fairen Handels». Aachen, p. 296.

- Müller, Torsten and Stefan Rüb (2004).** «Towards Internationalisation Of Labour Relations? Global Union Networks And International Framework Agreements: Status Quo and Prospects». European and Global Industrial Relations Research Group, University of Applied Sciences, Fulda/Alemania.
- OECD/OCDE.** Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, Revisión 2000, Paris 2000.
- OECD/OCDE. Working Party of the Trade Committee.** Codes of Corporate Conduct: An Inventory., 29 de abril de 1999.
- OECD/OCDE (2001a).** «Codes of Conduct – Exploring Their Economic Significance». Paris.
- OECD/OCDE (2001b).** «Codes of Corporate Conduct: Expanded Review Of Their Contents». Paris.
- OECD Watch (2005).** «Five Years On: A Review of The OECD Guidelines And National Contact Points». SOMO, Amsterdam.
- O'Rourke, Dara.** Monitoring the Monitors: A Critique of PricewaterhouseCoopers (PwC) Labor Monitoring., Cambridge, MA 2000, Disponible en: web.mit.edu/dorourke/www/index.html
- O'Rourke, Dara (2003).** «Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards And Monitoring». The Policy Studies Journal, Vol. 31, No. 1. pp. 1–29.
- Piepel, Klaus.** Social Labels and Codes of Conduct. A Position Paper., eds. Misereor/ Brot für die Welt, Fair Trade Policy No. 2, Aachen/ Alemania 2000.
- Round Table on Codes of Conduct (2004).** «Codes Of Conduct On Social Standards». Eschborn / Alemania.
- Scherrer, Christoph / Greven, Thomas.** Global Rules for Trade. Codes of Conduct, Social Labeling, Workers. Rights Clauses, Münster 2001.
- Sengenberger, Werner (2002).** «Globalization And Social Progress: The Role And Impact Of International Labour Standards». Fundación Friedrich Ebert, Bonn.
- UNCTAD (2003).** «World Investment Report 2003». Ginebra.
- UNCTAD (2004a).** «World Investment Report 2004». Ginebra.
- UNCTAD (2004b).** «Making FDI Work For Sustainable Development». Nueva York /Ginebra.
- UNDP (2004).** «Human Development Report 2004». Nueva York.
- UNIDO (2002a).** «Corporate Social Responsibility – Implications For Small And Medium Enterprises In Developing Countries». Viena.
- UNIDO (2002b).** «Corporate Social Responsibility And Developing Country SMEs». Viena.
- UN Non–Governmental Liaison Service / UNRISD (2002).** «Voluntary Approaches To Corporate Responsibility». Readings and a Resource Guide». NGLS Development Dossier, Ginebra.
- UNRISD (2004a).** «Corporate Social Responsibility and Business Regulation», Ginebra.
- UNRISD (2004b).** «Corporate Social Responsibility And Development: Towards A New Agenda?». Conference News, Report of the UNRISD Conference Geneva, 17–18 Noviembre 2003. UNRISD, Ginebra.
- Utting, Peter.** Business Responsibility for Sustainable Development, OPG 2, UNRISD Ginebra 2000.
- Utting, Peter (2002).** «Regulating Business via Multistakeholder Initiatives: A Preliminary Assessment». In: Voluntary Approaches to Corporate Responsibility. Readings and a Resource Guide, UN Non–Governmental Liaison Service/ UNRISD, Ginebra, p. 116.
- Utting, Peter (2005).** «Rethinking Business Regulation: From Self–Regulation To Social Control». Provisional edition. Ginebra.
- Van der Vegt, S.B.A. (2005).** Social Auditing in Bulgaria, Romania and Turkey: Results From Survey And Case Study Research«. ILO, Ginebra.
- 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.
- World Bank (2003a).** «Company Codes Of Conduct And International Standards: An Analytical Comparison». Washington.
- World Bank (2003b).** «Strengthening Implementation Of Corporate Social Responsibility In Global Supply Chains». Washington.

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: heinz.bongartz@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

Asociación por el Trabajo Justo (FLA)

1505 22nd Street, NW
Washington, DC 20037
EE.UU.
Tel.: +1-202-898 1000
Telefax: +1-202-898 9050
Correo electrónico: tufts@fairlabor.org
Internet: www.fairlabor.org

Business Social Compliance Initiative (BSCI)

c/o Foreign Trade Association
Avenue de Cortenbergh 168
B 1000 Bruselas
Telephone: +32-2-762- 0551
Telefax: +32-2-762- 7506
Correo electrónico: info@fta-eu.org
Internet: www.bsci-eu.org

Campaña Ropa Limpia (CCC)

International Secretariat
P.O. Box 11584
NL 1001 GN Amsterdam
Holanda
Tel.: +31-20-4122785
Telefax: +31-20-4122786
Correo electrónico: info@cleanclothes.org
Internet: www.cleanclothes.org

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales

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

Consortio de Derechos de los Trabajadores (WRC)

5 Thomas Circle NW, Fifth Floor
Washington, DC 20005
EE.UU.
Tel.: +1-202-387-4884
Telefax: +1-202-387-3292
Correo electrónico: wrc@workersrights.org
Internet: www.workersrights.org

European Commission

CSR DG Employment Team
DG Employment, Social Affairs & Equal Opportunities
B 1049 Bruselas
Bélgica
Tel.: +32-2-295 80 57
Telefax: +32-2-296 97 71
Correo electrónico: csr@cec.eu.int
Internet: <http://europa.eu.int/comm/csr>

European Fair Trade Association (EFTA)

Kerkwegje 1
NL 6305 BC Schin op Geul
Holanda
Tel.: +31-43-325 6917
Telefax: +31-43-325 8433
Correo electrónico: efta@antenna.nl
Internet: www.eftafairtrade.org

European Parliament

Richard Howitt MEP
Rapporteur
13G246 European Parliament
Rue Wiertz
B 1047 Bruselas
Bélgica
Tel.: +32-2-284 5477
Telefax: +32-2-284 9477
Correo electrónico: rhowitt@europarl.eu.int

Fairtrade Labelling Organisations International (FLO)

Kaiser-Friedrich-Str. 13
D 53113 Bonn
Alemania
Tel.: +49-228-949 230
Telefax: +49-228-242 1713
Correo electrónico: info@fairtrade.net
website: www.fairtrade.net

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

8, rue Joseph Stevens
B 1000 Bruselas
Bélgica
Tel.: +32-2-5122606
Telefax +32-2-5110904

Correo electrónico: office@itglwf.org
Internet: www.itglwf.org

Fundación Fair Wear

Koningin Wilhelminaplein 13
World fashion Centre
Postbus 69265
1060 CH Amsterdam
Holanda
Tel.: +31-20-4084255
Telefax: +31-20-4084554
Correo electrónico: info@fairwear.nl
Internet: www.fairwear.nl

Iniciativa de Comercio Ético (ETI)

2nd Floor, Cromwell House
14 Fulwood Place
Londres WC1V 6HZ
Tel.: +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

International Fair Trade Association (IFAT)

Prijssestraat 24
4101 CR Culemborg
Holanda
Telephone: +31-345-535914
Tel.: +31-847-474410
Correo electrónico: info@ifat.org
Internet: www.ifat.org

Joint Initiative on Corporate Accountability & Workers' Rights

2nd Floor, Cromwell House
14 Fulwood Place
Londres WC1V 6HZ
Reino Unido
Tel.: +44-20-7404 1463
Telefax: +44-20-7831 7852
Correo electrónico: info@jo-in.org
Internet: www.jo-in.org

Maquila Solidarity Network

606 Shaw Street
Toronto, ON, M6G 3L6
Canadá
Tel.: +1-416-532-8584
Telefax: +1-416-532-7688
Correo electrónico: info@maquilasolidarity.org
Internet: www.maquilasolidarity.org

Network of European World Shops (NEWS)

Christofsstr. 13
55116 Mainz
Alemania
Tel.: +49-6131-9066 410
Correo electrónico: office@worldshops.org
Internet: www.worldshops.org

Oficina del Pacto Global

Naciones Unidas
New York, NY 10017
EE.UU.
Tel.: +1-212-963 1490
Correo electrónico: globalcompact@un.org
Internet: www.unglobalcompact.org

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

4, route des Morillons
CH 1211 Ginebra 22
Suiza
Tel.: +41-22-7997940
Telefax: +41-22-7998577
Correo electrónico: webinfo@ilo.org
Internet: www.ilo.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: +33-1-45248500
Internet: www.oecd.org

Producción Mundial Responsable de Prendas de Vestir (WRAP)

2200 Wilson Boulevard
Suite 601
Arlington, VA 22201
EE.UU.
Tel.: +1-730-2430970
Telefax: +1-703-2438247
Correo electrónico: info@wrapapparel.org
Internet: www.wrapapparel.org

Responsabilidad Social Internacional (SAI)

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

United Nations Research Office for Social Development (UNRISD)

Palais des Nations
1211 Ginebra 10
Suiza
Tel.: +41-22-9171 143
Telefax: +41-22-9170 650
Correo electrónico: bovay@unrisd.org
Internet: unrisd.org

SÜDWIND, Instituto de Economía y Ecumenismo

SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene (Instituto SÜDWIND de Economía y Ecumenismo) es un centro de investigación sobre el 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 la deuda del Tercer Mundo y mercados financieros internacionales.
- ⊙ Inversión social responsable.
- ⊙ Normas sociales en el comercio internacional.
- ⊙ Trabajo infantil en India.
- ⊙ 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.

¿Herramienta de l@s trabajador@s 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 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 actuales de códigos y los resultados de una comparación entre ellos?

Esta publicación se centra en las características de los organismos de verificación de códigos Fundación Fair Wear, Iniciativa de Comercio Ético (ETI), Asociación por el Trabajo Justo (FLA), Responsabilidad Social Internacional (SAI), Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) 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.

