

Desarrollos recientes en monitoreo y verificación en la industria de la indumentaria y el calzado deportivo en Europa

Mayo de 2001
Segunda edición

**Nina Ascoly
Joris Oldenziel
Ineke Zeldenrust**

SOMO
Centro de Investigación sobre Corporaciones Multinacionales

Keizersgracht 132
1015 CW Amsterdam
The Netherlands
Tel: +31 (0)20 6391291
Fax: +31 (0)20 6391321
E-mail: info@somo.nl

Traducción al español de Aníbal Vitón

Este informe es parte de un proyecto conjunto entre SOMO y la Campaña Ropa Limpia: "Iniciativas europeas en monitoreo y verificación de códigos de conducta en la industria de la indumentaria y el calzado deportivo". Este proyecto recibe fondos de la Comisión Europea – Asuntos Sociales y de Empleo DG (DG-5). Se podrá encontrar más información sobre este proyecto y las iniciativas nacionales en el sitio web del proyecto: www.somo.nl/monitoring.

INDICE DEL CONTENIDO

| | | |
|----|--|----|
| 1. | Introducción..... | 5 |
| 2. | Uso de la terminología | 7 |
| 3. | Características esenciales de las iniciativas de nivel nacional..... | 11 |

DESCRIPCIÓN DE LOS PROYECTOS

| | | |
|-----|--|-----------|
| 3.1 | <i>Gran Bretaña: Iniciativa Comercio Etico</i> | <i>12</i> |
| 3.2 | <i>Holanda: Fundación Vestir lo Justo</i> | <i>14</i> |
| 3.3 | <i>Francia: La marca detrás de la etiqueta</i> | <i>17</i> |
| 3.4 | <i>Suecia: El proyecto sueco de verificación independiente</i> | <i>18</i> |
| 3.5 | <i>Suiza: El Proyecto suizo de monitoreo independiente.....</i> | <i>21</i> |
| 4. | Proyectos piloto..... | 25 |
| 4.1 | <i>Gran Bretaña: Iniciativa Comercio Etico</i> | <i>25</i> |
| 4.2 | <i>Holanda: Fundación Vestir lo Justo</i> | <i>29</i> |
| 4.3 | <i>Proyecto piloto francés en Madagascar</i> | <i>30</i> |
| 4.4 | <i>Proyectos piloto suecos</i> | <i>31</i> |
| 5. | Desarrollo de sistemas de monitoreo, etiquetado y organización..... | 33 |
| 6. | Temas y puntos críticos para el debate | 35 |

1. INTRODUCCION

En noviembre de 2000 SOMO (Centro de Investigaciones sobre Corporaciones Multinacionales) y el secretariado internacional de la Campaña Ropa Limpia (CCC) comenzaron un proyecto de un año denominado “Iniciativas europeas en monitoreo y verificación de códigos de conducta en la industria de la indumentaria y el calzado deportivo”. Este proyecto examinará cinco iniciativas de nivel nacional sobre monitoreo y verificación de códigos de conducta comenzados en los últimos años en Holanda, Gran Bretaña, Suecia, Francia y Suiza. En estas iniciativas, empresas, federaciones industriales, sindicatos y ONGs cooperan en distintos marcos de referencia, entre ellos proyectos piloto, con el fin de adquirir experiencia práctica en el campo de la implementación, monitoreo y verificación de estándares sociales acordados.

El presente proyecto apunta a:

- **recolectar información** de manera de ofrecer una descripción somera de las experiencias recientes en las cinco iniciativas de nivel nacional;
- **mejorar el intercambio de experiencias** entre las iniciativas de nivel nacional, de manera de aumentar la sinergia entre las mismas;
- **aumentar el conocimiento de los problemas comunes, los obstáculos y las mejores prácticas** en la implementación, monitoreo y verificación de códigos de conducta;
- **mejorar los acuerdos sobre el uso y la interpretación consistente de la terminología** de implementación de códigos, y
- **ofrecer orientación para futuras iniciativas de nivel nacional o europeo** y proyectos piloto de monitoreo y verificación de códigos de conducta.

Este trabajo ofrece un análisis comparativo de las iniciativas de nivel nacional, incluyendo información sobre la organización de los proyectos de nivel nacional, la estructura de los proyectos piloto, y lo aprendido hasta la fecha. El documento servirá como punto de partida de los elementos clave para de un debate más amplio. Por lo tanto, no sólo se resaltarán las características principales y lo aprendido durante las iniciativas, sino también los temas críticos que requieren una mayor atención. El documento comienza con un glosario de términos que son relevantes en el monitoreo y la verificación. La experiencia ha demostrado que es esencial llegar a un entendimiento común del uso y la interpretación de la terminología de la implementación de los códigos.

Luego se presentan en una tabla las características más esenciales. Sigue una descripción somera de cada una. A continuación se presenta una descripción detallada de la forma en que se ha establecido cada proyecto piloto, de aquellos iniciados a la fecha, y su estructura, dentro del contexto de los cinco proyectos, así como información sobre el diseño de varios proyectos piloto a iniciarse en un futuro cercano.

Las cinco iniciativas de nivel nacional apuntan a generar experiencia en el campo de la verificación independiente y a determinar cuáles son los modelos correctos de monitoreo y verificación de códigos de conducta. Sin embargo, las iniciativas difieren en las ideas de cómo operar. En este trabajo, se comparan las distintas ideas y los distintos modelos elaborados y desarrollados.

Es importante en este trabajo la presentación de algunos puntos para un debate futuro. Se trata de temas que surgen como puntos críticos en el desarrollo de sistemas adecuados de monitoreo y verificación. A medida que los participantes en los proyectos continúan aprendiendo de la experiencia se anticiparán nuevos temas de debate.

Este trabajo ha sido compilado por SOMO, con la contribución de miembros del grupo del proyecto; Dan Rees (Gran Bretaña), Astrid Kaag (Holanda), Coralie Hermeloup and Pascal Erard (Francia), René Andersson (Suecia), Isabelle Scherer and Lara Cataldi (Suiza)

2. Uso de la terminología

En cada una de las distintas iniciativas de nivel nacional existen diferencias en las palabras utilizadas y en su interpretación. Aún cuando puede probarse dificultoso llegar a un consenso en las palabras utilizadas, es provechoso notar qué terminología utilizan los participantes de cada una de las iniciativas y a qué actividades se refieren. Por lo tanto, esta sección examina los distintos términos utilizados en las distintas iniciativas.

Los términos “auditoría”, “implementación”, “monitoreo” y “verificación” son los términos más críticos con relación a este proyecto, los cuales pueden ser interpretados de manera distinta y son, con frecuencia, objeto de debate y confusión. Es difícil definir estos términos dado que los mismos se refieren a procesos y acciones que están siendo probadas actualmente en diversas formas e iniciativas. Por ello, esta sección es más bien una descripción somera de los debates alrededor de estos términos, más que el intento de llegar a definiciones exactas. Otra razón de la confusión es que muchos términos (como auditoría por ejemplo) se utilizan en procesos diferentes (tales como monitoreo y verificación). Es importante distinguir cuál es una herramienta y cuál un proceso, y qué herramientas se utilizan en qué procesos.

Auditoría

El significado primario de la palabra auditoría es “un examen y control formal, a menudo periódico, de récords financieros o contables para verificar su corrección.” Una auditoría es también “un examen y evaluación exhaustivos de un problema.” La esencia de una auditoría es el examen de evidencias y el control cruzado de la evidencia para establecer su veracidad.

En el contexto de las iniciativas europeas tratadas en este proyecto, una auditoría comprende controlar y examinar las prácticas laborales de un lugar de trabajo o empresa en particular sobre la base de un conjunto de estándares y siguiendo un protocolo acordado. Se trata de un control externo para determinar que los sistemas y procedimientos adoptados por la empresa y el proveedor cumplen los objetivos establecidos, basándose en la recolección de evidencia verbal o escrita. En este contexto, “externa” significa que una auditoría siempre es realizada por alguien de fuera del lugar de trabajo.

En los últimos años se está utilizando más el término “auditoría social” para diferenciar la auditoría de condiciones de trabajo de otras auditorías, como la contable, por ejemplo. La auditoría social puede referirse a todo el esquema ambiental y social. En el contexto de las iniciativas tratadas en este documento, el término auditoría se utiliza para referirse a la auditoría social de las condiciones de trabajo a través de la cadena de aprovisionamiento en su totalidad.

Elementos de la auditoría

Existe en la actualidad un debate sobre cuándo debería utilizarse el término auditoría, y en particular qué constituye una auditoría. Por ejemplo, “auditoría” es utilizado con frecuencia por firmas contables o de certificación para describir la visita a una fábrica. Al aumentar el número de tiendas de indumentaria que contratan a estas firmas de certificación para auditar a sus proveedores, los términos “auditoría” y “auditar” se asocian cada vez más (especialmente por trabajadores y representantes de los trabajadores en el país de producción) con las visitas realizadas a las fábricas por estos auditores comerciales. Sin embargo, a pesar de estas asociaciones, es importante señalar que el término auditoría, en sí mismo, no define la calidad y el alcance de la auditoría. Una auditoría puede incluir entrevistas de representantes con empleados y gerentes y un control exhaustivo y referencias cruzadas de información documental (tal como planillas de pagos y horarios). Por ejemplo, las auditorías de los proyectos piloto suecos eran mucho más amplias que una visita a la fábrica (a la cual se refería, en dicho caso, como una “inspección”), y comprendía tanto entrevistas con los trabajadores (fuera de las instalaciones de la fábrica) por alguna persona que no era de la auditoría comercial, así como también una “inspección” de la fábrica por el auditor comercial. El resultado de una auditoría es

un informe basado en dicho examen, incluyendo una carta o certificado resumiendo el punto de vista del auditor sobre el lugar de trabajo con relación al código que se toma como referencia.

Una auditoría puede consistir en la visita a una fábrica, pero puede también referirse a un examen de toda la empresa o su documentación, dependiendo del protocolo de la auditoría. Una auditoría es una herramienta en ciertos procesos, dependiendo de cómo y dónde se realiza la auditoría, y quién la lleva a cabo.

Audidores

Un auditor puede ser un funcionario de gerencia, una empresa auditora externa, una ONG especializada, o una organización sindical (o una combinación de éstas). En términos de relaciones entre una tienda y un auditor, hay que distinguir tres niveles. Una auditoría de primera instancia es, por ejemplo, la auditoría de un proveedor realizada por la tienda. La auditoría de segunda instancia es cuando la tienda contrata a un auditor para auditar al proveedor, y una auditoría de tercera instancia se lleva a cabo cuando otra persona u organización, independiente tanto de la tienda como del proveedor, realiza la auditoría.

Implementación

Según se define en el código modelo de la CCC, este término se refiere a actividades que deben llevarse a cabo por la empresa compradora para asegurarse que se cumplen los estándares establecidos en el código. Esto comprende incluir el código como parte del contrato entre el proveedor y la empresa compradora, lo cual, a su vez, se incorpora al marco legal nacional. Otra parte de la implementación es adaptar las prácticas de compras de manera que el proveedor pueda cumplir con los estándares establecidos en el código. Por ejemplo, cuando se negocia un pedido, los compradores deben evaluar si el proveedor puede, o no puede, cumplir con la disposición del código sobre máximo de horas de trabajo, debido a la cantidad del pedido y el tiempo fijado para la entrega. Es importante también que las empresas traten de establecer relaciones a largo plazo con los proveedores. La implementación de un código de conducta debe estar integrada al sistema gerencial y las prácticas comerciales de una empresa, especialmente con relación a márgenes de ganancia, precios y plazos de entrega.

Sistema gerencial

Un sistema gerencial se refiere a todas las estructuras organizativas, procedimientos, procesos, y medios necesarios para la implementación apropiada de las políticas de una empresa. En el contexto de los temas encarados por estas iniciativas, los sistemas gerenciales tienen un doble objetivo: asegurar que se implementen y se monitoreen los estándares laborales establecidos en los códigos, pero también asegurar que las operaciones regulares se lleven a cabo de manera tal que los proveedores puedan cumplir con dichos estándares.

Monitoreo

“Monitoreo” es el término utilizado para describir las actividades realizadas para mantener una vigilancia sobre la implementación – es decir, para controlar que se cumplen en forma consistente las disposiciones del código. Una de las características fundamentales del monitoreo es que se trata de un proceso frecuente o continuo. En este contexto, frecuente significa que se da en el lugar de trabajo con la frecuencia necesaria para detectar variaciones en las conductas o circunstancias.

Actualmente, el rol de las tiendas en el monitoreo se reconoce cada vez más. Por ejemplo, uno de los requisitos de las empresas que participan en la ETI es que deben “monitorear el cumplimiento de su Código Base en toda la cadena de aprovisionamiento.” Las empresas mismas han establecido procedimientos que les permiten tener este conocimiento. No es suficiente el simple hecho de enviar el

código y asumir que se cumplirá. Tienen que capacitar a sus empleados, instruir a sus encargados de compras y establecer medidas apropiadas para casos de violaciones de las disposiciones del código, incluyendo medidas de acompañamiento. Este proceso se denomina a veces “monitoreo interna” o “monitoreo empresarial”.

Monitoreo independiente

Existe actualmente mucha confusión sobre la utilización del término “monitoreo independiente”. El término se usó originalmente en el código modelo de la CCC para describir un proceso en el que una organización independiente o externa estaba a cargo de evaluar que el monitoreo y la implementación se llevaran a cabo de manera apropiada. Este organismo externo incluía a distintos interesados, y garantizaba el acceso de los trabajadores y de organizaciones de trabajadores.

Se distinguían dos vías diferentes de monitoreo. La primer vía consistía en controles al proveedor: controlar récords y recibos de pago, llevar a cabo visitas sorpresivas, entrevistar a trabajadores fuera del alcance de la gerencia, etc. Este tipo de monitoreo puede ser realizado por las empresas mismas, o por organizaciones externas. La segunda vía de monitoreo se refiere al establecimiento de un sistema de reclamos, de manera tal que ante cada violación del código, los trabajadores pudieran informar. Esto es para garantizar la participación directa de organizaciones al nivel local de producción y, en último término, de los trabajadores mismos. En las iniciativas nacionales examinadas en este trabajo, se desarrollan ideas de cómo establecer un sistema tal, por ejemplo con puntos locales de contacto con organizaciones de confianza de los trabajadores. La segunda vía de monitoreo a veces también se denomina monitoreo de los trabajadores, además del mencionado monitoreo de la empresa.

En el contexto centroamericano, el término monitoreo independiente se utiliza cuando una organización que es independiente de todas las otras partes (empresas, sindicatos), por ejemplo, una ONG especializada, es la que realiza el monitoreo.

Cada vez más gente piensa que el monitoreo, siendo un proceso permanente, nunca puede ser independiente. Prefieren utilizar el término “verificación independiente” para describir todo el proceso de fiscalizar la implementación y de controlar el proceso de monitoreo. A medida que se ve a las empresas mismas asumiendo la responsabilidad de monitorear el cumplimiento de los estándares, el término independiente se utiliza actualmente junto con verificación (especialmente en contextos de habla inglesa). En los casos en que nos referíamos a “monitoreo independiente” sería más correcto, en el estado actual del debate, referirse a “monitoreo y verificación independiente”.

La confusión se incrementa por los diferentes idiomas en los que operan las iniciativas nacionales. En las iniciativas de Holanda, Francia y Suiza, el significado original de “monitoreo independiente” del código modelo de la CCC fue traducido con los términos "onafhankelijke controle" and "controle independant". Hemos mantenido, en lo posible, estos términos en sus idiomas originales, y cuando fue necesario traducirlo al inglés, utilizamos “monitoreo y verificación independiente”.

Verificación

Verificación implica reexaminar la evidencia de las prácticas laborales en un lugar de trabajo en particular con el fin de establecer que los resultados informados previamente son exactos. Comprende las actividades llevadas a cabo para asegurar que tanto el monitoreo como la implementación se realicen como debe ser.

En el contexto de las iniciativas nacionales, el término verificación independiente es el que se utiliza con mayor frecuencia. Esto implica que una persona u organización, independiente del lugar de trabajo examinado, así como la autoridad que realiza la implementación y el monitoreo original, realizan también estas actividades. Por ejemplo, la verificación independiente puede referirse al reexamen de los resultados de la auditoría de una fábrica por alguien que goza de la confianza de todos los

interesados en cuanto autoridad independiente y calificada. En el modelo fundacional de la CCC, la verificación independiente sería tarea de la fundación que opera como organismo independiente.

Inspección

Una inspección es una visita hecha a un lugar de trabajo por una autoridad externa a la misma, con el propósito de controlar si se aplica un código de práctica laboral. A veces, como se mencionara anteriormente, el término inspección se utiliza intercambiándolo con el término auditoría. En otros casos (como en los proyectos piloto suecos), la inspección es solamente una parte de la gama de actividades comprendidas en una auditoría.

Piloto

En este contexto, el término “piloto” se refiere a las actividades llevadas a cabo para probar, o testear, técnicas de implementación, monitoreo o verificación. El término piloto se refiere a una actividad predeterminada en la cual se prueban ideas y métodos acordados en una o más fábricas proveedora de una o más empresas en algún país. En algunos casos el test es de un enfoque particular, en otros (por ejemplo el proyecto piloto de la ETI en China), se prueban una serie de enfoques diferentes para monitorear y verificar la adherencia al código. En Holanda, el primer proyecto piloto contiene una evaluación de los sistemas gerenciales de las tiendas holandesas.

Etiqueta social

En general, etiqueta social, se refiere a una etiqueta en un producto o empresa que verifica al consumidor o comprador que hay un valor social y/o ambiental agregado. En algunos casos, por ejemplo en Gran Bretaña, se utiliza una etiqueta social en un producto para comunicar que se cumplen ciertos estándares, mientras que las empresas en su totalidad reciben la certificación.

Comercio justo vs. comercio ético

Con frecuencia existe confusión sobre la diferencia entre comercio justo y comercio ético. El comercio ético busca asegurar que las empresas tengan estándares mínimos decentes en la producción de toda la gama de sus productos. El comercio justo se enfoca en general directamente en el comercio con ciertos productores del Sur, asegurando que se les pague lo suficiente para manejar precios sostenidos, a pesar de las bajas frecuentes.

3. Características esenciales de las iniciativas de nivel nacional

| | Gran Bretaña Iniciativa Comercio Etico | Holanda Fundación Vestir lo Justo | Francia La marca sobre la etiqueta | Suecia Proyecto Piloto Sueco sobre Verificación Independiente | Suiza Proyecto Piloto de la CCC sobre Verificación Independiente |
|--------------------------------------|---|---|--|---|---|
| Fecha del acuerdo | Enero de 1998 | Marzo de 1999 | 1997 | 1998 | Marzo de 2000 |
| Miembros: | | | | | |
| Industria | 19 empresas* | Asociaciones industriales; MITEX, MODINT | Auchan, via FCD (federación industrial) Carrefour, Promodes | Hennes & Mauritz Indiska Magasinet KappAhl Lindex | Mabrouc SA/Switcher Migros Charles Veillon SA |
| Sindicatos | Federaciones sindical: CIOSL, UITA, FITTVC | Federación FNV y FNC Bondgenoten (miembro de CCC/NL) | FCDT (miembro de CCC/Francia) | LO Industrifackett (miembro de CCC/Suecia) | Sin representación sindical |
| ONGs | 18 ONGs** | CCC/Holanda, Federación Sur-Norte, Novib, Max Havelaar | CCFD y Artisan du Monde representando a ONGs de CCC/Francia | Centro de Comercio Justo representando a ONGs de CCC/Suecia | CCC Suiza (Declaración de Berna Pan para Todos, Fondo Católico Lenten) |
| Gobierno | DFID | | | | |
| Estructura de la organización | Consejo directivo: representantes iguales de sectores participantes; presidente independiente; observador del gobierno; personal de tres miembros | Consejo directivo; Comité de expertos; Coordinador independiente de proyecto piloto | Comités informales; Auchan y CCC/Francia y FDC y CCC/Francia | Grupo del Proyecto: empresas y CCC/Suecia Consejo del Proyecto Piloto: 4 sindicatos, 4 ONGs, las 4 tiendas; presidente y secretario independientes; Coordinador independiente del proyecto piloto | Líder del proyecto Asociados del proyecto piloto; CCC/Suiza y las tres empresas Consejo del Proyecto Piloto; un grupo de trabajo con 3 representantes de las ONGs y 3 de las empresas. Secretariado |
| Director/líder del proyecto | Dan Rees, gerente | Frans Papma, director | Olivier Chabrol, gerente de proyecto de etiqueta social | Reneé Andersson, coordinador del proyecto | Isabelle Scherer, directora |
| Código | Código Base de la ETI | Código modelo de la CCC | Código Auchan | Códigos de empresas. Código común adoptado por los estudios piloto | Código modelo de la CCC |
| Países piloto | Sud Africa (vino) Zimbabwe (horticultura) China (indumentaria) Sri Lanka (indumentaria) | Holanda Tiendas piloto | Mdagascar | Bangladesh India China (pre-estudio) | India y China (propuesta) |
| Empresas piloto | Sector indumentaria: China: Littlewoods, Tesco, Pentland Sri Lanka: (posible) M&S, Littlewoods, Lambert Howth, Desmonds | Van Winkel Fashions, Vilenzo BV, y Cora Kemperman/Jurk BV | Auchan | Todas las empresas participantes | Todas las empresas participantes |
| Empresas de auditoría | BVQI, SGS, Verite | Primera fase: BVQI | SGS | ITS | |
| Participación de ONGs | LARIC | Planeado: SAVE (India) | IREDEC FFM | SAVE, Peace Trust e investigadores, India BNWL/investigador, Bangladesh HKCIC, China | |
| Financiación del proyecto | Subsidios de gobierno y cuotas de miembros | Sucursales de ONGs. En el futuro; % de Acuerdo Coll.Bar | Empresas y CCC | Empresas | Empresas |

Notas de la tabla

*Anchor Seafood Ltd, ASDA Stores Ltd, CWS Retail ("The Co-op), Fisher Foods Ltd, Lambert Howarth Global, Levi Strauss & Co. Europe, Middle East and Africa, Littlewoods plc, Marks & Spencer plc, Monsoon Ltd, Pentland Group plc, Premier Brands UK Ltd, Safeway Stores plc, J Sainsbury plc, Somerfield Stores Ltd, Tea Sourcing Partnership, Tesco Stores Ltd, The Body Shop International plc.

**Action Aid, Amnesty Business Group, Anti-Slavery International, CAFOD, Central American Women's Network, Christian Aid, Council on Economic Priorities (Europe), Fairtrade Foundation, New Economics Foundation, Oxfam, Philippine Resource Centre, Religious Society of Friends, Save the Children, Traidcraft Exchange, TWIN, War on Want, Women Working Worldwide, World Development Movement.

DESCRIPCION DE LOS PROYECTOS

En esta sección, se avanza en la descripción de las iniciativas de nivel nacional, en términos de la mayoría de los siguientes elementos:

- desarrollo de la iniciativa
- acuerdo con la empresa
- estándares / principios de monitoreo y verificación
- plan del proyecto / estructura organizativa
- proyectos piloto y desarrollo actual

Debido a la variedad de interpretaciones y utilización de términos, la terminología original (o la mejor traducción, primero al inglés y del inglés al español) que se utiliza en el proyecto será la utilizada en este documento. El uso de la terminología fue uno de los temas de la primera reunión del proyecto. Se informa sobre este debate en la sección 5 de este documento.

Aún cuando cada una de las cinco iniciativas utiliza el mismo código de conducta (el código modelo CIOSL/CCC) hay algunas diferencias dignas de mencionar, especialmente con relación a los códigos utilizados por las empresas que participan en los proyectos. Una pequeña diferencia en términos de contenido puede resultar en una diferencia notable en la forma en la cual se ha de monitorear el estándar y en las soluciones que se deben encarar para que las empresas avancen en el cumplimiento de los estándares.

3.1. *Gran Bretaña: Iniciativa de Comercio Etico*

La Iniciativa Comercio Etico (ETI) [*Ethical Trade Initiative*] es una alianza de empresas, organizaciones no gubernamentales y sindicales comprometidas a trabajar en conjunto para “identificar y promover una práctica correcta en la implementación de códigos de conducta de prácticas laborales, incluyendo el monitoreo y la verificación independiente del cumplimiento de las disposiciones de los códigos”. Al presente hay 19 miembros empresariales o corporativos en la ETI, cuatro organizaciones sindicales y 18 ONGs. La ETI recibe apoyo económico del gobierno de Gran Bretaña (Departamento de Desarrollo Internacional) y de sus propios miembros.

La ETI fue lanzada en 1998 luego de un diálogo entre tiendas británicas, marcas internacionales y organizaciones no gubernamentales y sindicales que estaban desarrollando una campaña para que las empresas adoptaran códigos de prácticas laborales en sus cadenas de aprovisionamiento como herramientas para promover los estándares laborales internacionalmente reconocidos. Los miembros de la ETI creen que este enfoque colaborativo ofrece la oportunidad de realizar progresos significativos en esta área. Sin embargo, aún cuando todas las organizaciones participantes en el diálogo reconocen el potencial de los códigos laborales voluntarios para mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas globales de aprovisionamiento, son conscientes también del daño que pueden causar a los trabajadores los códigos de conducta. Decidieron, por lo tanto, establecer a la ETI como una iniciativa experimental, de aprendizaje, mediante la cual se pudieran identificar y compartir las circunstancias en que habría mayor posibilidad de que los códigos beneficiaran a los trabajadores en las cadenas de aprovisionamiento y en que las empresas podrían implementarlos de forma práctica. Se considera este enfoque como complementario al trabajo de campañas y exposición mediática encaradas por ONGs y sindicatos. La ETI cumple los primeros tres años de trabajo en abril de 2001 y sus miembros están debatiendo sobre las prioridades para el período 2001-2004.

La ETI no asume la responsabilidad de auditar a sus miembros o de certificar a las empresas miembros o sus productos. Como condición para ser miembro, las empresas miembros de la ETI asumen esta responsabilidad por sí mismas. La ETI les proporciona con un foro para tratar con otros miembros cómo hacer esto de la mejor manera posible y para probar distintos enfoques.

Plan del proyecto y estructura organizativa

La ETI tiene un Consejo de Directores, con representación igualitaria de los sectores interesados, un presidente independiente, y un observador del Departamento de Desarrollo Internacional (DFID) del gobierno de Gran Bretaña. El personal está compuesto por cuatro personas, incluyendo al director del proyecto, Dan Rees, agrupados en el Secretariado basado en Londres. En el año 2001 se espera aumentar el personal a ocho.

Los miembros de la ETI están definiendo actualmente una estrategia para el período 2001-2004. Han reafirmado su compromiso a seguir siendo un organismo experimental. Las orientaciones clave para este período son: 1) aumentar gradualmente los miembros empresariales en los sectores prioritarios de la ETI, 2) incrementar el número de proyectos piloto para responder a los interrogantes más importantes de los miembros y 3) compartir con mayor amplitud lo aprendido. La estrategia estará disponible públicamente en mayo de 2001.

Las actividades principales de la ETI en los últimos tres años han sido las siguientes:

- **Proyectos piloto experimentales** que promueven el trabajo conjunto entre los miembros con el fin de identificar las mejores prácticas para implementar los códigos. El enfoque inicial del programa piloto fue conocer la competencia de los auditores de estándares laborales y el rol que pudieran desempeñar los sindicatos, organizaciones de desarrollo y académicos en la implementación del código. Los resultados de este aprendizaje serán publicados próximamente en un "Cuaderno de Trabajo".
- **Seminarios y conferencias.** La ETI organizó dos importantes conferencias internacionales y ocho seminarios con el fin de compartir lo aprendido y promover el debate sobre temas de implementación de códigos.
- **Provisión de información y asesoramiento.** La ETI ofrece a sus miembros información para facilitar la implementación de los códigos. Por ejemplo, los miembros empresariales necesitan análisis de las diferencias entre la legislación nacional y los estándares laborales internacionales en los países en los que se aprovisionan. La ETI también proporciona orientación sobre cómo implementar los estándares laborales internacionales incluidos en su Código Base. Gran parte de esta información está disponible sólo para miembros de la ETI.

Acuerdo con empresas

Todas las actividades de la ETI se caracterizan por la participación y/o conducción tripartita. Además, como condición para ser miembros de la ETI, las empresas deben acordar una serie de principios de implementación. Estos son:

- Adoptar los estándares laborales internacionales acordados que forman parte del Código Base de la ETI.
- Comunicar el código en toda la empresa y sus proveedores.
- Monitorear el cumplimiento del Código Base en toda su cadena de aprovisionamiento.
- Apoyar la verificación independiente del cumplimiento.
- Establecer planes de mejoramiento con sus proveedores allí donde se halle incumplimiento.
- Informar anualmente a la ETI sobre el progreso realizado.
- Participar en proyectos piloto para desarrollar técnicas de monitoreo y verificación.
- Informar a los trabajadores sobre el Código y ofrecer medios para la información confidencial de incumplimiento.

Los miembros de la ETI, por lo tanto, demandan a los nuevos miembros empresariales, que adopten estos principios y los estándares laborales del Código Base. (La ETI tiene disponible información completa sobre estos principios y los estándares laborales comprendidos en su Código Base). Las empresas pueden adoptar el Código Base o incluir sus principios en su propio código. En un estudio

comisionado por la ETI en 1999, se compararon códigos de varias empresas miembros con el Código Base, y se encontró que algunas empresas no habían incorporado plenamente las disposiciones de éste. Los temas más problemáticos en este sentido son las disposiciones sobre salario para vivir y libertad de asociación. Algunas de las empresas ya habían desarrollado un sistema para la implementación y el monitoreo cuando comenzaron a elaborar sus propios códigos de conducta, resultándoles más difícil conformarse inmediatamente a las demandas de la ETI. Otro problema es el de recursos humanos: algunas empresas no tienen el conocimiento para implementar y monitorear el código y necesitan desarrollar la capacidad de implementación. La ETI no insiste en que todos los nuevos miembros adopten los principios del Código Base antes de incorporarse. A los miembros fundadores se les pide un cronograma para completar esta tarea. En 2001 se planea realizar una segunda encuesta para determinar el estado de los códigos empresariales.

Documentación (en inglés)

- Propósito, principios, programa, información sobre los miembros. Incluye el Código Base y los Principios de Implementación.
- Puntos de vista del Sur. Informe de la Conferencia de consulta con ONGs asociadas sobre Comercio Ético. 1999
- Informes de los seminarios: Trabajando con proveedores para lograr cambios; Desarrollo de la capacidad interna; Monitoreo independiente utilizando recursos locales; Conducción en China; ¿Cuáles son las implicancias del comercio ético? Relaciones Gran Bretaña-China.
- Revisión preliminar piloto. Noviembre de 1999
- Cuaderno de Trabajo de la ETI. (abril de 1999)

3.2 Holanda. Fundación Vestir lo Justo

La Campaña Ropa Limpia (CCC) holandesa, junto con importantes sindicatos y federaciones, comenzó negociaciones con federaciones industriales ya en 1994. Las ONGs y sindicatos participantes proponían el establecimiento de una fundación para supervisar la implementación de un código llamado "Carta Vestir lo Justo" y para monitorear/verificar a las empresas signatarias. Las empresas que cumplen con las regulaciones de la Fundación reciben una marca (certificación de la empresa). El objetivo original era lograr la participación de federaciones de grandes empresas, sin embargo, hacia 1996 quedó claro que no se estaba progresando con las mismas.

Las federaciones de empresas pequeñas y medianas (tanto productoras como tiendas) manifestaron interés, motivadas parcialmente por el incremento de las demandas realizadas por las tiendas a sus miembros, quienes estaban adoptando códigos (por ejemplo, C&A). Tenían interés en un sistema más centralizado, con un solo código. En marzo de 1999, se estableció formalmente la fundación, Fundación Vestir lo Justo (*Stichting Eerlijks Handels Handvest*, EHH), para un proyecto inicial de 15 meses.

Plan del proyecto y estructura organizativa

El plan del proyecto es bastante extenso y reitera muchas ideas del código modelo y los principios en los que debe basarse la fundación. Los elementos clave son:

- La implementación y el monitoreo de la implementación deben ser realizadas en gran parte por las empresas mismas, pero es esencial la verificación de una tercera parte (donde fuera necesario en el mismo lugar en el nivel de proveedor o subcontratista).
- Procedimientos adecuados de reclamo. La fundación se hace cargo de tratar con los reclamos, preferentemente siguiendo las regulaciones de orientación de EOTC para los organismos de certificación.

- Enfoque hacia el desarrollo.
- Certificación (etiqueta social) de empresas (no de productos).

La administración del plan del proyecto fue otorgada a una firma consultora con experiencia en administrar secretariados de fundaciones con la participación de empleador/empleado. Se estableció un consejo cuatripartito (tiendas, productores, sindicatos y ONGs), junto con un comité de expertos (las mismas partes) para asesorar al Consejo durante el período del proyecto en los siguientes temas: (1) regulaciones para admisión/participación de empresas; (2) estándares de implementación; (3) monitoreo/verificación y la estructura para esto; (4) cómo conducir proyectos piloto con un mínimo de dos empresas, y (5) la formación de un organismo de certificación.

Estándares y principios de monitoreo y verificación

La Carta Vestir Lo Justo original propuesta por la CCC era algo distinta del código modelo que comenzó a regir formalmente en 1998.¹ El debate se trabó por mucho tiempo en los estándares que debían ser incluidos (los cinco estándares laborales fundamentales o los cinco más estándares adicionales), pero el fin se aceptó el paquete completo. Se añadió un pie de página para explicar la diferencia entre los dos conjuntos de estándares, sus orígenes, y la posibilidad de una diferenciación en la implementación tomando esto en cuenta. Hacia fines de 1998, la Carta Vestir Lo Justo fue adaptada para cumplir con el código modelo de la CCC, y se incorporaron al plan del proyecto los principios sobre implementación y monitoreo independiente² descritos en el código modelo, dado que no estaban incluidos en la Carta Vestir lo Justo, y se siguieron estos principios en la estructuración de la Fundación Vestir lo Justo.

Con relación a la implementación del código y los estándares a seguir durante este proceso, se desarrolló un documento titulado “Requisitos de Sistemas de Gerencia de Vestir Lo Justo” (*keurmerkschemal*) el que fue aceptado por el comité de expertos a fines de 1999. (Hay un borrador de la traducción del original al inglés disponible.) Trata en gran parte con el marco interno que será necesario para asegurar la implementación y el monitoreo. Se basa en procedimientos gerenciales estándares y será acompañado por un cuaderno de orientaciones (cuyo primer borrador está recién completado). Un elemento clave aquí es el “seguimiento” de la producción, y cómo asegurar esto y la recolección de “evidencia aceptable”. Esta evidencia puede ser en forma de documentos (contratos, recibos de pago, convenios colectivos de trabajo, informes sindicales, inspecciones laborales, registro de horas de trabajo), pero en general, lo que es aceptable y lo que no lo es sigue siendo objeto de mucha discusión y es, por lo tanto, descrito en forma muy general. El cuaderno de orientación será mucho más práctico.

Existe un gran debate entre el Consejo de la Fundación y los miembros del comité de expertos sobre el sistema de monitoreo / verificación y la estructura que debe tener. Algunos de los puntos importantes en discusión son:

- La industria cree que un buen sistema gerencial asegurará la implementación y prácticas de monitoreo correctas. Esto significaría que la auditoría a nivel gerencial en Holanda sería una herramienta para verificar si la empresa cumple con el código. Este tipo de auditoría social podría entonces ser realizada por firmas de auditoría social (designadas por la Fundación).
- Las ONGs y los sindicatos creen que esto no sería suficiente. Pero ¿hasta qué punto es insuficiente la “evidencia” presentada por las empresas sobre la base de su monitoreo interno? ¿Cuándo debería llevarse a cabo una verificación en el nivel de producción?
- ¿Qué forma debería tomar esta verificación y quién debería participar en la misma?
- ¿Qué rol desempeña en esto el monitoreo / verificación de segunda instancia (el procedimiento de reclamos)?

¹ Proceso, código, signatarios

² El código modelo utiliza el término monitoreo independiente para describir lo que se podría denominar ahora monitoreo y verificación independiente.

Acuerdo con la empresa

Las empresas que se incorporan a la Fundación Vestir lo Justo deben declarar:

- que quieren comerciar solamente prendas de vestir fabricadas en condiciones decentes / humanas;
- que harán “todo lo posible” para asegurar que se respeten los estándares, también por parte de sus contratistas, subcontratistas, proveedores y licenciarios (la expresión “todo lo posible” fue añadida en parte debido a la naturaleza de las empresas; participantes: pequeñas y medianas, las cuales tienen sólo influencia limitada sobre los proveedores o, por ejemplo, se proveen de grandes empresas de renombre);
- que asegurarán que los contratistas, subcontratistas, etc. se comprometan a cumplir los estándares del código y que (los contratistas, etc.) cooperen con la verificación independiente de dichos estándares;
- que asegurarán que si se prueba que contratistas, etc. no cumplen con uno o más de los estándares, tomarán medidas adecuadas para solucionar la situación, con sanciones financieras o la pérdida del derecho a producir u organizar la producción para la empresa en cuestión; y
- que se comprometen / acuerdan a la verificación independiente de las disposiciones del código y acuerdan que seguirán el asesoramiento de la fundación a este respecto. (Aquí se añade otro pie de página estableciendo que esta verificación independiente juzgará, entre otras cosas, el “contenido, calidad, práctica y resultados del sistema gerencial que establezca la empresa para cumplir con los estándares del código.” Esto fue incluido para que quede claro que el trabajo principal de la fundación es principalmente verificar la implementación y el monitoreo, no todo el trabajo en sí).

Las empresas pudieron incorporarse como miembros de la Fundación Vestir lo Justo cuando se estableció la fundación (marzo de 1999) pero la disposición relacionada a la verificación independiente y el seguir el asesoramiento de la fundación, sólo tendrá efecto cuando la fundación establezca procedimientos claros y estimados de costos para ello.

Proyectos piloto y estado actual de desarrollo

Para responder a algunos de los interrogantes planteados, a principios del 2000 se comenzó con el primer proyecto piloto de la iniciativa, a nivel gerencial con tres empresas de Holanda (van Winkel Fashions, Vilenzo BV, y Cora Kemperman/Jurk BV). El primer proyecto piloto terminó. En el 2001 comienza un segundo proyecto piloto en el nivel de producción. Lo más probable es que se lleven a cabo pre-estudios, siguiendo el modelo del proyecto piloto sueco (ver sección 2.4).

El proyecto sufrió muchas demoras y problemas de comunicación. Para resolver estos problemas, se acordó reorganizar la coordinación del proyecto y contratar un coordinador permanente para el primer trimestre de 2001. En el interin se contrató un coordinador provisional.

La Fundación se aseguró nueva financiación a través de un porcentaje negociado bajo el convenio colectivo del sector de la industria del vestido holandesa. (fondos sociales). La financiación original del proyecto provenía de cada uno de los participantes en el mismo.

Documentación

- Regulaciones para admisión y permanencia de miembros
- Requerimientos de un Sistema Gerencial Vestir lo Justo (*keurmerkschema*), 1999 (borrador de la traducción al inglés disponible).
- Carta Vestir lo Justo (traducción al inglés disponible)
- Plan del proyecto (en holandés)

3.3 Francia: La marca detrás de la etiqueta

La Marca detrás de la etiqueta [*Etique sur L'Etiquette*] (la CCC francesa), ha estado en contacto con varias grandes tiendas con relación al tema de los estándares laborales y su implementación y monitoreo en el lugar de trabajo. También han estado en contacto con la Federación de Empresas Minoristas y de Distribución (FCD) sobre estos temas. La FCD es la organización central de las grandes tiendas, incluyendo a los mayores hipermercados franceses, con la excepción de Intermarché y Leclerc. Son Auchan, Monoprix y Carrefour (desde el 2000, el grupo Carrefour incluye a Promodes, y es el minorista número dos del mundo, después de Wal-Mart). La FCD comprende a 650 hipermercados, 4.500 supermercados, y 4500 supermercados más pequeños.³

La CCC francesa ha estado en contacto con Carrefour desde 1996. En 1998 la empresa adoptó una Carta que se enfoca en el trabajo infantil, el trabajo forzado y las condiciones de trabajo (aunque el alcance de las “condiciones de trabajo” comprendidas en la Carta no está definido). Carrefour tiene un programa de monitoreo con la Federación Internacional de los Derechos del Hombre (FIDH), una ONG internacional que tiene asociados locales en muchos países, pero que no está vinculada con la CCC. Promodes participa en el sistema SA8000 (miembro del consejo asesor) desde 1998, y tiene algún contacto directo con la campaña desde 1999. Como se menciona anteriormente, Promodes fue adquirida por Carrefour. Carrefour decidió incorporarse al Consejo de SAI (antes CEP). Esto no significa que implemente el SA8000.

En octubre de 1998, la FCD decidió aceptar algunos estándares básicos (SA8000, aunque expresó interés en los estándares de la OIT) y reconocer la necesidad del monitoreo independiente. Las empresas expresaron su disposición de establecer “un programa de controles experimentales con la intención de examinar concretamente, de manera concertada, los mejores métodos para el monitoreo y la verificación”.

A la fecha, Auchan, Carrefour/Promodes y Monoprix han hecho participar a empresas de auditoría social – tales como SGS y ITS/Intertek (certificadas bajo SA8000), en controles de sus proveedores, un total de 100 en los últimos dos años. En los dos próximos años, estas empresas, junto con otras dos – Casino y Cora – pagarán 200 auditorías. Se formó un comité con representantes de la CCC y la FCD para tratar este trabajo. Se intercambia información anualmente. Se está conversando también sobre un marco de cooperación más estructurado. Mientras tanto, otras empresas a las que apuntaba la CCC francesa para su mejoramiento, han dado pasos hacia la adopción de códigos de conducta.

La CCC está presionando a la FDC para lograr disposiciones sobre participación de los trabajadores antes, durante y después de las auditorías. En el proyecto con Auchan se está examinando la forma en que podría organizarse esto.

La mayor parte de la actividad en Francia en el tema de la implementación, monitoreo y verificación de los estándares laborales ha sido con Auchan y, más recientemente, con la FDC en su totalidad. La iniciativa descrita en este documento es el proyecto que se está llevando a cabo con Auchan.

Estándares y principios de monitoreo y verificación

La CCC francesa comenzó a trabajar con Auchan en 1997, cuando la empresa adoptó un código de conducta que incluye la mayoría de los estándares del código modelo de la CCC y hace referencia a los estándares de la OIT. La disposición sobre salario para vivir es extensiva y se refiere a estándares de la OIT y la ONU.

Las mayores diferencias se dan en:

³ Promodes y Carrefour se fusionaron recientemente, dado que Promodes es subsidiaria de la empresa belga GB, que fue adquirida por Carrefour. La CCC belga está tratando actualmente de lograr un acuerdo, incluyendo proyectos piloto, con GB.

(1) la responsabilidad de las tiendas por el establecimiento, aplicación y control del código – es un poco menos clara en el código de Auchan que en el de la CCC. Auchan planea llevar a cabo el establecimiento, aplicación y control de su código (monitoreo interno). Además de esto, la empresa accedió a participar en un organismo de verificación (el cual incluiría a miembros de sindicatos y ONGs), a hacer circular y promover su código en las fábricas, a seleccionar algunos sitios para proyectos piloto de verificación y a capacitar a sus encargados de compras.

(2) en la libertad de organizar sindicatos – Auchan reconoce el derecho a la libertad de asociación sólo en países donde la legislación lo reconoce.

A fines de 1997 se firmó una carta de intención de seis puntos entre la CCC y Auchan, la cual contiene un compromiso al monitoreo independiente y a la participación en proyectos piloto.

Plan del proyecto y estructura organizativa

Los tres elementos principales del proyecto acordado son:

- participación de la CCC en programas de capacitación para encargados de compras, como forma de avanzar en el sistema de monitoreo interno;
- testear modelos para monitoreo/verificación independiente, y
- testear ideas sobre medidas de acompañamiento, por ejemplo en caso de descubrir la existencia de trabajo infantil.

Proyectos piloto y estado actual de desarrollo

En 1998-99 se organizaron siete sesiones de capacitación para encargados de compras de Auchan sobre estándares laborales, su implementación y monitoreo. Alrededor de 20 personas participaron de cada sesión. El objetivo era sensibilizar al personal en los distintos temas y motivarles a actuar con los proveedores. Los otros dos elementos del proyecto iban a desarrollarse a través de los proyectos piloto.

En 2000 SGS llevó a cabo 19 auditorías en China, Bangladesh, India y Tailandia (en fábricas que producen prendas de vestir, calzado y juguetes) utilizando el SA8000. La CCC francesa tiene copias de estas auditorías e hizo recomendaciones (sobre todo en cuanto a metodología), las cuales fueron tratadas con Auchan y transmitidas a SGS.

En 2001 Auchan planea pedir a SGS que lleve a cabo 20 auditorías externas adicionales. Auchan ha creado cuatro oficinas de compras (dos en China, una en Bangladesh y una en India). El personal de las oficinas de compras será capacitado para realizar auditorías sociales (se planean 50 para 2001). Luego de estas auditorías, la oficina de compras se encargará de hacer un seguimiento.

Documentación

- Código de conducta de Auchan (en francés)
- Carta de intención (en francés)

3.4 Suecia: El proyecto sueco de verificación independiente

En 1997 la Campaña Ropa Limpia de Suecia comenzó una campaña apuntando a cuatro cadenas de prendas de vestir suecas: Hennes & Mauritz, Kapp-Ahl, Lindex, y Indiska. Las empresas respondieron adoptando códigos de conducta. Luego, en 1998, comenzaron negociaciones con la CCC sueca sobre la participación en un proyecto de monitoreo y verificación. Las empresas habían comenzado a trabajar internamente con sus códigos y en conexión con sus proveedores. Hacia mediados de 1998, la CCC

sueca firmó una declaración de intención con las empresas, expresando su intención de adoptar un código de conducta común y de desarrollar en forma colectiva un sistema para la verificación independiente.

Plan del proyecto y estructura organizativa

El Proyecto sueco sobre verificación independiente comenzó en enero de 1999, contratándose a un coordinador del proyecto, Renée Andersson. El coordinador analizó los códigos de las empresas y entrevistó a representantes de las empresas para tener una visión clara de sus códigos y sus sistemas de monitoreo interno. Los estudios piloto sobre verificación independiente basada en el modelo de la CCC (monitores sociales paralelamente a redes locales) son parte clave del plan del proyecto. Al seleccionar países (India, Bangladesh y China) y ciudades, se iba a llevar a cabo una fase de recolección de información, incluyendo estudios preliminares, a seguir luego por los proyectos piloto. El cronograma del proyecto se estableció en 14 meses, habiendo sido extendido luego al fin de diciembre de 2001. Se formó un grupo, denominado el grupo del proyecto, con representantes de las cuatro empresas y de la CCC sueca (que está representada en el grupo por dos sindicatos y el Centro de Comercio Justo), al cual se otorgó la responsabilidad general de los proyectos piloto. El grupo del proyecto tiene la responsabilidad de establecer el estándar de confidencialidad y el estándar de contenido para cualquier información que se haga pública sobre el estudio piloto. El grupo del proyecto se reúne mensualmente con el coordinador del proyecto para tratar los temas y tomar decisiones concernientes al proyecto.

El grupo del proyecto tiene la responsabilidad principal de este proyecto. Las decisiones que toma el grupo son las que llevan adelante el proyecto, mientras que la responsabilidad principal del consejo del proyecto piloto es tomar decisiones acerca de los estudios piloto. El consejo del proyecto piloto es un ejemplo posible de cómo podría operar un consejo futuro de verificación independiente, aunque en el futuro, las empresas no tendrán lugar en dicho consejo (todos los participantes del proyecto son conscientes de este hecho).

Estándares y principios de monitoreo y verificación

Las cuatro empresas ya estaban utilizando sus propios códigos de conducta, los cuales difieren entre sí. Dos de los códigos de las empresas difieren del código modelo de la CCC en lo concerniente a las horas de trabajo, y los cuatro códigos difieren en cuanto al salario para vivir. Con el fin de hacer posible una auditoría dentro del marco del estudio piloto, todos tuvieron que acordar un código de conducta similar, aunque con la posibilidad de elegir entre dos alternativas (a y b) cuando se refiere a horas de trabajo y salarios y tres alternativas (a, b y c) en cuanto a seguridad e higiene.

Una de las metas de la CCC sueca es llegar a un código común basado en su código modelo. La CCC aceptó las diferencias en los códigos porque las empresas ya estaban utilizando los códigos internamente. Por ejemplo, ya habían enviado los códigos a sus proveedores. Por lo tanto, se consideró que cambiar nuevamente los códigos produciría confusión. También se decidió que el tema de los salarios (salario para vivir versus salario mínimo, así como la discusión sobre cómo determinar el salario para vivir) sería examinado durante los proyectos piloto.

Los códigos de conducta utilizados en los proyectos piloto pueden diferir entre ellos en tres estándares:

- (1) en lo relacionado con seguridad e higiene: puede o no ofrecerse capacitación;
- (2) en lo relacionado a salarios: se puede pagar un salario para vivir o el salario mínimo, y
- (3) en lo relacionado a las horas de trabajo: no deben ser excesivas y las horas extras deben ser voluntarias o las horas de trabajo específicas deben ser 48 horas por semana más 12 horas extras

voluntarias. Para mayores detalles sobre las alternativas disponibles para las cuatro empresas, ver el Apéndice A.

Acuerdo con la empresa

Con relación a la implementación de su código de conducta en las compras, las empresas participantes deben acordar con lo siguiente:

- En relación al código de conducta adoptado: el código de conducta adoptado por la empresa representa, al menos, los contenidos de los criterios de los códigos, con ciertas alternativas. Durante el estudio piloto, se pueden llevar a cabo inspecciones según las alternativas 3.A, B o C, 5.A o B o 6.A o B.
- En relación a la documentación sobre relaciones con los proveedores que están incluidos en el estudio piloto: la empresa proporcionará al consejo del proyecto piloto la siguiente información a través del conductor del proyecto:
 - un documento que confirme que los proveedores han aprobado el código de conducta.
 - Si la empresa tiene en el momento pedidos pendientes con el proveedor.
 - Si existe un acuerdo sobre medidas a tomar con el fin de cumplir con el código de conducta y, en tal caso, en qué fecha debe ser completado.

Los proyectos piloto y el estado actual de desarrollo

En la primera fase del proyecto se llevaron a cabo estudios preliminares, los cuales incluyeron un inventario de conocimientos, entrar en contacto con otras organizaciones con proyectos similares, y encontrar ONGs e investigadores en India, Bangladesh y China. Se hicieron cuatro estudios preliminares por medio de contactos/investigadores locales en Dhaka (Bangladesh), Tirupur y Delhi (India), y Shan Tou (China), con los cuales se trató de identificar los problemas de los trabajadores y obtener información básica sobre las condiciones en las respectivas regiones. Los estudios preliminares comprendieron entrevistas con trabajadores para determinar si los trabajadores sabían de los códigos de conducta, sus derechos laborales, y a quién se dirigían si tenían problemas en su lugar de trabajo.⁴ Al concluir los estudios preliminares (Septiembre 1999 – Octubre 2000), el coordinador del proyecto se reunió con los entrevistadores, los sindicatos mencionados por los trabajadores, trabajadores de la industria del vestido, investigadores, personal de ONGs, personal del instituto textil, estudiantes, maestros, personal de la organización de consumidores, proveedores (no con aquellos participantes en el estudio o en los proyectos piloto), y auditores comerciales.

Las cuatro empresas suecas informaron sumariamente a los proveedores seleccionados (“mediano bueno”) sobre los estudios preliminares y les pidieron permiso para llevar a cabo los estudios piloto en sus fábricas. La iniciativa fue descrita como parte de un proyecto de aprendizaje y se ofreció confidencialidad en cuanto al nombre y propietario de la fábrica, aunque esta información sería proporcionada a las empresas suecas participantes, al auditor, al entrevistador y al coordinador del proyecto. Las empresas suecas no revelaron exactamente cuándo se realizarían los estudios preliminares y los proyectos piloto.

Durante la primera fase del proyecto, también se contactaron distintas empresas comerciales de auditoría y se realizaron preparaciones y análisis para los criterios del estudio piloto. Se han llevado a cabo cuatro estudios piloto: en Tirupur y Delhi, India; Dhaka, Bangladesh; y Guangdong, China. Auditores profesionales, hombres y mujeres, de Intertek Testing Services realizaron las auditorías. El coordinador del proyecto fue conductor de la auditoría. En China, una persona de una ONG estuvo presente como observadora.

⁴ Ver el cuestionario para el estudio preliminar de Tirupur, Tamil Nadu, India.

El grupo del proyecto y el consejo del proyecto piloto adoptó nuevos criterios para la auditoría de las empresas suecas con el fin de controlar la implementación del código de conducta dentro de las empresas mismas. ¿Han asignado los recursos financieros, personal y recursos técnicos para poder trabajar en forma eficiente en su monitoreo interno? Dos de las empresas suecas fueron auditadas durante enero y febrero de 2001. La empresa auditora KPMG tiene responsabilidad plena en estas auditorías. El coordinador del proyecto actuó como observador y fuente de recursos en estas auditorías. El resultado de las auditorías será presentado a la gerencia superior de las empresas suecas y al consejo del proyecto piloto.

Se desarrollaron propuestas concretas (incluyendo estimativos de costos) para establecer eventualmente el organismo de verificación. Sin embargo, el foco de la primera fase del proyecto ha sido conducir los estudios preliminares y establecer los proyectos piloto, con el fin de obtener experiencia práctica sobre qué constituye un sistema creíble de verificación independiente para el cumplimiento de los códigos de conducta. Al presente, se están intercambiando ideas sobre un modelo de fundación para la verificación independiente. Se hizo también un borrador de los requerimientos de un sistema gerencial para las empresas participantes.

Documentación

- Construcción de un sistema para el monitoreo independiente, Kampanjen Rena Klader, CCC Suecia, 31-08-1998
- Códigos de conducta para Hennes & Mauritz, Kapp-Ahl, Lindex, y Indiska
- Cuestionario para el estudio preliminar en Tirupur; Tamil Nadu; India
- Estudio piloto: Implementación y criterios. El proyecto sueco sobre verificación independiente de cumplimiento de códigos de conducta en la industria del vestido, Octubre 1999.

3.5 Suiza: El proyecto suizo de monitoreo independiente

La CCC suiza comenzó oficialmente su trabajo en enero de 1999. Sin embargo, las organizaciones participantes en la campaña han estado trabajando desde 1995 sobre condiciones de trabajo en la industria del calzado deportivo. Probablemente esto explica, en cierta forma, la rápida aceptación por parte de varias empresas suizas de los estándares e ideas expresadas en el código modelo de la CCC.

En mayo de 1999, la tienda suiza Migros adoptó el código modelo de la CCC en su totalidad y propuso, en una “declaración de intención” comenzar un proyecto de monitoreo con la CCC suiza. Esta declaración, el primer paso en el proceso, fue firmada en septiembre de 1999. Luego de la decisión de Migros de adoptar el código de conducta completo, Mabrouc y Veillon hicieron lo mismo (a fines de 1999). Decidieron también seguir un trabajo similar con la campaña suiza en un proyecto de monitoreo independiente.

En febrero de 2000 se realizó un taller con representantes de las tres empresas y la CCC. El coordinador del proyecto sueco, descrito anteriormente, estuvo también presente. Se acordó en un proyecto piloto de control independiente (*Projet Pilote de Controle Independant*)⁵ y se firmó un acuerdo entre la CCC y las tres empresas el 31 de marzo de 2000.

⁵ Aquí la palabra piloto se añade al proyecto en su totalidad, en otros contextos el término piloto se reserva para la prueba del monitoreo de códigos en el lugar de trabajo. La expresión en francés *contrôle independant* se traduce generalmente como monitoreo independiente. Sin embargo, verificación independiente cubriría mejor las acciones que intenta definir esta frase. Ver el capítulo sobre terminología.

Plan de proyecto y estructura organizativa

Existe el acuerdo de que el objetivo final del proyecto es mejorar los derechos de los trabajadores y crear transparencia para los consumidores en cuanto a las condiciones de trabajo. Mientras tanto, el proyecto apunta a permitir la experimentación. Al finalizar el proyecto, cada participante decidirá cómo continuar.

El proyecto apunta a:

- comprobar la factibilidad del modelo de monitoreo independiente tal como está planteado por la CCC para varios proveedores de Migros, Mabrouc y Charles Veillon;
- apoyar y asistir en la creación de una red de asociados en los países de producción que quieran y tengan la capacidad de participar en el tipo de monitoreo independiente descrito en el proyecto;
- participar en el desarrollo de material educativo sobre derechos de los trabajadores, materiales destinados a proveedores, asociados y trabajadores;
- promover sinergia con iniciativas similares, y
- lanzar un proceso en el que todas las partes puedan participar, por cuya razón, durante el proyecto no se permiten cancelación de contratos entre Mabrouc, Migros y Veillon con sus proveedores que participen en el proyecto.

Al final, el proyecto debería contribuir al desarrollo de un sistema de monitoreo independiente según lo descrito en el acuerdo del proyecto. Este debería lograrse por el interés de los trabajadores y nunca ponerles a ellos en peligro.

Según el acuerdo, el proyecto durará 18 meses. Otras empresas pueden incorporarse al proyecto si los miembros actuales están de acuerdo. El plan del proyecto puede cambiarse en cualquier momento si todos sus participantes están de acuerdo. El presupuesto del proyecto será cubierto por las empresas. La CCC suiza no recibe pago por su participación en el proyecto, y de esta manera, sigue siendo totalmente independiente de las empresas participantes.

Acuerdo con la empresa

La participación en el proyecto se basa en:

- independencia: la CCC sigue siendo totalmente independiente de las empresas en su campaña y trabajo de información pública;
- comunicación: confidencialidad, todas las partes acuerdan a respetar estrictamente la confidencialidad de la información comercial (para empresas y proveedores) así como la identidad de trabajadores y otras personas implicadas a quienes nunca se debe poner en peligro. Solamente el secretariado (ver 5) tendrá cierta información y documentos;
- transparencia: las empresas proveerán la información necesaria al secretariado, si no el grupo de trabajo puede denunciar esto públicamente;
- relaciones públicas: el grupo de trabajo es la autoridad competente responsable por información pública sobre el proyecto. Tiene que respetar el principio de transparencia y de equidad (interés de todas las partes). Tiene que evitar toda identificación de la CCC y el proyecto con alguna iniciativa de etiqueta o certificación. El secretariado preparará los documentos relativos al progreso y resultados del proyecto. Las empresas acuerdan no mencionar a la CCC en sus relaciones públicas a menos que la CCC otorgue su consentimiento. (Aunque las empresas pueden comunicar al público sus códigos y su participación en esta iniciativa).

El organismo del proyecto que toma decisiones es un grupo de trabajo, compuesto por un número igual de representantes de las empresas y de la CCC, lo que hace que las decisiones deban tomarse por consenso. Las tareas del grupo de trabajo son:

1. trabajar con el/los coordinador/es, quien formará el secretariado;
2. seguir y dirigir el trabajo del secretariado;
3. elegir los asociados (sobre todo en los países de producción) que tomarán parte en el monitoreo independiente (siguiendo propuestas del secretariado);
4. recibir, debatir y evaluar los informes de monitoreo independiente (sin mencionar los nombres de los proveedores y de las personas implicadas);
5. decidir sobre acciones correctivas y medidas de acompañamiento propuestas por el empresa en caso de incumplimiento del código y mantener récords de la evolución de la situación (sin mencionar nombres);
6. evaluar el progreso del proyecto, los problemas encontrados, los resultados del monitoreo independiente y las implicancias para el modelo sobre el que se basa; y
7. comunicar las actividades mencionadas.

El secretariado está a cargo de la organización concreta del monitoreo independiente para el proyecto. El personal consiste en un coordinador en Suiza, contratado por la duración del proyecto; el tamaño del secretariado depende del número de empresas y locaciones de producción que participen en el proyecto.

El secretariado es responsable de: (1) controlar si la empresa toma las medidas necesarias de implementación; (2) llevar a cabo los estudios preliminares necesarios para organizar el monitoreo independiente; (3) coordinar la realización del monitoreo independiente; (4) editar los informes del monitoreo independiente; (5) controlar las acciones correctivas y las medidas de acompañamiento, viendo que estén conformes con el espíritu del código modelo de la CCC; (6) investigar posibilidades para un sistema de reclamos; (7) recibir reclamos; y (8) transmitir la información relevante al grupo de trabajo.

Estándares laborales y principios de monitoreo y verificación

Con el acuerdo del proyecto, firmado el 31 de marzo de 2000, las empresas aceptaron los estándares del código de la CCC para toda la producción de prendas de vestir y calzado, notando que estos estándares son los mínimos. Acordaron también con los principios concernientes a la implementación y el monitoreo independiente, y a participar “en el espíritu de las mejoras sociales y asociaciones sustentables con sus proveedores.”

La definición de monitoreo independiente en el acuerdo suizo, comprende los siguientes elementos:

- responsabilidad social de las empresas en lo concerniente a toda la cadena de producción y con el alcance de aplicación descrito en el código modelo de la CCC;
- transparencia, es decir, acceso a la información relevante para aquellos a cargo de los controles y comunicación al público en general sobre los progresos y resultados;
- participación de los individuos y organizaciones interesados (trabajadores en los sitios de producción y/o sus representantes en sindicatos y/o ONGs y auditores sociales) en la toma de decisiones y en la realización de controles;
- que es la presencia de las organizaciones independientes de las empresas, la CCC así como sindicatos y ONGs en los países productores, los que tienen la confianza de los trabajadores que permiten la independencia del proceso, la calidad de los controles, en particular la necesidad de visitas sin anunciar;

- procedimiento de reclamos, como la segunda instancia del “monitoreo independiente”, dado que esto permite también un control permanente del código que puede ser realizado por los trabajadores mismos (o cualquier otra persona).

Modelo de monitoreo independiente

El monitoreo independiente de un código de conducta implica que:

- las empresas toman las medidas necesarias para asegurar que los proveedores implementen y respeten el código. Ellas mismas son responsables por la implementación del código; y
- las empresas monitorean si los proveedores y sus subcontratistas respetan el código; ellas mismas son responsables por el monitoreo independiente del código de conducta.

Proyectos piloto y estado actual de desarrollo

En septiembre de 2000 se creó una asociación legal. Se contrató un coordinador, cuyo título es director del proyecto piloto de la Campaña Ropa Limpia, y el proyecto comenzó el 15 de octubre de 2000 en Lausanne. El plan actual es hacer proyectos piloto en dos países, India y China, en dos proveedores de cada una de las empresas participantes (un total de seis). Preferiblemente, uno relativamente bueno y otro relativamente malo (es decir, que necesita mejorar). India fue seleccionado como sitio para el proyecto porque esto permitiría el seguimiento de un trabajo anterior, el del proyecto sueco, y otras iniciativas, y permitiría también una posible cooperación. China fue seleccionada porque, desde la perspectiva de las empresas, es inevitable, dado que este país se ha convertido en la fuente principal de aprovisionamiento.

El proyecto piloto intenta controlar si las empresas han implementado el código de conducta y si los proveedores elegidos por las empresas para el proyecto piloto respetan el código.

El anexo de 15 páginas del acuerdo del proyecto comprende una descripción detallada de los objetivos, tareas, responsabilidades y resultados esperados para cada parte del proyecto piloto. Hay tres etapas separadas definidas como: (1) implementación, bajo responsabilidad de la empresa, (2) monitoreo interno, bajo responsabilidad de la empresa, y (3) monitoreo independiente, bajo la responsabilidad del grupo de trabajo. La tercera etapa comprende también: (1) control de la implementación del código por la empresa y (2) control de la adherencia al código por parte del proveedor, lo cual comprenderá inspecciones anunciadas y sin anunciar de los sitios de producción, así como entrevistas con trabajadores (u otros).

Documentación

- Código de conducta de Migros (alemán), Mabrouc (inglés), and Charles Veillon (francés).
- Acuerdo del proyecto de marzo de 2000 (disponible en francés e inglés)
- Anexo al acuerdo del proyecto: Un modelo para el monitoreo independiente, marzo de 2000 (disponible en francés e inglés).
- Le monitoring indépendant ou vérification indépendante, Julien Reinhard, diciembre 1999

4. PROYECTOS PILOTO

4.1 Gran Bretaña: Iniciativa Comercio Ético (ETI)

Proyectos piloto de la ETI

La ETI utiliza la palabra “piloto” para referirse a cualquier experimento que permite a los miembros trabajar juntos con el fin de identificar y promover prácticas correctas en la implementación de códigos de conducta. Además de la experiencia de la ETI en las industrias del vestido y del calzado, esta sección presenta también información sobre proyectos piloto realizados en otros sectores. La experiencia obtenida en todos estos proyectos piloto tiene valor en este contexto. Los primeros tres proyectos piloto de la ETI se enfocaron en probar distintas formas de monitorear los estándares laborales en la provisión de vino de Sud Africa (seis viñedos), productos hortícolas de Zimbabwe (cinco establecimientos) y prendas de vestir de China (tres fábricas). El aprendizaje de estos proyectos piloto ha sido volcado en un “Cuaderno de Trabajo” a publicarse en 2001.

Se están desarrollando dos nuevos proyectos piloto en Costa Rica (bananas) y Sri Lanka (indumentaria lista para vestir).

Los primeros tres proyectos piloto apuntaban a:

- probar tres distintos modelos de inspección y verificación de estándares laborales en situaciones diferentes.
- investigar formas diversas en las cuales los asociados locales (incluyendo ONGs y sindicatos) puedan participar en el proceso de inspección y verificación, y en definir la forma en que se implementan los códigos en la situación local; y
- identificar la capacidad de los asociados locales, y sus necesidades, para permitir el desarrollo de un sistema confiable de monitoreo y verificación.

A los fines de estos experimentos piloto, la ETI desarrolló un “enfoque de interés múltiple” para implementar cada proyecto. En los casos de Zimbabwe, Sud Africa y Costa Rica, también se estableció un grupo de interés múltiple en el país proveedor, con un rol de asesoramiento y asistencia. También se designaron coordinadores locales. Los métodos utilizados para las inspecciones de los lugares de trabajo fueron negociados entre miembros de la ETI y el grupo del país proveedor. Los acuerdos sobre temas clave, tales como el tipo de auditores, investigadores u organizaciones locales que participen pueden tomar cierto tiempo en lograrse, pero la ETI ha reafirmado la importancia de esto con el fin de evitar malos entendidos entre las partes.

En cada proyecto piloto, en la medida de lo posible, han participado los siguientes grupos:

- sindicatos internacionalmente reconocidos en representación de los trabajadores afectados;
- proveedores a ser inspeccionados como parte del proyecto piloto;
- organizaciones comerciales que representan a los proveedores como grupo (asociaciones de proveedores y de comercio);
- organizaciones no gubernamentales no comerciales internacionalmente reconocidas que trabajan en la defensa de las comunidades afectadas y/o trabajadores no organizados;
- departamentos gubernamentales pertinentes (por ejemplo, inspectores laborales), donde tienen el deseo de participar; y
- También han participado académicos.

Los pasos siguientes son típicos de las actividades realizadas en los proyectos piloto de Zimbabwe, Sud Africa y Costa Rica.

- Identificar asociados potenciales (comercial, sindical, ONGs y otros) que podrían participar en el proyecto piloto y asegurarse de que entienden el propósito y el trabajo de la Iniciativa de Comercio Ético.
- Llevar a cabo un análisis de los distintos interesados – identificar los temas principales, las experiencias y percepciones actuales de los códigos de prácticas, relaciones entre los distintos interesados.
- Realizar reuniones iniciales con los asociados para identificar los roles potenciales, y para revisar las preocupaciones e interrogantes, así como para definir los tipos de inspección y verificación apropiadas a la situación local, que pueden ser probadas en el proyecto piloto.
- Realizar visitas de inspección de proveedores que participan en el proyecto piloto, llevadas a cabo según un modelo acordado entre los miembros de la ETI, en base a las discusiones y a la encuesta básica.
- Las empresas y proveedores acuerdan los planes de acción correctiva, con el aporte de los asociados locales, según lo requiere el modelo.
- Llevar a cabo inspecciones de seguimiento, algún tiempo después de las visitas (y probablemente a repetir más adelante) para identificar cambios en las condiciones de empleo como resultado, pero también para explorar los cambios en percepciones y experiencias de todos los interesados.
- Acordar conclusiones y aprendizaje del proyecto piloto incluyendo un protocolo para inspeccionar siguiendo el Código Base de la ETI.

Horticultura en Zimbabwe

A principios de 1999, varios interesados en Zimbabwe formaron un grupo para relacionarse con el Grupo Piloto de la ETI. Estos comprendían a productores y a ONGs en la primera instancia y luego el sindicato GAPWUZ. Juntamente con el Grupo Piloto de la ETI en Londres, este grupo organizó dos rondas de inspecciones de granjas hortícolas, en junio y septiembre de 1999. Participaron en este proyecto piloto cinco granjas y 6066 trabajadores, elaborándose planes de mejoramiento como resultado de las inspecciones.

Las inspecciones fueron realizadas por investigadores de la Universidad de Harare, un representante del Consejo de Promoción Hortícola de Zimbabwe, y el Consejo Nacional de Empleo. Los cinco proveedores estaban interesados en utilizar a SGS para realizar las auditorías, dado que tenían experiencia de trabajo con ellos antes en temas técnicos y de seguridad. Las ONGs y los académicos planeaban utilizar una metodología de evaluación rural rápida (RRA) para sus auditorías. Se hicieron tests de estas técnicas de auditoría, y ETI decidió en el mejor enfoque. El rigor del enfoque de un auditor profesional capacitado y su experiencia en algunos aspectos, tal como seguridad e higiene, era un beneficio indudable. Por otro lado, las técnicas desarrolladas por ONGs y académicos a través de años de investigación tenían mucha más capacidad de acceder a las opiniones de los trabajadores en una serie de temas. Por ejemplo, las predominantemente mujeres de la fuerza de trabajo tenían mucha más disposición de compartir sus experiencias de acoso sexual en el trabajo si se hablaba con ellas en confidencialidad, en su propio idioma y con alguien con quien se pudieran relacionar y en quien pudieran confiar.

El interés que expresaron los miembros empresarios de la ETI en los estándares laborales internacionales estimuló a los productores en Zimbabwe. Durante 1999, el Consejo de Promoción Hortícola (HPC) de Zimbabwe lanzó su propio código y sistema de etiquetado. Esto es aparte de la iniciativa piloto de la ETI pero comprende a las mismas organizaciones. El HPC planeó utilizar el método de inspección que habían desarrollado con otros como resultado de su interacción con la ETI. Sin embargo, a los miembros de la ETI les resultaba difícil aceptar la iniciativa porque no incluía todos los estándares laborales internacionales comprendidos en su código base y por la falta de suficiente participación de los sindicatos. A pesar de la agitación política en el país en el año 2000, se desarrolló un diálogo y, como resultado, se formó una organización tripartita. Esta es la Asociación de Garantía Ética en Agricultura de Zimbabwe (AEAAZ) – una organización tripartita de organizaciones empresarias, sindicales y de desarrollo que planea implementar un sistema de monitoreo y verificación

de su propio código. El código de la AEAAZ está en borrador al presente y se espera que se conformará a los estándares laborales internacionalmente reconocidos. La AEAAZ está también definiendo como se relacionará con los supermercados miembros de la ETI en lo concerniente a la implementación de su código.

Vinos en Sud Africa

El proyecto piloto de vino en Sud Africa se estableció para probar tres enfoque de monitoreo – un investigador universitario, un tecnólogo de empresa entrevistando conjuntamente con un representante sindical, y un tecnólogo empresario entrevistando con un intérprete. La primera ronda de inspecciones se llevó a cabo entre marzo y mayo de 1999. Participaron en este proyecto piloto, que aún continúa, seis viñedos, con 400 trabajadores permanentes y 250 temporarios.

En noviembre de 1999 se estableció en Sud Africa el Foro de Comercio Etico, con la inclusión de empleadores, sindicatos, ONGs y académicos asociados con la industria vitivinícola. La ETI designó un encargado del programa en Cape Town en 1999 y el Foro de Comercio Etico estableció un grupo de tareas para relacionarse con la ETI. Este grupo revisó los informes de la primera ronda de inspecciones y modificó sustancialmente los métodos. Como resultado, para la segunda ronda de inspecciones se desarrolló un método mejorado que se implementó en cuatro de los viñedos durante la cosecha de 2000. Esto incluyó equipos de ONGs, sindicatos y académicos con miembros del personal de los supermercados miembros de la ETI. El resultado fue una visión mucho más detallada de las condiciones de trabajo en los viñedos. Se pidió luego a los productores a acordar por escrito con planes mejorados para la implementación antes de la cosecha de 2001 y una tercera.

Aunque este método era más exacto y utilizaba la experiencia considerable de organizaciones locales de derechos laborales y sindicales, fue también lento y engorroso. Los informes de inspección y los planes de mejoramiento han sido muy lentos en materializarse debido a la gran cantidad de gente que participaba. Enseñó mucho a los miembros de la ETI sobre las competencias necesarias para inspeccionar los estándares laborales en este sector y esto se acordará y escribirá con los interesados locales. A diferencia de Zimbabwe, los interesados sudafricanos no han propuesto un sistema local de monitoreo. Hacia fines de 2000, se realizaba un proceso de consulta sobre un código de conducta y un proceso de inspección que cubriera a toda la industria.

Prendas de vestir y calzado en China

El proyecto piloto apuntó a probar distintos métodos de monitoreo y verificación de la adherencia al código base de la ETI. Los diferentes enfoques utilizados fueron:

1. Un enfoque interno de la empresa (Pentland).
La auditoría de Pentland fue completada en 1999 y se elaboró un plan de mejoramiento. Pentland lo revisó luego de seis meses y determinó que la mayor parte de la lista de prioridades se había tratado de alguna manera.
2. Una auditoría de terceros (Tesco, utilizando la empresa comercial BVQI)
A fines de 1999, BVQI hizo una evaluación para Tesco.
3. Littlewoods trabajando con Verité
Littlewoods se había dirigido a la ONG de monitoreo Verité para realizar una auditoría de capacitación en conjunto con la ETI.
4. Littlewoods trabajando con LARIC (Derechos Laborales en China)
La ETI está al presente revisando su trabajo. Queda claro que el “enfoque de multi interesados” que trató en otros lados, no ha funcionado en China, donde están prohibidos los

sindicatos libres. Sin embargo, vale la pena notar la experiencia de la ETI de intentar trabajar con sindicatos y ONGs en Hong Kong.

En este último enfoque, la ETI pidió a LARIC, una coalición de ONGs y sindicatos de Hong Kong, que participaran en el proyecto piloto. LARIC accedió inicialmente a participar en el proyecto piloto porque pensaban que el esquema “tomaba en cuenta en forma genuina el tema de la libertad de asociación e incorporaba como miembros a los sindicatos.”⁶ LARIC hizo resaltar la importancia de un componente de capacitación sindical en el esquema piloto, debido a la situación problemática de la libertad de asociación en China.

Los puntos principales de la propuesta inicial de LARIC a la ETI fueron el capacitar a trabajadores organizadores, realizar educación sindical y, si fuera apropiado, desarrollar una red sindical local. Su propuesta preveía que todos los trabajadores del proveedor seleccionado asistieran a la primera mitad del curso de capacitación y que se seleccionaran entre 30 y 60 trabajadores para asistir a la segunda mitad. De este grupo más reducido podría emerger un comité de monitoreo formado por trabajadores. Todas las partes participarían en la capacitación, incluyendo un representante de la empresa transnacional y de la gerencia local de la fábrica. Las ideas sobre capacitación y comités de trabajadores de LARIC se basaban en su interpretación del punto 2.4. del Código Base de la ETI que establece que se debe tratar de lograr “*el desarrollo de medios paralelos de asociación independiente y libre*” si no existen sindicatos en un país en particular.

Littlewoods, la empresa que participaba en el proyecto piloto, no estuvo de acuerdo con LARIC en el tema de cuál de los elementos del código base de la ETI deberían ser enfatizados. Mientras LARIC enfatizaba el desarrollo de medios paralelos de asociación libre e independiente, Littlewoods quería enfocarse en evaluar las condiciones de trabajo actuales y la formación de un plan de acción correctiva, y pensaba que la propuesta de LARIC debía ser considerada en una etapa posterior. Pero el mayor obstáculo de este proyecto piloto fue la decisión del proveedor, en el Sur de China, de no participar en la iniciativa. El proveedor rechazó la idea de realizar cualquier tipo de capacitación, sea por LARIC o por cualquier otro que no fuera la oficina laboral local. Debido a este desacuerdo sobre capacitación y participación sindical, el proyecto piloto no ha avanzado.

La ETI está al presente revisando todos los distintos enfoques utilizados en el proyecto piloto para tratar con sus empresas miembros. Esta revisión tratará con la efectividad de cada método utilizado.

Prendas de vestir en Sri Lanka

En 1999, los miembros de la ETI del sector de venta minorista de indumentaria acordaron explorar la posibilidad de un proyecto piloto en Sri Lanka. En diciembre de 1999 se llevó a cabo una visita preliminar a Sri Lanka para tratar el concepto de un proyecto piloto de la ETI con proveedores, sindicatos, ONGs y el gobierno. Este proyecto sigue en la fase de propuesta y no se ha acordado todavía en un plan de acción entre las partes interesadas de Sri Lanka (proveedores, ONGs y sindicatos.)

Documentación

- "Getting to work on ethical trading: ETI annual report 99/00," ETI, London.
- *Learning from Doing Review*, Incomes Data Services/Price Waterhouse Coopers, April 1999.
- *Pilot Interim Review*, Pete Burgess and Maggie Burns, November 1999, ETI, London.
- "LARIC and the Ethical Trading Initiative," *China Labour Bulletin*, no. 55, July/August 2000.

⁶ *China Labour Bulletin*, Issue No. 55 July/August 2000, 'LARIC and the Ethical Trading Initiative'

4.2 Holanda: La Fundación Vestir Lo Justo

Proyecto piloto de sistema gerencial

En mayo de 2000 se presentaron a las empresas los Requerimientos para un Sistema Gerencial Vestir Lo Justo y se les pidió comentarios. Luego de esto, Veritas (BVQI) realizó una “auditoría de prueba” en junio de 2000 en Vilenzo y Van Winkel.

El objetivo de la auditoría era probar:

- hasta dónde las empresas comprendían y pensaban que podían trabajar con el sistema gerencial requerido;
- determinar hasta dónde los auditores sociales podían probar la implementación del sistema gerencial, y
- hasta dónde el sistema gerencial podía producir los resultados esperados.

El diseño de la primera fase de este proyecto piloto comprendió la recolección de información (utilizando “corresponsales” locales) sobre las condiciones en el área donde se basan proveedores seleccionados (uno por cada empresa). La idea era que los hallazgos pudieran permitir una mejor evaluación de la validez del sistema gerencial. La segunda fase del proyecto piloto se enfocaría en estos proveedores seleccionados. En esta fase la investigación se realizaría sobre las condiciones de trabajo reales, y se harían pruebas de cómo podría organizarse el monitoreo y la verificación. Sin embargo, durante la primera sesión informativa con las empresas no se pudo aclarar la distinción entre la primera fase y el trabajo a realizar en las etapas posteriores, de manera que esta parte del trabajo fue pospuesta para la segunda fase. El problema fue que al excluir la información sobre las condiciones de trabajo, resultó difícil lograr el segundo, y más especialmente el tercero, de los objetivos descritos anteriormente. Lo que quedó fue el primer objetivo y, en cierta medida, el segundo. Esto se reflejó en los resultados.

Las empresas y auditores encontraron el Sistema Gerencial Vestir Lo Justo demasiado complejo. En gran medida, el sistema sigue el estándar ISO 9000 y es, por lo tanto, reconocible por empresas que ya tienen un sistema gerencial de calidad ambiental, pero éste no es siempre el caso de las pequeñas y medianas empresas que participan en el proyecto. Las empresas piensan que necesitan mucha más información y apoyo adicionales para poder implementar y monitorear el código. El cuaderno de instrucciones planificado no fue terminado para ese momento, y el tipo de documentación sobre la situación en los lugares de producción requerido por el sistema gerencial no está en general disponible públicamente. Hay algo de información disponible sobre la situación en el primer nivel de proveedores, pero no en los niveles de subcontratación. La firma auditora mencionó que, según su punto de vista, la mayor parte de la evidencia tendría que ser respaldada por la información obtenida en las entrevistas con los trabajadores.

La segunda fase del proyecto piloto estaba en negociación en marzo de 2001. Se pidió que participaran a las mismas empresas más dos tiendas (una pequeña y una grande).

Esta segunda fase está dividida en dos partes, A y B

La parte A comprende:

- implementación por parte de las empresas: esto significa que tendrán que comunicar el código a todos sus proveedores, y comenzar a hacerlos parte de los contratos;
- las empresas entregan a la Fundación una descripción de sus proveedores (número de trabajadores, tipo de relación, tamaños relativos de los pedidos, etc.);
- selección de un proveedor por empresa para enfocarse en las fases posteriores a A;
- un estudio preliminar realizado por “corresponsales” locales (de confianza de los trabajadores), siguiendo las orientaciones del estudio preliminar sueco;

- una auditoría del proveedor seleccionado tanto “adentro” como “afuera”, realizado por “corresponsales” locales. Estos pueden ser una ONG, sindicato, empresa, o una combinación, dependiendo del contexto local; también puede diferir para la auditoría de “adentro” y de “afuera”;
- informar al comité de expertos de la fundación sobre los resultados de la auditoría, y
- la gerencia elabora un plan de corrección aprobado por los representantes de los trabajadores (si fuera necesario a través del corresponsal local).

La parte B (a desarrollar) apunta a probar:

- el monitoreo y la verificación del plan de mejoramiento;
- el establecimiento de un procedimiento de reclamos (incluyendo educación de los trabajadores), y
- posibilidades de expansión a otros proveedores de las empresas participantes.

4.3 Proyecto piloto francés en Madagascar

En marzo de 1999 se realizó la primera visita del proyecto a Madagascar. El equipo visitante consistió en dos representantes de Auchan y uno de la CCC francesa. Los objetivos fueron evaluar la factibilidad del monitoreo independiente y la necesidad de “medidas complementarias” (por ejemplo, cosas a hacer fuera de las fábricas para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores).

El equipo se reunió con gerentes de fábricas, sindicalistas, ONGs, y un representante de SGS. Una de las conclusiones principales fue que no había organizaciones (comerciales o de otro tipo) con la capacidad para realizar la verificación de manera tal que satisficiera a todas las partes. La oficina regional de SGS que cubre Madagascar tampoco tiene la capacidad, aunque sostuvo que, si fuera necesario, podría conseguir alguien de la oficina de Sud Africa. Sin embargo, no se consideró esto como una solución, debido a las dificultades de trabajar en distintos contextos culturales. Desde la perspectiva de la CCC, la conclusión principal fue que la prioridad al corto plazo debería ser construir y expandir una red organizaciones interesadas en este trabajo en Madagascar. Al presente, las organizaciones laborales y sindicales relacionadas no tienen el conocimiento y la capacidad de aportar y participar en el proyecto de forma tal de lograr resultados. La CCFD (que escribió el informe) sugirió la participación de alguna organización privada o no gubernamental de Madagascar para hacer la auditoría, la cual podría recibir capacitación en SA8000. Se mencionó como una posibilidad a IREDEC, una de las ONGs visitadas. La federación sindical FMM (afiliada a la CIOSL) es la otra organización local con la cual la CCC tenía interés en trabajar más en el futuro.

Mientras tanto, se trabajó en desarrollar los estándar del código en un cuestionario/lista de control (*referentiel*) que podría ser utilizada en las auditorías. Se hizo una descripción de cada estándar, incluyendo la documentación relevante en la que se basa es estándar; una sección donde se especifican los requerimiento; los criterios e indicadores que pueden utilizarse, y los métodos que pueden usarse y las fuentes de información para una auditoría. Por ejemplo, en seguridad e higiene, el primer requerimiento es que la gerencia local tenga una política sobre el tema; los criterios sobre esto son que los roles y responsabilidades de las personas de la organización, en lo concerniente a seguridad e higiene, tienen que estar claramente definidos. Un indicador relacionado a estos criterios, por ejemplo, es definir claramente qué responsabilidades se dan, y a quién, en el evento de un accidente industrial.

En mayo de 2000, IREDEC y FMM fueron a Francia para tratar sus ideas de un rol a desempeñar en el proyecto piloto. Se llegó a un acuerdo: un representante de la CFDT (el sindicato francés que participa en el proyecto) visitó Madagascar nuevamente en noviembre de 2000 para trabajar más en los detalles.

En el acuerdo entre la CCC de Francia y IREDEC/FMM se decidió que:

- Se organizarían auditorías para tres fábricas de Auchan (todas las fábricas producen también para otras empresas, una para Carrefour) en la primavera de 2001. El equipo auditor consistiría en representantes una firma auditora comercial y la ONG IREDEC. Al presente no está claro cuál será la división del trabajo. Se planea un programa formativo de capacitación para los trabajadores, el sindicato y los empleados de IREDEC.
- La federación sindical FMM desempeñaría un rol más amplio en el seguimiento de la auditoría. Idealmente, la CCC francesa quisiera que las mejoras sugeridas formen parte de un acuerdo entre el sindicato local y la gerencia local, de manera que el sindicato pueda monitorear el progreso (esto todavía está pendiente de discusión con Auchan). Si no hay un sindicato activo en la fábrica, la CFDT y el FMM apoyarán esfuerzos para organizar uno.
- Las auditorías piloto serían solventadas por Auchan. Las sesiones formativas de capacitación serían pagadas por la CCC francesa. Estas sesiones de capacitación, las cuales se planea desarrollar antes de las auditorías, serían organizadas por ONGs y sindicatos locales con el apoyo de la CCC francesa.

Al comienzo de este proyecto, Auchan asumió un compromiso decidido de tomar medidas adicionales en el caso de que las auditorías revelaran la presencia de trabajo infantil. Durante la primera visita a Madagascar y después, se obtuvo información sobre cuáles eran las necesidades de los niños trabajadores y qué se podía hacer en esa situación (por ejemplo, con relación a educación y apoyo económico). Se consideraron también medidas adicionales en este tema, como capacitación para sindicalistas locales. (Un proveedor parecía estar a favor de esto).

En febrero de 2000, la CCC francesa estaba evaluando el trabajo que habían realizado en esta área durante los últimos dos años con el fin de determinar qué pasos concretos dar en Madagascar en el año siguiente. Considerarían la evolución de las estrategias de campaña, la posición de Auchan y las capacidades de sus contactos locales (FMM y IREDEC) para participar en las auditorías y el trabajo de seguimiento.

4.4 *Los proyectos piloto suecos*

En octubre de 1999 se formó un consejo de proyectos piloto con representantes de sindicatos, organizaciones no gubernamentales y empresas. La tarea del consejo es hacerse responsable de los estudios piloto y sugerir soluciones/acciones a desarrollar para mejorar las condiciones en las fábricas auditadas. Tiene también la responsabilidad del seguimiento de las auditorías y de hacer recomendaciones para un mejoramiento continuo. El consejo piloto actúa también como tercera parte independiente para las auditorías.

La composición del consejo de los proyectos piloto es 1/3 de representantes de los países importadores, 1/3 de sindicatos y 1/3 de ONGs. Los representantes son: Hennes & Mauritz, Lindex, KappAhl, Indiska, Save the Children/Suecia, Sociedad de Jóvenes de la Cruz Roja Sueca, Asistencia de la Iglesia Sueca, Centro del Comercio Justo, LO/Confederación Sueca de Sindicatos, Unión Sueca de Trabajadores Industriales, Unión Sueca de Empleados Comerciales, y ABF/Asociación de Trabajadores de la Educación. Tomas Brytting, profesor asociado del Centro de Ética y Economía de la Escuela de Economía de Estocolmo, fue designado presidente independiente del Consejo. Ola Andersson, de Save the Children/Suecia, fue designada secretaria. El coordinador del proyecto es responsable de ver que se hagan efectivas las decisiones del consejo.

En octubre de 1999, el Consejo de los proyectos piloto decidió los criterios bajo los cuales funcionaría el consejo y que se utilizarían para la implementación del estudio piloto. (Ver "Estudio piloto: Implementación y criterios, el proyecto sueco de verificación independiente." Este documento contiene una descripción muy detallada de los métodos, establecimiento y términos de referencia para el proyecto piloto, y los distintos roles y tareas de los actores intervinientes.)

Los estudios preliminares, llevados a cabo en septiembre y octubre de 2000, resultaron una fundación muy importante para el trabajo a realizar durante la ejecución de los proyectos piloto. Estos estudios preliminares fueron una manera de que el entrevistador pudiera “romper el hielo” con los trabajadores y ganar su confianza. El objetivo de los estudios preliminares era obtener una impresión general de la situación en cierta región, determinar qué sabían los trabajadores acerca de los códigos de conducta y sus derechos laborales, reunirse con sindicalistas y encontrar las personas adecuadas con quienes llevar a cabo los estudios piloto. A la fecha, se han realizado cuatro estudios preliminares: Entre octubre de 1999 y marzo de 2001 se realizaron auditorías en Dhaka, Bangladesh, en Tiripur y Delhi, en India y en Guangdong, China. El consejo decidió entrevistar a trabajadores de la industria del vestido y realizar inspecciones de fábricas. Las auditorías se dividieron en dos partes: se eligió un auditor comercial, Intertek Testing Services (ITS) para llevar a cabo las auditorías en las fábricas, y se seleccionaron ONGs e investigadores para realizar entrevistas a los trabajadores fuera de las fábricas. El coordinador del proyecto era responsable del funcionamiento correcto de las entrevistas y las auditorías. (Para mayor información sobre la estructura de las auditorías, ver “Estudio piloto: implementación y criterios”.)

Antes de que los auditores inspeccionaran las fábricas, se realizaron entrevistas con trabajadores de esas fábricas seleccionados al azar. Investigadores conocidos a través de las ONGs que operan en las áreas seleccionadas realizaron las entrevistas. Estas entrevistas se llevaron a cabo fuera de las instalaciones de la fábrica para reducir el riesgo de eventuales represalias a los trabajadores. A través de las entrevistas, el coordinador del proyecto y los auditores obtuvieron una visión de qué tipo de problemas eran los más importantes en las fábricas.

Como paso siguiente, los auditores de ITS, acompañados por el coordinador del proyecto, realizaron auditorías sin anunciar a las fábricas. Controlaron salarios, asientos contables de salarios, rutinas e información proporcionada por los empleados. Controlaron la fábrica en su totalidad – el ambiente de trabajo, las salidas de emergencia, la instalación eléctrica – con el fin de controlar el cumplimiento de los códigos de conducta de las empresas suecas y la legislación nacional y local. Los informes de las auditorías fueron presentados al Consejo de los proyectos piloto y fueron tratados en reuniones mensuales desde noviembre de 1999 a marzo de 2001.

En las cuatro auditorías realizadas se determinó que los casos más serios de incumplimiento de los códigos de conducta estaban relacionados con horas de trabajo, salarios y libertad de asociación. Según el coordinador del proyecto, tomará muchos años corregir los problemas en estas tres áreas, dada la complejidad de las circunstancias particulares. Para la solución de los problemas se requiere una cooperación estrecha con personas y organizaciones de los países productores.

En febrero de 2000 se llevó a cabo una evaluación de los dos primeros proyectos piloto. Sobre la base de esta evaluación se planearon nuevos proyectos piloto a realizar en India y China. También se vio que era obvia la necesidad de redactar nuevos criterios para la auditoría de las empresas suecas de manera de determinar cómo estaban funcionando sus respectivos sistemas de monitoreo interno. El estudio preliminar para el proyecto piloto en India (Delhi) se realizó en octubre de 2000 y el proyecto piloto y auditoría entre noviembre y diciembre de 2000. En China, el Comité Industrial Cristiano de Hong Kong (HKCIC) acordó realizar un proyecto piloto en Guangdong en enero de 2001. En diciembre de 2000 y enero de 2001 se hicieron estudios sobre salarios para vivir en Dhaka, Bangladesh y en Tiripur y Chennai, India.⁷

Documentación

- Nuevos criterios para tiendas suecas para la implementación del sistema de códigos de conducta.

⁷ Como parte de un proyecto más amplio de la CCC sobre salarios para vivir.

5. Desarrollo de sistemas de monitoreo, etiquetado y organización

Esta sección resume algunas de las ideas de los participantes en las cinco iniciativas sobre a dónde deben conducir los proyectos piloto, en términos de desarrollar sistemas de monitoreo y verificación y la posible estructura de organizaciones para supervisar su cumplimiento o la certificación de empresas (dependiendo a qué apunte este tipo de sistema).

Suecia

El proyecto sueco ha desarrollado planes para la estructura de una futura fundación que supervise un sistema de monitoreo y verificación. La fundación será una organización sin fines de lucro, cuyo nombre ya se ha acordado y está en trámite de registro legal. La tercera fase del proyecto, que comienza el 1° de marzo de 2001, se concentrará en las condiciones para comenzar tal fundación en Suecia y/o la cooperación con otros países europeos.

Holanda

El objetivo inicial de la Fundación Vestir Lo Justo es desarrollar un sistema de certificado (no una etiqueta de producto). Sin embargo, es cada vez más claro que resultará muy difícil “certificar” a tiendas holandesas en un futuro cercano, en otras palabras, poder garantizar que las condiciones de trabajo se conforman con los estándares de la CCC. Los participantes de la iniciativa piensan que es necesario tener más experiencia práctica (a través de más proyectos piloto) en cómo estructurar un sistema de verificación independiente. La idea, que tiene que desarrollarse más, es encontrar más empresas dispuestas a aceptar la Carta de Comercio Justo, y comenzar a trabajar más activamente en desarrollar los proyectos piloto. Por lo tanto, en lugar de esperar a que más empresas participen en la iniciativa cuando el sistema esté completamente desarrollado (que era la idea inicial, que sólo unas pocas “empresas piloto” participaran hasta que la fundación estuviera funcionando como una agencia de certificación), se hablará con más empresas para que firmen una declaración de intención (o algo similar) y participen en proyectos piloto.

Gran Bretaña / Iniciativa de Comercio Ético

El enfoque de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) es sobre todo aprender y obtener experiencia práctica en relación al monitoreo (independiente). Cada empresa que quiere incorporarse a la iniciativa tiene que participar en un proyecto piloto y adoptar el código base de la ETI, pero hay cierta libertad con relación a la implementación y el monitoreo. La ETI está trabajando en desarrollar un conjunto de principios de implementación que sería luego presentado a las empresas junto con el código base. Siempre y cuando sigan estos principios, las empresas pueden organizar por sí mismas la implementación y el monitoreo. En esta etapa, la ETI se concentra en el monitoreo. En una etapa posterior se podrían elaborar modelos de control de verificación independiente.

La ETI publicará un cuaderno de monitoreo con la experiencia obtenida hasta el momento. El objetivo a corto plazo es, por lo tanto, compartir estas experiencias (incluyendo datos y resultados) en una forma más productiva. En el mediano plazo, el objetivo es armonizar los distintos códigos de conducta y desarrollar criterios de auditoría social.

Francia

En Francia también se están desarrollando ideas sobre la forma en que deberían operar los sistemas de monitoreo y verificación de manera que sean seguros y los consumidores puedan tener confianza en ellos y, por supuesto, que mejoren las condiciones de trabajo. Los franceses se refieren a esto

como la creación de una “socioetiqueta”. El modelo de fundación, según fuera desarrollado originalmente por la CCC es considerado como “privado” por muchos en Francia, al no tener participación gubernamental y la posibilidad de medidas legales en caso de incumplimiento. Otro modelo que está estudiando la CCC francesa es ligar el sistema de monitoreo y verificación al sistema de observancia de estándares de calidad de la Comunidad Europea. En este escenario, el código sería “traducido” a una norma reconocida por la asociación nacional francesa de normatización (AFNOR) y el Comité Europeo de Normatización. La CCC francesa está avanzando hacia una cooperación más estrecha con los organismos públicos encargados de establecer estándares. Otros (incluyendo a la industria) ven ambos modelos como poco prácticos y no lo suficientemente concretos, y quieren seguir el SA8000, que es el único sistema operacional en estos momentos).

6. Temas y puntos críticos de debate

Los tests sobre distintos enfoques para la implementación, monitoreo y verificación del cumplimiento de códigos de conducta en estas cinco iniciativas nacionales han generado una experiencia considerable en los temas críticos para el desarrollo de dichos sistemas y modelos. Algunas de las experiencias han revelado problemas e interrogantes que requieren una mayor atención con el fin de establecer sistemas efectivos que garanticen los derechos de los trabajadores. Algunas experiencias han conducido a una mejor comprensión de los elementos clave necesarios para un sistema efectivo de monitoreo y verificación. Las lecciones aprendidas en estos temas críticos, elementos clave y problemas a resolver, serán descritos aquí en forma sumaria. Esta sección no intenta ser completa y definitiva porque, a medida que se desarrollan los proyectos nacionales, se espera que surjan nuevos temas de debate, al mismo tiempo que se resuelven otros.

Los temas críticos identificados por las iniciativas nacionales pueden ser vistos en distintos niveles, el nivel de las tiendas minoristas, el nivel de los proveedores y el nivel del sistema.

El nivel de las tiendas minoristas

- *Costo y precio justo.* Un interrogante crucial es quién paga los costos asociados con la implementación de códigos, el denominado *costo real*, que incluye una forma justa de establecer precios. El costo de la verificación independiente, aún cuando se ha debatido con frecuencia, se presume que es mucho menor que el costo asociado con la implementación. Aparte de ello, se necesita un mayor debate sobre los costos asociados con el monitoreo, los sistemas de verificación independiente, y el costos del establecimiento y mantenimiento de fundaciones.
- *Poder relativo del comprador.* Con el fin de implementar el estándar, un esquema de implementación debería tratar con el poder relativo del comprador en relación al proveedor. Los compradores son con frecuencia mucho más poderosos que los proveedores y se debe tratar esta particular relación.
- *Comprensión del punto de vista del negocio.* Se pide a las empresas que revelen información de todo tipo, sea al auditor o a la fundación. Lo que debe tratarse con mayor profundidad es qué tipo de información se debe requerir que revelen las empresas y a quién. Este requerimiento ha demostrado que la “capacidad de seguimiento” de las empresas es con frecuencia limitada. Para poder monitorear, las empresas tienen que saber dónde se fabrican sus productos. En algunos casos, cuando las tiendas se proveen de muchos proveedores, hacer un inventario de los proveedores y los pedidos es un primer paso importante. Otro tema crítico es la confidencialidad de la información. Las empresas son muchas veces renuentes a revelar información comercial de importancia. Una solución para esto que la empresa sólo revela esta información al organismo independiente (la fundación).

Nivel del proveedor

Contenido del código

- *Armonización del contenido del código.* Este es un tema importante, dado que existen algunas diferencias menores entre los códigos utilizados en las distintas iniciativas. Como se mencionara anteriormente, la estandarización del contenido de los códigos es importante para desarrollar estándares comunes auditables, y para desarrollar un marco común de referencia para el monitoreo y la verificación.
- *Libertad de asociación.* En muchos países productores, la libertad de asociación es una de las áreas problemáticas clave. Puede ser difícil determinar hasta dónde se respeta la libertad de

asociación. Por ejemplo, el problema se plantea cuando los trabajadores no están organizados en un país, región o fábrica en particular. ¿Significa que no hay libertad de asociación, o existe otra razón por la que los trabajadores no están organizados? Las horas extremadamente extendidas de trabajo pueden constituir una razón por la que los trabajadores simplemente no pueden organizarse. El tema de la libertad de asociación es particularmente importante en el caso de la producción en China. La pregunta es pues: ¿cuáles son los “medios paralelos” de organización aceptables?

- *Salario para vivir.* Este elemento de los códigos utilizados en las iniciativas ha llevado al interrogante de cómo determinar un salario para vivir cuando el nivel salarial existente es insuficiente y qué pasos dar para asegurar que los trabajadores reciben un salario para vivir. Hay una creciente cantidad de estudios sobre cómo determinar un salario para vivir, pero todavía sigue siendo difícil trasladar este estándar en criterios de auditoría.

Monitoreo y verificación

- *Necesidad de estándares internacionales en auditoría.* Como se describe en la sección de terminología de este trabajo, el término auditoría es utilizado actualmente en formas diferentes por diferentes actores. Es importante desarrollar estándares internacionales de auditoría, basados en los problemas encontrados por las distintas iniciativas.
- *Cooperación y relaciones.* Cómo tratar con las dificultades que pueden surgir en el contexto de las distintas relaciones que afectan el monitoreo y la verificación, tales como:
 - la relación entre ONGs y sindicatos en los países de producción;
 - la relación entre tiendas y proveedores;
 - proveedores no dispuestos a cooperar, y
 - escepticismo de ONGs/sindicatos sobre las iniciativas voluntarias (especialmente en países productores)
- *Participación de interesados.* Uno de los desafíos más importantes para un sistema de monitoreo y verificación es determinar en qué instancias deben participar los diferentes sectores interesados:
 - ¿en el diseño del código?
 - ¿en tratar las brechas entre los estándares y la realidad del lugar de trabajo?
 - ¿en la verificación independiente del monitoreo?
- Por ejemplo, la implementación concreta del código en la cadena de aprovisionamiento podría ser realizada por las empresas mismas, y los sectores interesados no tendrían que desempeñar un rol necesariamente. El monitoreo podría ser primariamente considerado responsabilidad de las empresas, pero para tener un monitoreo efectivo pareciera esencial un enfoque que considere a todos los sectores interesados. Sin embargo, esto también depende de la forma en que se organice la verificación independiente.
- *Participación en el nivel local.* ¿Quién debería controlar, monitorear o verificar qué elementos? ONGs relacionados con el tema laboral y sindicatos tendrían que participar en el nivel local con el fin de tener un monitoreo de buena calidad y una verificación independiente creíble. Entrevistas adecuadas con los trabajadores, por ejemplo, tendrían que ser hechas por una organización local de confianza de los trabajadores. Sin embargo, a veces, las ONGs locales no quieren ir a la fábrica a hablar con la gerencia, pensando que podría comprometer su independencia y su posición. De hecho, en general no quieren ser auditores ni parte del proceso de auditoría. ¿Cómo tratar este dilema? También, encontrar el ensamble correcto de organizaciones y gente que tome parte en el proceso de monitoreo y verificación, así como la forma correcta de incluir su conocimiento e información requiere de mucha capacidad que, al presente, no está disponible en general. Existe también la necesidad de prestar mayor atención al rol de los sectores locales interesados en relación a la acción correctiva.

- *Propiedad.* Las organizaciones en el nivel local, sean sindicatos, ONGs o industrias, tienen que tener mucha más capacidad, conocimiento, y un sentido de “propiedad” de los códigos utilizados en las iniciativas y sus disposiciones antes de que puedan realmente participar en su monitoreo y verificación, sea en forma de proyecto piloto u otra. Esto llevará mucho tiempo y esfuerzo.

Nivel del sistema

- *Instrumentos para una evaluación del impacto.* Hay que desarrollar instrumentos para una evaluación del impacto, los cuales servirían para medir la efectividad de los códigos sobre la situación de los trabajadores, pero también para medir el impacto en los proveedores y tiendas. A la fecha, se ha prestado poca atención a esto, pero en la medida en que se avanza, habrá una demanda mayor de instrumentos para evaluar el impacto de estas iniciativas. El interrogante central es ¿cómo medir el progreso?
- *Sustentabilidad del sistema.* Los distintos proyectos piloto que se están ejecutando al presente, y los distintos enfoques de auditoría, llevarán eventualmente a un sistema que pueda garantizar la observancia de los derechos de los trabajadores a lo largo de la cadena de proveedores de las tiendas. Esto significa que se deben desarrollar procedimientos y métodos de monitoreo y verificación que puedan ser utilizados en muchas fábricas y en muchos países distintos. Los proyectos piloto son métodos de prueba en unas pocas fábricas. ¿Qué pasará cuando se deba realizar el monitoreo y la verificación de *todos* los proveedores de las tiendas? Con grandes cantidades de proveedores – y cambiantes con frecuencia – el monitoreo y verificación a una escala de tal tamaño podría llevar años, y el sistema nunca podría estar totalmente libre de fallas.
- *Sistemas de reclamos.* Un sistema de reclamos debería asegurar que los trabajadores puedan expresar su insatisfacción con respecto a temas específicos del lugar de trabajo a la autoridad a cargo de supervisar el cumplimiento del código (organismo de certificación o fundación). Existen todavía muchos interrogantes sobre cómo se puede garantizar a los trabajadores el acceso seguro a un sistema de reclamos, dónde y ante quién se pueden presentar reclamos, y cómo se responderá a los mismos. Dado que será muy difícil auditar a *todos* los lugares de trabajo con frecuencia en cadenas de aprovisionamiento grandes y complejas, el sistema de reclamos será una parte importante de un sistema sustentable de monitoreo y verificación. Un sistema de reclamos accesible y confiable podría ser, de hecho, la única solución para la protección contra violaciones de los estándares laborales, para todos los trabajadores implicados. Dicho sistema tendría que poder recibir reclamos directamente de los trabajadores y reclamos presentados por sindicatos u ONGs. Otra pregunta actual es cómo tratar con los reclamos fuera del contexto del proyecto piloto. ¿Los casos fuera del contexto del proyecto piloto, se convierten por sí mismo en proyectos piloto? En la ETI, el proyecto piloto con bananas en Costa Rica fue el resultado de información sobre violaciones a los derechos laborales.

Otros temas críticos

- *Relación con otras iniciativas de multi interés.* Se puede ver un número creciente de iniciativas multi interés, basadas en distintos estándares y principios. No está siempre claro cuál es la posición de las iniciativas nacionales examinadas en este trabajo sobre las otras iniciativas. Cada vez resulta más confuso para consumidores, empresas y campañas ver las diferencias entre ellos y determinar su posición. Todavía existen diferencias fundamentales de opinión sobre contenido de los códigos, métodos de auditoría, y responsabilidades en la cadena de aprovisionamiento entre las distintas iniciativas que no se pueden ignorar.

- *Independencia de campañas/protocolos de la CCC.* El creciente número de asociaciones entre plataformas nacionales de la CCC y empresas ha hecho surgir el interrogante de cómo separar las actividades de campaña de la CCC del trabajo asociado con las empresas. ¿Qué hacer, por ejemplo, cuando se informa sobre una violación de los derechos de los trabajadores que concierne a una empresa que participa en estos proyectos asociados? ¿Existe un acuerdo de que estas empresas no serán afectadas por las campañas? Con el fin de evitar tales problemas, la Fundación Holandesa Vestir Lo Justo es una entidad separada e independiente de la campaña. Este no es el caso en Francia, donde la CCC trabaja directamente con Auchan en un proyecto piloto.
- *Limitaciones de los códigos como estrategia.* En el clima político actual de disminución de la influencia gubernamental y el alcance mayor de las corporaciones transnacionales, la existencia de códigos de conducta no gubernamentales es considerado muchas veces como otro mecanismo más aún de dominación de las corporaciones transnacionales en áreas de la sociedad que solían estar controladas primariamente por el estado. Un punto en debate es si es conveniente que el sector privado y la sociedad civil resuelvan estos problemas entre ellos, o si deberíamos tratar de hacerlo a través de soluciones legislativas . Estas relaciones entre códigos y legislación laboral nacional es de gran importancia y debería ser tratada en todos los niveles (tiendas minoristas y proveedores). Hay algunos casos en que los códigos se han utilizado para debilitar el alcance de la legislación nacional, por ello, en la comunicación sobre el código, sea a la gerencia de los proveedores o a los trabajadores, debe reafirmarse que los códigos de conducta nunca deben ser utilizados en contra de la legislación nacional.

Apéndice A

El Proyecto Sueco de Verificación Independiente – Alternativas de Código (Alternativas A y B)

Los códigos de conducta utilizados en los proyectos piloto suecos pueden ser distintas una de otras en tres estándares:

En seguridad e higiene:

3. Alt.A y B. Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas y se provee capacitación / Alt 3.C. Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas

3.1. Se ofrecerá un ambiente de trabajo seguro e higiénico, teniendo en cuenta el conocimiento prevalente de la industria y los peligros específicos. Se tomarán las medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones que surjan de, o estén asociados con, o que ocurran en el transcurso del trabajo, minimizando, en tanto sea razonablemente posible, las causas de los peligros inherentes al ambiente de trabajo.

3.2. Los trabajadores tendrán acceso a facilidades sanitarias limpias. Allí donde se provea alojamiento, las instalaciones deben ser limpias, seguras y satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores.

3.3. Las fábricas deberán tener extinguidores de incendio, así como salidas de emergencia claramente señaladas. Las puertas de salida deberán abrirse para afuera, no estarán bloqueadas y podrán ser usadas por todo el personal en todo momento. (Incluido en alt 3.A y 3.B)

3.4. Los trabajadores recibirán capacitación regular y registrada en seguridad e higiene, y dicha capacitación deberá ser repetido para trabajadores nuevos o con nueva asignación de tareas.

3.5. Los trabajadores tendrán acceso a agua potable y, si fuera apropiado, se proveerán instalaciones sanitarias para guardar comida.

(incluida en Alt 3.A)

Sobre salarios

5. Alt.A Se pagarán salarios para vivir / Alt B. Se pagarán salarios mínimos

5.1. Los salarios pagados por una semana estándar de trabajo deben satisfacer, al menos, los estándares legales nacionales o los estándares fijados por la industria, cualquiera sea mayor. (Incluido en Alt 5.A). En cualquier caso, los salarios deben ser siempre suficientes para satisfacer las necesidades básicas y proporcionar algo de ingreso discrecional.)

5.2. Se ofrecerá a todos los trabajadores con información escrita y entendible sobre sus condiciones de empleo con respecto a salarios antes de comenzar su empleo y sobre los particulares de sus salarios por el período de pago correspondiente a cada vez que reciben pago.

5.3. No se permitirán deducciones de salarios como medidas disciplinarias ni podrán hacerse deducciones de salarios que no estén contempladas en la legislación nacional sin el permiso expreso del trabajador afectado. Se deberán registrar todas las medidas disciplinarias.

Sobre horas de trabajo

6. Alt. A. Horas de trabajo que no sean excesivas, 48 horas semanales más 12 de horas extra voluntarias. Alt B. Horas de trabajo que no sean excesivas, horas extra voluntarias

6.1 Las horas de trabajo deberán cumplir la legislación nacional y los estándares industriales prevalentes, cualquiera que ofreciera mayor protección.

6.2 En cualquier caso, los trabajadores (incluido en alt 6.A no podrán ser obligados a trabajar regularmente más de 48 horas semanales y) deberán tener al menos un día libre por período de 7 días en promedio. Las horas extras deberán ser voluntarias, (incluido en alt 6.A: no deberán exceder las 12 horas semanales) no se podrán exigir en forma regular y deberán ser siempre compensadas con un salario mayor.