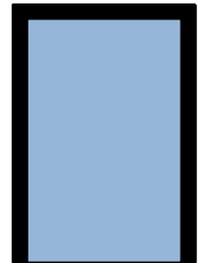




Responsabilidad Subcontratada:

*Auditorías Sociales, Certificación del Lugar
de Trabajo y Veinte Años de Fallas en la
Protección de los Derechos del Trabajador*



La AFL-CIO

La Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, por sus siglas en inglés) trabaja todos los días para mejorar las vidas de la gente que trabaja.

Somos una federación democrática y voluntaria de 57 sindicatos laborales nacionales e internacionales que representa a 12.2 millones de trabajadores. Ayudamos a la gente que desea unirse en sindicatos a negociar colectivamente con sus empleadores para obtener mejores condiciones de trabajo y mejores formas de hacer un trabajo bien hecho. Trabajamos para asegurar que los trabajadores sean tratados justamente, con paga y beneficios decentes y trabajos seguros, respeto y oportunidades iguales para todos. Para ayudar a los trabajadores a obtener habilidades y capacitación laboral para el trabajo del siglo 21, manejamos la más grande red de capacitación con excepción del ejército de Estados Unidos. Y damos una voz independiente en la política y la legislación para las mujeres trabajadoras y hacemos que sus voces se escuchen en las salas corporativas y el sistema financiero.

Nuestras raíces están en las comunidades y se extienden a países en todo el mundo, nos asociamos local, nacional y mundialmente con aliados que comparten los valores de las familias trabajadoras.

Este reporte está dedicado a la memoria de:

Aminul Islam, presidente del comité local de la Federación Industrial y del Vestido de Bangladesh (BGIWF, por sus siglas en inglés) en las áreas de Savar y Ashulia de Dhaka, y principal organizador de un bien conocido grupo de derechos laborales, el Centro para la Solidaridad con los Trabajadores de Bangladesh (BCWS, por sus siglas en inglés), que fue torturado y asesinado; su cuerpo fue encontrado el 5 de abril de 2012. A la fecha, nadie ha sido declarado culpable de este crimen.

Stephen Coats, fundador y director de Educación Laboral en Estados Unidos en el Proyecto de las Américas (USLEAP, por sus siglas en inglés), quien murió inesperadamente el 2 de abril de 2013. Era un comprometido activista de los derechos de los trabajadores y pionero en fincar la responsabilidad de sus compromisos con los derechos humanos en las corporaciones

Reconocimientos:

Brian Finnegan, AFL-CIO Coordinador Global de Derechos de los Trabajadores, es el autor principal de este reporte.

Prólogo

EL FRACASO de los gobiernos en la protección de los derechos de los trabajadores en la economía global ha dejado una gran brecha de regulaciones y ha ayudado a generar una industria de 80 mil millones de dólares en responsabilidad social corporativa (CSR, por sus siglas en inglés) y auditoría social. Pero la experiencia de las dos últimas décadas con la “regulación privatizada” de las cadenas de abastecimiento globales tiene aterradoras similitudes con la auto regulación financiera que fracasó tan estrepitosamente en 2007 y llevó al mundo a una larga y profunda recesión.

Este extenso y detallado reporte de la AFL-CIO revela lo mala que ha sido la industria de la CSR para los trabajadores. No sólo ha ayudado a mantener malos salarios y condiciones de trabajo, también ha dado cobertura de relaciones públicas a productores que desdeñan el hecho de que la salud y la seguridad han costado cientos de vidas.

Muchas de estas bien establecidas marcas de CSR, como la Asociación para el Trabajo Justo y Responsabilidad Social Internacional son fundadas por grandes corporaciones y muchas veces incluso subsidiadas por el gobierno. Este reporte muestra cómo la abrumadora influencia de la compañía ha dominado las agendas de la FLA, la SAI y grupos similares, mientras los trabajadores, que deberían beneficiarse de la CSR, han sido marginados o totalmente ignorados.

.El hecho de que una fábrica de ropa en Pakistán pudiera obtener un certificado SAI con base en algunas llamadas telefónicas y algunas juntas fuera del país, y aun así ser tan peligrosa que un incendio en septiembre de 2012 mato a casi 300 trabajadores, debería haber llevado a una exhaustiva revisión de la industria de la CSR. Pero no hay señales de que vaya a suceder una reforma de la raíz ni de la sucursal.

Todo indica que, como siempre, esto es un negocio para la CSR.

En muchos sentidos, la dependencia de la industria de la CSR en subcontratar la inspección y la verificación copia

la estructura de las corporaciones globales que supuestamente debe vigilar. La responsabilidad está comúnmente perdida en la “cadena de abastecimiento de la CSR” y en donde los monitores locales realmente están del lado de los trabajadores contra la explotación laboral, con frecuencia son ignorados también para evitar la vergüenza.

La investigación de la AFL-CIO subraya el fracaso central del modelo de la CSR, que se basa principalmente en cortas visitas a las fábricas y no en una plática adecuada con los trabajadores. Por esto, junto con las grandes marcas globales que copia el modelo de “Walmart” de bajar los precios a los productores locales aún más y exigir una producción más rápida, el modelo de auditoría social dominante nunca logrará un trabajo decente y seguro para los millones de trabajadores que se encuentran de ese lado de la economía mundial.

Con los legisladores en el congreso de Estados Unidos y el Parlamento Europeo presionando la reforma, y los nuevos “Principios Gobernantes” de las Naciones Unidas, elevando los estándares, hay una probabilidad de que la fachada de la CSR impulsada por la industria comience a desvanecerse

Pero finalmente, es a través de la libertad de asociación y la organización de sindicatos que los trabajadores tienen la mejor posibilidad de defender sus intereses. El progreso estable de las federaciones de sindicatos globales negociando para obtener acuerdos globales con las multinacionales está haciendo la diferencia y el reto para los gobiernos es ahora finalmente cumplir con su deber de asegurar que los trabajadores, donde sea que se encuentren, cumplan con los estándares globales que ellos mismos han ayudado a desarrollar en la Organización Internacional del Trabajo.

SHARAN BURROW

Secretario General

Confederación Internacional de Sindicatos

Resumen Ejecutivo

DESDE AL MENOS LA DÉCADA DE LOS OCHENTA, las cadenas de abastecimiento mundiales de importantes marcas se han expandido a países donde los gobiernos han demostrado poca voluntad o capacidad para regular los muchos lugares de trabajo que entran en relaciones comerciales con estas marcas. En dichos lugares, las leyes laborales son con frecuencia débiles o mal aplicadas, los derechos de los trabajadores no son reconocidos y los trabajadores son bloqueados cuando intentan organizar sindicatos y entrar en negociaciones colectivas con los patrones para llevar los salarios por encima del nivel de pobreza. Los estándares básicos de salud y seguridad y los derechos humanos en muchos de estos sitios de trabajo son violados regularmente. Ubicarla producción en estos casi precarios sitios de la cadena de abastecimiento global se ha vuelto una forma estándar en que las marcas internacionales maximizan sus ingresos y presionan a sus competidores bajando aún más los costos de producción.

La industria del vestido en Bangladesh se ha vuelto recientemente famosa en cuanto a la libertad de asociación y un lugar peligroso para trabajar. En abril de 2012, justo después de que Aminul Islam encabezó los esfuerzos para organizar a los trabajadores y negociar un compromiso de la marca para mejorar las condiciones en la fábrica, fue torturado y asesinado. En los meses siguientes más de 100 trabajadores de Bangladesh murieron en un incendio de la fábrica. En Pakistán, 300 más murieron en una sola fábrica que se incendió en septiembre de 2012. La decisión de ubicar las plantas en

Dichos lugares también lleva responsabilidad de respetar los derechos humanos en estos lugares. Bangladesh y Pakistán son dos ejemplos de cómo las corporaciones no han logrado cumplir con estas responsabilidades y este reporte nos da otros. Las fábricas mencionadas antes producían productos para grandes marcas internacionales, y todas eran parte de varios programas privados, voluntarios y no vinculantes en los que los proveedores y las marcas participantes para regular estos lugares de trabajo por medio de inspecciones, auditorías y certificaciones. Este reporte examina de cerca programas como estos, rastrea su evolución y pide cambios en un sistema que no funciona.

Este reporte busca más allá de la fachada de los esquemas de auditoría social y certificación para revelar una molesta ignorancia de las responsabilidades por parte de los gobiernos para proteger los derechos humanos en el sitio de trabajo, y de las compañías para respetar estos derechos al ejercer sus deberes en cuanto al impacto de sus actividades comerciales y sus relaciones comerciales. Notablemente, los trabajadores y sus sindicatos casi nunca juegan un papel en los sistemas voluntarios que las corporaciones han elegido apoyar para asegurar el cumplimiento con los derechos del trabajador y los estándares del sitio de trabajo. Al igual que la mayoría de los programas de Responsabilidad Social Corporativa, estos programas están formados por propuestas unilaterales por parte de las corporaciones para regular sus propias actividades sin papeles importantes para los gobiernos o los sindicatos.

Quienes han sentido los efectos de la auto regulación corporativa después de la crisis financiera y de empleos de 2007 deberían tomar nota de este reporte y lo que tiene que decir sobre los fracasos de la responsabilidad corporativa.

Mientras este modelo globalizado de negocios sigue proporcionando grandes ganancias a las compañías, es a un costo muy alto para los trabajadores y para las economías de muchos de los países más pobres. También ha llevado a problemas de reputación para las compañías, ya que los sindicatos laborales, organizaciones no gubernamentales y otras comienzan a fijarse en la explotación y el abuso. Inicialmente en los sectores de la ropa, calzado, productos deportivos y agrícola en los noventa. Las compañías multinacionales, obligadas a encontrar nuevas formas de proteger su modelo comercial, recurrieron a las nuevas iniciativas de CSR para absorber y reducir la preocupación pública sin hacer ningún cambio fundamental en su forma de organizar la producción. Una vez que las compañías sean forzadas a reconocer que ni sus propios auditores ni los contratados externamente pueden asegurar el respeto

por los estándares básicos o los derechos humanos, en el lugar de trabajo, las grandes compañías abrazarán las iniciativas multi accionistas (MSIs, por sus siglas en inglés) para lograr el cumplimiento con sus cadenas de abastecimiento. Aunque aún no están claramente definidas o sistemáticamente evaluadas, las MSIs pretenden reunir a la sociedad civil y a otros participantes a dialogar con las corporaciones sobre los impactos negativos de las actividades comerciales. Así, las condiciones perfectas para un nuevo negocio global surgieron en 1990, una que se convirtió en una certificación de CSR anual de 80 mil millones de dólares y en la industria de la auditoria social en la actualidad. Estas MSIs y los programas de CSR de las compañías vigilan un sistema de compañías de auditoria social y control de calidad que aseguran que se cumpla con los estándares y derechos básicos de los consumidores. Sin embargo, no se vigila la responsabilidad cuando dicho cumplimiento fracasa claramente. Ni los sindicatos de trabajadores, ni los gobiernos juegan un papel importante o tienen acceso total a la información producida por las MSIs. Así, durante más de 15 años, los principales enfoques de MSIs han crecido en el número de compañías que se suscriben a este flexible y voluntario enfoque, pero las MSIs no han demostrado resultados en cuanto a su capacidad de mejorar los estándares en el sitio de trabajo, el respeto por los derechos como la libertad de asociación, o subir los salarios por encima del nivel de pobreza.

La CSR constituye un diverso grupo de prácticas y se remonta al menos a los años setenta, cuando los códigos voluntarios para el comportamiento corporativo fueron desarrollados por medio de procesos tripartitas. Desde los noventa, la escena ha sido dominada por iniciativas unilaterales tomadas por los negocios en las que la CSR reemplaza la responsabilidad de los gobiernos para implantar estándares ILO en la ley nacional y asegurar que sean respetados por medio de la inspección y la procuración. La presión de los sindicatos y los grupos a favor de los trabajadores ha tenido éxito al hacer que los estándares ILO sean la referencia para la CSR, al menos en el papel. Sin embargo, este reporte muestra que los participantes importantes en la CSR y la industria de auditoria social relacionada han hecho poco para asegurar el respeto verdadero a los estándares ILO, y casi nada para la más importante, que permite que sucedan las demás: la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Donde se respeta la libertad de asociación y los trabajadores pueden organizar sindicatos y hacer contratos colectivos, éstos pueden defenderse de la explotación y obtener ingresos y condiciones de trabajo decentes. Donde estos derechos les son negados, el modelo CSR no puede llenar el espacio. De hecho, como muestra este reporte, la CSR se usa frecuentemente como medio para disminuir la libertad de asociación y la negociación colectiva. El enfoque del reporte en dos de las principales iniciativas apoyadas por la industria, la Asociación para el Trabajo Justo y Responsabilidad Social Internacional, revela cómo una y otra vez dichas “iniciativas voluntarias” han dado resultados a la administración y las corporaciones, pero no a los trabajos que reclaman los beneficios.

Peor aún, la industria de la CSR ha ocultado información sobre condiciones inseguras de trabajo a los trabajadores o los gobiernos. Esta falta de transparencia ha contribuido a la muerte de cientos de trabajadores que han perdido la vida en fábricas que han logrado acceso a los mercados globales con base en la certificación dada por marcas CSR bien conocidas. Incluso cuando las fábricas son una trampa de muerte, los programas de CSR se niegan a reportar a los trabajadores en esas fábricas y a los gobiernos que tienen la responsabilidad de proteger a los trabajadores. Compartir esta información le salvaría la vida a cientos de personas.

En el peor de estos casos, casi 300 trabajadores murieron y muchos más resultaron lesionados en un incendio en una fábrica de ropa de Ali Enterprises in Karachi, Pakistán. Salidas cerradas y ventanas bloqueadas evitaron que los trabajadores salieran del edificio, y muchos perdieron la vida saltando desde el cuarto piso. Sólo tres semanas antes la fábrica había sido certificada por cumplir con los estándares SA800 de la SAI sobre los derechos y seguridad de los trabajadores. El sistema SAI aprobó a la compañía italiana RINA para certificar fábricas. RINA subcontrató la inspección a una compañía local, RI&CA, y nunca fue a Pakistán a aprobar las condiciones del sitio de trabajo. Ni SAI, sus expertos técnicos, ni RINA visitaron la fábrica, la cual ni siquiera estaba registrada con el gobierno, pero de alguna manera, Ali Enterprises recibió la certificación global de SAI y acceso a contratos con importantes marcas y mercados como un lugar de trabajo socialmente responsable.

Otros ejemplos documentados en este reporte revelan cómo la CSR ha sido usada activamente para frustrar a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad de

asociación. En Honduras, la gerencia de la fábrica de Russell Athletic con 1,800 empleados, cerró la planta en 2008 después de que los trabajadores organizaron un sindicato. El sindicato interpuso quejas con dos grupos –el Consorcio para los Derechos de los Trabajadores (WRC, por sus siglas en inglés), que incluye representación de sindicatos en su consejo, y la Asociación para el Trabajo Justo (FLA), financiada por la industria, que no los incluye. El WRC estableció que el cierre de la fábrica se debió a que los trabajadores hicieron un sindicato y pidió que se reabriera. La FLA contrató una compañía con fines de lucro, the Cahn Group, para investigar y una segunda compañía, ALGI, para realizar una auditoría social. Tanto Cahn, como AGI encontraron que el cierre fue por razones comerciales normales y no porque los trabajadores se sindicalizaron. Meses de presión del WRC y de estudiantes activistas a favor de los trabajadores en Estudiantes Unidos Contra las Fábricas Explotadoras llevó a la compañía a volver a abrir la fábrica y recontratar a todos los trabajadores. Sin embargo, la continua negación de la FLA de reconocer la verdadera razón del cierre, y su asociación con la gerencia de Russel en cada ocasión, fue un importante obstáculo para el éxito de los trabajadores. El reporte incluye comunicaciones directas de estos trabajadores y su sindicato con la FLA, expresando una crítica a aquellos trabajadores que fueron directamente afectados por las acciones de la FLA.

Este reporte contiene muchos otros ejemplos sobre cómo la SAI, la FLA y otros grupos de CSR financiados corporativamente han apoyado sistemáticamente a los patrones contra las quejas legítimas de los empleados. El modelo de negocios que usan estos grupos es examinado a detalle, incluyendo la forma en que reducen la responsabilidad de los gobiernos de proteger a los trabajadores e incluso asegurar que los patrones contribuyan con el seguro social y el pago de indemnización.

La SAI, la FLA y grupos similares han fortalecido el lenguaje que utilizan en sus estándares a medida que la presión por parte de los sindicatos y los activistas a favor de los derechos de los trabajadores ha aumentado. Pero esto no ha hecho una importante diferencia en el verdadero impacto de sus prácticas, con frecuencia los trabajadores no son consultados durante las “inspecciones” a las plantas y la certificación de lugares de trabajo peligrosos y donde se les explota sigue sucediendo.

En contra de estos antecedentes y con el fracaso continuo de muchos gobiernos al asegurar el cumplimiento nacional con los estándares ILO por medio de la legislación y una eficiente inspección del trabajo, se requieren verdaderas medidas para proteger a los trabajadores y hacer que se avance en cuanto a sus derechos en las cadenas de abastecimiento. El reporte propone reformas a largo plazo a la auditoría social, ya que es probable que siga siendo el centro de lo hacen algunas marcas con respecto a estos temas en el corto y mediano plazo. Estas reformas hablan de la gobernancia de la CSR, la transparencia, la inspección adecuada, la metodología, la conciliación independiente y el arbitraje que involucra a los sindicatos y compromisos a largo plazo por parte de las marcas globales. El reporte ofrece una serie de alternativas que son soluciones parciales, mientras reconoce que sólo a través de las relaciones industriales maduras y eficientes entre sindicatos y patrones que la escala de la explotación en las cadenas de abastecimiento globales se puede manejar adecuadamente. Algunas de estas propuestas son:

- Los acuerdos de marco global negociados entre federaciones sindicales mundiales y compañías multinacionales son cada vez más un medio por el que los derechos laborales internacionales son respetados a lo largo de las cadenas de abastecimiento. El enfoque y aplicación de estos acuerdos ha mejorado

Con el tiempo a medida que se aprenden lecciones de la experiencia, pero no son una solución perfecta en particular, ya que algunas compañías no implementan localmente lo que acordaron a nivel global. Sin embargo, el hecho de que sean negociados en lugar de impuestos unilateralmente por las compañías, junto con la creciente conciencia dentro de los sindicatos en el mundo, significa que el trabajo organizado ha podido usarlos para dar solidaridad internacional a los trabajadores en las cadenas de abastecimiento en muchos países.

- Con el apoyo en 2011 de los “Principios Guía de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos y los Negocios”, existen nuevos caminos para la negociación de marcos globales más completos que reconocen que el respeto a los derechos humanos, incluyendo los derechos fundamentales de los trabajadores no es una actividad voluntaria para las compañías sino que es algo central de su evaluación general. Una revisión en 2011 a las Guías de la OCDE para las Empresas multinacionales que extendieron explícitamente su alcance a las “cadenas de abastecimiento y relaciones comerciales” de las empresas fue un paso importante hacia delante, y ha proporcionado un importante apalancamiento en países que se han adherido a los Lineamientos. Tanto los nuevos lineamientos de la OCDE, como los Principios de las Naciones Unidas se deben usar para mejorar las condiciones en las cadenas de abastecimiento, pero si declaraciones pasadas similares son una medida, esto no sería suficiente. Las regulaciones gubernamentales y los principios vinculantes entre trabajadores y patrones serán necesarias para que estos compromisos sean realmente importantes.

- Otras iniciativas útiles incluida la Ley Dodd-Frank en Estados Unidos, con sus requerimientos de confidencialidad, el Consejo de Contabilidad de Sustentabilidad de Estados Unidos y, más recientemente los requerimientos específicos de reporte para inversión en Burma. Internacionalmente, el trabajo de la Iniciativa Global de Reporte promueve el reporte de sustentabilidad sobre desempeño económico, social, ambiental y de gobernanza y ofrece otra forma de hacer que las corporaciones se responsabilicen.

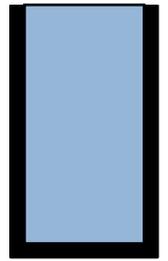
- Propuestas innovadoras basadas en sindicatos y convenios colectivos en el lugar de trabajo, como el protocolo de libertad de asociación del 2011 en la industria de los zapatos y la ropa en Indonesia, el acuerdo de seguridad contra incendios de la fábrica de Bangladesh, el Programa de Proveedores Designados del Consorcio para los Derechos de los Trabajadores y el precedente del “acuerdo de trabajadores” de la industria del vestido en Estados Unidos; también se cubren en este reporte.

- El Programa Mejor Trabajo de la ILO también se discute. Aunque Mejor Trabajo se debe mejorar antes de expandirse más, este programa mejorado puede sentar las bases hacia el sistema sustentable para mejorar las condiciones en la cadena de abastecimiento

El término Responsabilidad Social Corporativa cubre muchos tipos diferentes de iniciativas, con diferentes grados de impacto en la protección de los trabajadores contra la explotación. Este reporte diagnostica éxitos y fracasos y un tema recurrente, donde los trabajadores son representados en el proceso, especialmente a través de sus sindicatos, las posibilidades de éxito son reales, mientras que las iniciativas impulsadas corporativamente han mostrado haber fallado en trabajar para la gente y sus comunidades en los últimos 20 años.

Finalmente, los gobiernos deben cumplir con su responsabilidad de implementar leyes laborales que cumplan con los estándares ILO. Pero a falta de ello, las iniciativas voluntarias seguirán siendo parte del escenario de las relaciones industriales globales. La AFL-CIO y sus socios alrededor del mundo seguirán presionando para que dichas iniciativas tengan un verdadero significado para los trabajadores, y no dudará en pedirle cuentas a quienes reemplazar la verdadera responsabilidad con un giro corporativo impulsado por las relaciones públicas.

Una Breve Historia



¿CÓMO ES QUE verificar y defender los estándares en el lugar de trabajo y los derechos laborales en la fábrica Ali Enterprises se dejó como una práctica de un sistema voluntario y no vinculante que no incluye ni al gobierno ni a los trabajadores?

Hace más de 100 años, 146 trabajadores murieron en el famoso incendio de la Fábrica Triangle Shirtwaist en la ciudad de Nueva York. Durante las décadas siguientes, en Estados Unidos y en otros lugares los sindicatos trabajaron mucho para organizarse y hacer que los lugares de trabajo fueran más seguros. Los gobiernos mejoraron las leyes laborales y su cumplimiento. La regulación del lugar de trabajo y las condiciones de seguridad y salud mejoraron muchísimo debido a las acciones de los sindicatos y los gobiernos. Muchos países progresaron en cuanto a la libertad de asociación y otros derechos de los trabajadores y derechos humanos durante esos años. En el Occidente Industrializado, al menos, las corporaciones jugaban un papel, pero no voluntario. El estado estableció e hizo cumplir reglas básicas. En el área de la seguridad del trabajador, muchos sindicatos de los países pudieron reducir los accidentes y las muertes al organizar a los trabajadores y capacitar a los líderes del lugar de trabajo, quienes vigilaban el sitio todos los días, durante todo el día, a diferencia de antes, una vez al año. En la industria del vestido en Estados Unidos, la explotación, las condiciones inseguras de trabajo y los salarios de pobreza se redujeron a partir de 1930 y hasta 1970, principalmente haciendo responsables a las importantes marcas de sus prácticas de subcontratación por medio de acuerdos de contratos colectivos vinculantes conocidos como “acuerdos de los trabajadores” que el gobiernos de Estados Unidos y ambos partidos importantes apoyaron repetidamente.¹¹

Los sindicatos en el sector del vestido encabezó estos esfuerzos y mostro a los empleados y al gobierno cómo mejorar las condiciones a través de organizar a los trabajadores y negociar con ellos. Las condiciones de

Trabajo y el respeto a los derechos no eran perfectos, pero se progresó. Desde entonces, la situación ha empeorado.

Desde al menos 1980, las grandes multinacionales se han globalizado más, creando cada vez más flexibles y complejas cadenas de abastecimiento globalizadas mientras evitan los límites impuestos a ellas por parte del estado o los sindicatos. Desde 1990, esto sólo se ha acelerado. A medida que el trabajo de manufactura ha dejado los países donde había leyes, contratos colectivos y otros sistemas para reducir los peligros.

En el lugar de trabajo, los trabajos se han ido a países con leyes inadecuadas, mal cumplimiento de ellas y precarias relaciones laborales con poca voz de los trabajadores para defender los intereses diarios de los mismos o mandar una alarma antes de que llegue el desastre. Las mejoras realizadas en una primera era en los países industrializados se lograron por medio de sindicatos, contratos colectivos y regulaciones estatales, pero los trabajadores, los beneficiarios de estos programas de CSR casi no juegan un papel en el monitoreo de la CSR y los sistemas de certificación actuales.

Para empeorar las cosas, todas las corporaciones siguen ahora lo que se conoce como el modelo Walmart: escurrir las ganancias de las partes más bajas de la cadena de abastecimiento hacia arriba, para sus accionistas y sus gerentes. Este modelo deja poco hacia debajo de la cadena para pagar los salarios, el costo de las mejoras en la seguridad laboral o los impuestos locales para mejorar las regulaciones laborales por medio de gobiernos que no cuentan con fondos.

Serías propuestas para mejorar las condiciones de trabajo y el respeto a los derechos de los trabajadores en las cadenas de abastecimiento globales tendrán que retar este modelo en lugar de aceptarlo como algo inevitable o natural. Con base en los reportes fiscales de 2010, por sólo cinco por ciento de las MSIs basadas en Estados Unidos en la capa superior de este sector de auditoría

social no lucrativa, los ingresos totales de sólo las MSIs que manejan las muchas actividades de certificación social no lucrativa fueron mayores de US\$15 millones. Más allá de esto, los auditores con fines de lucro siguen y crecen. La FLA ha crecido cada año, especialmente en países con China, Vietnam y Bangladesh donde la libertad de asociación es ilegal o prácticamente no existe.¹¹⁸

Avandia en Guatemala—WRAP

En 2005, la WRAP certificó la fábrica de Avandia en Guatemala, que producía para la marca Jones Apparel y otras. La fábrica conservó su certificación hasta el 29 de enero de 2011. Con el paso de los años, los sindicatos nacionales e internacionales habían identificado que Avandia tenía una historia particularmente mala de respeto por los derechos de los trabajadores. De hecho, las violaciones de Avandia y el fracaso del gobierno al sancionarla por dichas violaciones se incluyeron como ejemplos emblemáticos de fracasos en el respeto a los derechos laborales bajo el tratado de comercio CAFTA en una queja interpuesta por la AFL-CIO en abril de 2008. Para dar el certificado a partir de 2005 hasta principios de 2011, como se hizo, la WRAP y sus auditores debieron haber inspeccionado Avandia al menos cinco veces. Además de escuchar el testimonio de los empleados y otros que pudieron haber informado a WRAP de las numerosas violaciones durante las entrevistas, registros públicos y documentos testificados de serios problemas de esta fábrica “socialmente responsable” Sólo después de varias amenazas de muerte contra los trabajadores y la intervención del movimiento internacional del trabajo, WRAP decidió quitarle la certificación a Avandia.

Como parte de un programa de cumplimiento social del lugar de trabajo no relacionado con WRAP, Avandia acortó participar en un programa para identificar y reducir las violaciones a los derechos laborales. En enero de 2006, la oficina del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO en Guatemala acordó facilitar la participación de los trabajadores de Avandia en el programa. Sin embargo, no sólo no mejoró el cumplimiento de la CSR, sino que el programa generó nuevas violaciones a los derechos en el sitio de trabajo. Después de una serie de sesiones conjuntas, los trabajadores y la gerencia identificaron problemas y se suponía que discutirían formas para remediar las violaciones laborales en Avandia. Mientras tanto, los trabajadores que participaban en las capacitaciones y el aprendizaje sobre sus derechos también comenzaron a discutir internamente la posibilidad de formar un sindicato. En los próximos meses, la gerencia de Avandia se negó tres veces a participar de buena fe en las sesiones conjuntas para resolver los problemas.

En ese momento los trabajadores se reunieron y comenzaron a hablar de organizar un sindicato para resolver el problema. Cuando la gerencia supo de estos esfuerzos, corrió a casi todos los empleados involucrados en tres días. Como consecuencia, Avandia despidió a todos los trabajadores involucrados en el llenado de los documentos para crear el sindicato. Aunque una corte laboral ordenó a la gerencia de Avandia reinstalar a estos trabajadores, Avandia apeló, retrasó e hizo amenazas de muerte contra los trabajadores en Guatemala que “trataron de ejercer sus derechos en el trabajo, quienes murieron o simplemente desaparecieron. Además, la gerencia de Avandia detuvo a los trabajadores durante 10 horas sin acceso a comida, agua, baños o comunicaciones. Esta información también se presentó al Fiscal.”¹²¹

Bajo protesta, todos, con excepción de dos trabajadores involucrados, renunciaron a recibir indemnización. Estos no encontraron trabajo al menos en el siguiente año y medio, los habían puesto en la lista negra. Los dos que se resistieron ganaron reinstalación adicional y pagos retroactivos otorgados por cortes locales, pero no fueron pagados por Avandia.

Estos eventos y las quejas fueron documentadas en la secretaría del Trabajo y Oficio del Fiscal Especial. Si el WRAP hubiera tenido algún contacto con los trabajadores o las organizaciones laborales locales o sus aliados, todas estas acciones de Avandia hubieran entrado en cualquier proceso de certificación o proceso de renovación de auditoría. Sin embargo, la certificación de Avandia fue otorgada y renovada por la WRAP varias veces. Algunos meses después de que se hizo la queja del CAFTA, el gobierno de Guatemala aseguró que reinstalaría a estos trabajadores bajo presión del gobierno de Estados Unidos. Avandia volvió a contratar a algunos de estos trabajadores pero luego los volvió a despedir cuando la gerencia notó que seguían involucrados en esfuerzos de organización. Durante dos años, el gobierno de Estados Unidos documentó las violaciones de Avandia. Según el reporte público emitido por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos el 16 de enero de 2009: “El patrón despidió ilegalmente a estos trabajadores dos veces y aún no ha sido penalizado por esta aparente violación de la ley laboral de Guatemala. Para tratar estos despidos ilegales, las cortes han ordenado que se reinstale a los trabajadores, pero esto aparentemente ha sido ignorado también.... Estos trabajadores fueron reinstalados, sólo que los volvieron a despedir días después. No parece que se haya tomado ninguna acción criminal contra los patronos.”

Según el Departamento de la Oficina de comercio y Asuntos Laborales de Estados Unidos (OTLA, por sus siglas en inglés), la revisión del caso de Avandia arrojó que hubo cuatro sanciones diferentes ordenadas por la corte, sanciones por el despido de los trabajadores protegidos, por negarse a pagar indemnización.... Avandia sigue operando y exportando sus productos.”¹²³

Todos estos eventos ocurrieron en un periodo de tres años, mientras que la planta de AVandia fue certificada por la WRAP y se documentó en la queja y subsecuente reporte al gobierno de Estados Unidos.

Las entrevistas con los trabajadores se incluyeron en la auditoría. Contrario a las bien establecidas prácticas, el auditor de WRAP insistió en realizar estas entrevistas en la fábrica. En un país como Guatemala, el segundo lugar más peligroso del mundo para los sindicalistas laborales, e incluso más en una compañía como Avandia, con una bien documentada historia reciente de amenazas e intimidación a los trabajadores que tratan de ejercer sus derechos, un auditor competente hubiera realizado las entrevistas fuera del sitio para reducir la intimidación que podrían experimentar los trabajadores. A pesar de este clima de miedo e intimidación, una trabajadora y miembro del comité organizador habló con el auditor de WRAP y describió las violaciones pasadas y continuas, los despidos y las amenazas. En una semana, esta trabajadora recibió una amenaza de muerte por escrito, que decía “tú nos delataste con los auditores. Deja el trabajo voluntariamente porque ahora que todos se vayan de la compañía te vamos a linchar y te vas a morir. Atentamente, Avandia. 3 días.”

El Centro de Solidaridad de la AFL-CIO intervino inmediatamente, enviando una carta a las oficinas de WRAP en Arlington, pidiendo a la compañía que asegurara la protección y seguridad de los trabajadores e indicara a Avandia que dicho comportamiento, así como la constante falta de respeto por los derechos laborales no era aceptable.

Semanas después, el personal de la AFL-CIO y los representantes del Centro de Solidaridad de Guatemala se reunieron con el WRAP en sus oficinas de Virginia para hablar sobre la amenaza, explicaron otras violaciones enfrentadas por trabajadores de Avandia a través de los años y presionaron para que WRAP tomara acción

Después de esta junta en sus oficinas, en noviembre de 2010, el WRAP envió a su representante a Guatemala a investigar. En lugar de revocar el certificado de Avandia, WRAP propuso un plan de remediación. Avandia lo rechazó pero conservó la certificación por tres meses más. En un correo electrónico al Centro de Solidaridad en Guatemala, WRAP dijo haber certificado a Avandia en noviembre de 2010. Sin embargo, en enero de 2013, la oficina de Virginia de WRAP dijo que la certificación expiró el 29 de enero de 2011, tres meses después de las amenazas de muerte.

En julio de 2011 Avandia cambio su nombre a Hwi mock, pero conservó la misma administración y produjo para la mayoría de las mismas marcas que antes.

Russell Athletic en Honduras—FLA

El 8 de octubre de 2008, Russell Athletic, propiedad de Warren Buffett's Berkshire Hathaway, anunció su segundo cierre de planta de Honduras en ese año. En abril, Russell cerró su planta de Jerzees Choloma en la que sus trabajadores se estaban organizando pero acordaron transferirlo a su planta cercana en Jerzees Honduras. El cierre de octubre sucedió después de que los trabajadores se organizaron en un sindicato para representar a 1,800 trabajadores y comenzar a negociar legalmente.¹⁵⁶

El sindicato que representa a los trabajadores se afilió a la confederación laboral de la Central General de Trabajadores (CGT) y ha expresado su deseo de evitar conflictos y trabajar la gerencia. Después del anuncio del cierre, el sindicato local y la federación laboral CGT nacional presentó quejas con la Asociación para el Trabajo (FLA) y el Consorcio para los Derechos de los Trabajadores (WRC), alegando que el cierre fue un intento de Russel por vengarse de los trabajadores por su decisión de formar un sindicato. Con base en el testimonio de los trabajadores y del sindicato local, la investigación del WRC identificó más de 100 instancias en que los gerentes de Russell amenazaron con cerrar para castigar a los trabajadores por ejercer sus derechos. El WRC recomendó a la compañía reabrir la fábrica y reinstalar a la fuerza de trabajo desempleado.¹⁵⁸ Russell se negó a actuar bajo el testimonio y las recomendaciones WRC. Mientras tanto, la FLA comenzó su propia investigación sobre los motivos del cierre, realizada por el Cahn Group, y subsecuentemente la ALGI. El Cahn Group, una firma de consultoría de CSR con fines de lucro, encabezada por

Doug Cahn, quien había pasado 15 años como cabeza del programa CSR de Reebok. También fue miembro fundador del consejo de la FLA, está en el consejo de la verdad y es un “representante autorizado” de SAI. El Cahn Group, revisó los registros financieros y personales de Russell y respaldó su argumento de que el cierre fue simplemente una decisión comercial. La segunda entidad contratada por la FLA para investigar el cierre fue ALGI, una firma privada de auditoría acreditada por la FLA (y la SAI) para realizar auditorías en Honduras. ALGI concluyó que no había evidencia de que hubiera sido violada la libertad de asociación de los trabajadores en el proceso de cierre.

Después de la investigación de la ALGI, la FLA fue criticada por las ONGs y los representantes de los trabajadores alegando que la metodología de investigación de ALGI violó los Protocolos de auditoría básicos al no entrevistar a los trabajadores, no mantener la confidencialidad de los testigos e ignorar la evidencia clave. La CGT emitió una queja formal ante la FLA, describiendo en detalle las formas en que la ALGI fracasó en seguir los principios básicos de la investigación de los derechos laborales. A la luz de esta crítica, la FLA inició una investigación realizada por un tercero, un experto en ILO con un importante antecedente en leyes laborales y la libertad de asociación.¹⁶⁰ Adrian Goldin, el experto de la ILO, confirmó los hallazgos del WRC, diciendo que “el cierre de la fábrica se determinó, al menos en un grado importante, por la existencia y actividad del sindicato.”

Pero la FLA ignoró los hallazgos de Goldin, concluyendo en su reporte final de enero de 2009 que “la FLA encontró que los factores económicos fueron persuasivo y acepta que la decisión de cerrar JDH [Jerzees de Honduras] fue principalmente un asunto comercial” y no fue respuesta a la decisión de los trabajadores de sindicalizarse, lo opuesto a la conclusión de Goldin.¹⁶²

Con base en los hallazgos del WRC, los capítulos de Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS, por sus siglas en inglés) en diversos campus universitarios comenzaron a urgir a sus universidades a terminar la licencia de Russell de fabricar la ropa para sus universidades para presionar a la compañía a remediar las violaciones a los derechos laborales. A medida que se desarrolló en todo el país, Russell citó repetidamente la posición de la FLA de defender su negación a revertir el cierre de la fábrica. USAS coordinó giras con pláticas con trabajadores despedidos, así como manifestaciones en las oficinas de Russell, la residencia de Warren Buffett y las tiendas de menudeo que vendían productos de Russell. USAS también se manifestó en los juegos de Basquetbol sobre los acuerdos de la liga con Russell y envió una carta al Director General de Russell firmada por 65 miembros del congreso de Estados Unidos, expresando su preocupación por las violaciones de los derechos laborales de la compañía en Honduras

Ignorando la defensa de la FLA de la decisión de cierre de Russell, varias universidades decidieron quitarle su licencia a Russell; finalmente más de 100 universidades tomaron acción. La presión hizo que Russell llegara a la mesa de negociaciones con el CGT en octubre de 2009. El sindicato local y el CGT nacional firmaron un contrato de derechos laborales con el patrón. Russell acordó re abrir la fábrica bajo un nuevo nombre, recontractar a todos los trabajadores y pagar \$2.5 millones en compensaciones a los trabajadores y comenzar un contrato colectivo de buena fe. Russell también se comprometió, en su acuerdo con el CGT y en un plan de remediación separado negociado con la WRC, tomar medidas sin precedentes para asegurar el respeto a los derechos de organizarse, incluyendo la neutralidad sindical, en todas sus instalaciones en Honduras, donde Russell es el principal empleador privado.

Conclusiones

ESTOS MODELOS ALTERNOS requieren una variedad de factores para jugar su papel institucional. Como se dijo arriba, los gobiernos tienen un importante papel en asegurar que las leyes y prácticas laborales están de acuerdo con la ILO y las leyes laborales son cumplidas y monitoreadas. Los sindicatos y corporaciones tienen un importante papel apoyando las relaciones industriales maduras y la negociación e implementación de acuerdos colectivos vinculantes. Las ONGs juegan papeles como investigadores y creadores de campañas. Los investigadores y los consumidores también tienen un papel al usar su poder para mejorar el respeto por los derechos humanos en los sitios de trabajo por medio de cadenas de abastecimiento.

Papel de los Gobiernos

- Hacer leyes y prácticas laborales de acuerdo con las convenciones ILO clave;
- Asegurar que las leyes laborales se cumplan y se vigilen;
- Requerir reportes económicos, ambientales, sociales y de gobernanza de las corporaciones, y
- Las prácticas de procuración deben incluir el estado general de los derechos humanos en el sitio de trabajo por medio de las cadenas de abastecimiento.

Papel de los Sindicatos

- Priorizar la organización en las plantas que se sabe que tienen acuerdos de abastecimiento con compañías certificadas por una MSI o dicen que tienen lineamientos de responsabilidad de abastecimiento;
- Incluir compromisos hechos en los Principios Guía de las Naciones Unidas y procesos MSI en todos los niveles del convenio colectivo, y
- Apoyar los esfuerzos de los centros de trabajo y otros modelos organizativos alternos y estructuras para hacer

cumplir las leyes y negociar acuerdos vinculantes para defender los derechos de los trabajadores en sectores precarios y cadenas de abastecimiento

Papel de las Corporaciones

- Remediar las violaciones de los derechos humanos en el sitio de trabajo y no huir de plantas problemáticas;
 - Recompensar a los proveedores con los más altos niveles de cumplimiento con los derechos laborales;
- Informar a los representantes de compras que las plantas que tienen una historia de discriminación de sindicatos no son socios aceptables; y
- Ejercer el derecho como se describe en los principios Guía de las Naciones Unidas para tratar los impactos de los negocios en las actividades de los derechos humanos en el lugar de trabajo.

Papel del Consumidor

- Insistir en que las marcas y productos certificados o etiquetados sean sustentables o socialmente responsables y que realmente puedan demostrar respeto por los derechos humanos en el lugar de trabajo

Papel de los Inversionistas

- Insistir en que las compañías actualicen sus reportes y prácticas de CSR para reflejar por completo los Principios Guía de las Naciones Unidas en los Derechos Laborales y Humanos.

Las cadenas de abastecimiento globales de importantes marcas también se han comprometido con el monitoreo de la CSR y las auditorías sociales de la seguridad en el lugar de trabajo en las fábricas Tazreen Fashions y Smart Garment Export, donde el fuego mató a otros 119 trabajadores en Bangladesh entre noviembre de 2010 y enero de 2013.

En Bangladesh, los trabajadores y los líderes como Aminul Islam que buscan ejercer el derecho están en peligro no sólo debido a incendios, sino debido a que la libre asociación no se defiende ni se respeta. Aminul había sido arrestado en 2010 por manifestarse a favor de ese derecho y por los salarios. Siguió organizando a los trabajadores y fue asesinado en abril de 2012. Los sindicatos locales y los centros de trabajo alegan que fue

torturado y asesinado por buscar la justicia para los trabajadores de Bangladesh.

En el caso del recurrente fracaso del gobierno de Bangladesh y las marcas y minoristas que eligen ir ahí por los bajos costos, los trabajadores y sus aliados han hecho una propuesta que ofrece una solución, no tan diferente a las otras que la mano de obra, la gerencia y los gobiernos negociaron el siglo pasado en Estados Unidos. En el momento del fuego en la Triangle Factory y ahora, los dueños de negocios, gobiernos y sobre todo, los trabajadores han sabido cuáles son los peligros y conocen la forma de vencerlos.

Cuando los trabajadores tengan una voz en el trabajo, de preferencia un sindicato, se pueden asegurar de que se mejorarán las condiciones de trabajo inseguras al hacer que los patrones y el estado hagan su trabajo. Proteger y respetar ese derecho avanzará mucho hacia la prevención de más muertes. Más programas CSR voluntarios y no vinculantes, no lo logrará

AFL-CIO
AMERICA'S UNIONS

aflcio.org