

El código de práctica laboral de la ETI ¿Son los trabajadores los verdaderos beneficiarios?

“No se nos permite trabajar sin
equipo de protección. Ahora casi
no se ven enfermedades. Hace
mucho tiempo esto era muy
diferente, había todo tipo de
problemas”

**Trabajador de una plantación de
bananas, Costa Rica**

“La presión sobre los precios
influye en la relación con el
trabajo – por ejemplo, no se
pueden aumentar los salarios”

Proveedor de frutas, África del Sur

“Los Códigos de Práctica Laboral
han ayudado a entender los
derechos y los estándares básicos
de los cuales debe disfrutar un
trabajador. Nunca antes habíamos
pensado en ello ni habíamos
sentido que fuera justo pagar
salarios mínimos”

Propietario de una fábrica, India

Resumen
de una evaluación
independiente para la ETI

Stephanie Barrientos &
Sally Smith

Institute of Development Studies
University of Sussex

Conclusiones claves: Alcance de los Códigos de Práctica Laboral. Como se benefician de ellos los trabajadores

Los Códigos de Práctica Laboral de los miembros de ETI abarcan por lo menos a veinte mil proveedores, beneficiando de manera directa a muchos trabajadores, especialmente en las áreas de salud y seguridad.

El alcance de los Códigos de Práctica Laboral

Más de veinte mil proveedores fueron incluidos en el ámbito de veintinueve códigos de compañías miembros de la ETI. Se esperaba de ellos que cumplieran con el Código de Práctica Laboral. Aproximadamente 9000 miembros fueron evaluados respecto al cumplimiento del mismo. La mayoría de ellos se hallaban en las escalas superiores de la cadena de suministro. Esto implicaba que el impacto se reducía, en buena medida, a los trabajadores de dichos niveles. La evaluación de cumplimiento de los Códigos se concentró especialmente en China y en el Reino Unido.

Impacto de la implementación de los Códigos sobre los trabajadores

En los estudios de caso se comprobó, en la mayoría de los lugares de suministro, la existencia de mejoras en las siguientes áreas del Código Básico de la ETI.

- **Salud y seguridad:** por ejemplo mejoras en la protección contra incendios, introducción de cursos de capacitación sobre procedimientos de emergencias y uso más seguro de materiales químicos.
- **Horas de trabajo:** reducción de horas normales, así como de horas extras.
- **Salarios:** por ejemplo salario mínimo asegurado y extensión de seguro estatal y de jubilaciones.
- **Trabajo infantil:** menor empleo de niños y de trabajadores jóvenes.

La aplicación de los Códigos de Práctica Laboral tuvieron mayor impacto en las áreas de salud y de seguridad. Hemos constatado un menor impacto de los Códigos en áreas tales como libertad de asociación, discriminación, empleo permanente y mal trato, en las cuales quedan pendientes serias cuestiones.

En general, los trabajadores permanentes fueron los más beneficiados por la aplicación de los Códigos de Práctica Laboral. Aunque los Códigos dieron como resultado algunas mejoras prácticas para trabajadores mujeres (tales como suministro de beneficios pos-natales) sin embargo tuvieron escaso efecto en dar una respuesta adecuada a desigualdades básicas tales como acceso al empleo, a la promoción y a la capacitación.

Familias de trabajadores se beneficiaron de la reducción de horas de trabajo, del acceso a la seguridad social y de la capacitación en salud y seguridad. Sin embargo, aquellos cambios relacionados a horas de trabajo y trabajo infantil a veces fueron percibidos por ellos de manera negativa, en tanto restringían el ingreso familiar o las oportunidades de empleo para los jóvenes.

En muchos lugares, los Códigos incrementaron el cumplimiento de la legislación laboral del país.

“Si un trabajo no se realiza bien (el supervisor) simplemente díganos con calma que debemos hacer... Este es un cambio fundamental. Ahora existe el dialogo y el respecto. Antes a veces nos hablaban como si fuéramos niños.”

Un trabajador en una plantación de bananas, Costa Rica.

Conclusiones claves: Factores que influyen en el impacto de los Códigos de Práctica Laboral

En cadenas complejas de suministro global, los cambios en los hábitos laborales difícilmente se puedan atribuir solamente a la acción de compañías individuales o a la aplicación del Código Básico de la ETI. Impactos positivos se obtienen a través de la acción de una masa crítica de compañías comprometidas con la aplicación de Códigos de Práctica Laboral y que al mismo tiempo interactúan con otros agentes claves.

Hemos comprobado que los siguientes factores impulsaron cambios positivos

- Altos niveles de compromiso de las compañías miembros de la ETI, de agentes, y/o proveedores.
- Frecuente intercambio de parte de compañías compradoras sobre ética de comercio.
- Evaluaciones regulares de lugares de suministro, apoyadas por retroalimentaciones exhaustivas y soporte a los proveedores.
- Capacitación de trabajadores y supervisores en Códigos de Prácticas Laborales, como así también facilitación de múltiples canales para informar sobre la falta de cumplimiento de los mismos.

En todos los países y sectores los proveedores informaron que la reducción de precios o de plazos de comercialización

limitaron su capacidad de llevar a cabo mejoras en prácticas laborales.

Relaciones directas y estables entre las compañías compradoras y sus proveedores facilitó la introducción de cambios. Por el contrario, la posibilidad de que las compañías miembro de la ETI influyeran en las prácticas laborales de los proveedores, fue menor en cadenas complejas.

Hemos encontrado ejemplos, en los cuales la complejidad de la cadena de suministro estaba contrabalanceada por una masa crítica de compañías compradoras que trabajaban con proveedores en pos del cumplimiento de los Códigos de Práctica Laboral. Sin embargo, la aplicación de códigos individuales de una compañía en lugar de un código común reduce actualmente este potencial.

Interactuando con otros agentes

Las actividades de otros grupos (tales como sindicatos y organizaciones no gubernamentales, otras iniciativas éticas, medios) también pueden contribuir a la creación de una masa crítica para presionar por el cambio o para apoyar a proveedores y a trabajadores con el objetivo de implementar mejoras, reforzar y/o hacer cumplir leyes de trabajo. Donde ha existido coordinación entre los distintos grupos para abordar cuestiones específicas las prácticas laborales han mejorado, como lo demuestra el siguiente estudio de caso.

Acción coordinada sobre el trabajo subcontratado. Un estudio de caso en el Reino Unido

En el 2002, la ETI estableció un grupo de trabajo, el TLWG para tratar el tema del creciente abuso de trabajadores temporarios, empleados por subcontratistas u otros abastecedores de trabajo en el Reino Unido. El TLWG ha tenido éxito no solo en elevar la conciencia de la industria respecto a estas cuestiones, sino también ha logrado el establecimiento de controles legislativos más estrictos sobre proveedores de trabajo. Ahora, todos los proveedores de trabajo deben obtener una licencia para poder operar. Las mismas se otorgan solamente a aquellos que pueden demostrar que cumplen con un mínimo de estándares laborales.

Nuestro estudio en el área de horticultura en el Reino Unido ha constatado que las condiciones de empleo de trabajadores temporarios son ahora monitoreadas de manera más estricta por los proveedores. Ya no son aceptados suministradores de trabajo que no posean una licencia.

Recomendaciones claves

Mejoras sustentables en el largo plazo requieren que las compañías integren recursos éticos en prácticas comerciales esenciales y que el gobierno regule y haga cumplir más efectivamente los derechos de los trabajadores. La ETI podría aumentar su potencial poniendo mayor énfasis en el derecho de los trabajadores y estimulando una mayor armonización y colaboración respecto a Códigos de Práctica Laboral, especialmente en los países de bajo costes de producción.

Basado en las conclusiones de este estudio, el IDS recomienda a la ETI, a sus miembros y a otros grupos que emprendan las siguientes acciones claves para mejorar el impacto de la aplicación de los Códigos. Las recomendaciones del IDS no excluyen otras medidas, por parte de los gobiernos, los que deberán obligar al cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Colaborar para maximalizar el potencial

Una actitud individual por parte de las compañías al momento de implementar Códigos de Práctica Laboral, así como la carencia de coordinación entre miembros de la ETI y otros colectivos, disminuye el potencial de impacto de dichos Códigos.

La ETI debe:	<ul style="list-style-type: none">• Facilitar actividades coordinadas de compañías miembros (tales como aporte conjunto de información y capacitación de proveedores y trabajadores).• Desarrollar una estrategia para la armonización de Códigos entre sus miembros.• Continuar el trabajo conjunto con otras iniciativas o colectivos, tales como el proyecto "Joint Initiative on Corporate Responsibility and Workers' right" (JO-IN).
Marcas comerciales y/o distribuidores deben:	<ul style="list-style-type: none">• Colaborar en actividades para la implementación de Códigos de Práctica Laboral.• Las compañías miembros de ETI deberían aplicar el Código Básico de la ETI en lugar de sus códigos propios.
Sindicatos y organizaciones no gubernamentales deben:	<ul style="list-style-type: none">• Trabajar en conjunto para presionar por cambios en sectores específicos o en ciertas cuestiones.• Hacer uso de redes globales para coordinar actividades vinculadas a una Ética de Comercio.

Extender el alcance de Códigos de Práctica Laboral a todos los trabajadores

Se debe poner más énfasis en aquellos aspectos del empleo que representen un mayor desafío, especialmente en la libertad de asociación y en discriminación. De la misma manera se debe extender el alcance de los Códigos de Práctica Laboral a todos los trabajadores, particularmente a los emigrantes y a los trabajadores temporarios.

La ETI debe:	<ul style="list-style-type: none">• Proveer liderazgo y coordinación en cuestiones laborales.• Formar grupos de trabajo para tratar áreas claves que emergen de este estudio (por ejemplo, implementación del Código Básico con trabajadores emigrantes).
Marcas comerciales y/o distribuidores deben:	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar estrategias para enfrentar cuestiones tales como libertad de asociación, discriminación y empleo permanente.• Asegurar que los proveedores entiendan que el Código Básico de ETI se aplica a todos los trabajadores.
Compañías auditoras deben:	<ul style="list-style-type: none">• Mejorar sus capacidades para evaluar aspectos tales como libertad de asociación, empleo permanente y discriminación. Proveer capacitación para el personal de auditoría.• Llevar a cabo entrevistas con todas las categorías de trabajadores durante las evaluaciones, incluidos los trabajadores temporarios.

Sobre este estudio

Este resumen se basa en las conclusiones y recomendaciones de un estudio encargado por la ETI, realizado entre los años 2003 y 2006 por el Institute of Development Studies (IDS), de la Universidad de Sussex. La ETI es una unión de compañías, sindicatos y organizaciones no gubernamentales, dedicadas a mejorar las condiciones de trabajo en cadenas globales de suministro. Las compañías miembro de la ETI requieren de sus proveedores el cumplimiento del Código Básico de la ETI, un código de práctica laboral basado en estándares internacionales. Luego de cinco años de ejercicio la ETI decidió evaluar los siguientes aspectos de su desempeño:

- De que manera las compañías miembro estaban implementado el Código Básico de la ETI.
- Cuál había sido el impacto de las actividades de sus miembros sobre los trabajadores en las cadenas de suministro.
- De que manera podría ser reforzado el impacto de las actividades de sus miembros.

Como llevamos a cabo el estudio

Examinamos la escala y el alcance de la implementación del Código de Práctica Laboral por todas las compañías miembros de ETI. Posteriormente, en colaboración con investigadores asociados del extranjero, llevamos a cabo cinco estudios de caso para estudiar el impacto de los códigos en la cadena de suministro de once miembros. Los mismos se desarrollaron de la siguiente manera:

- **Tres estudios de países:** África del Sur (frutas), Vietnam (industria del vestido y del calzado), e India (industria del vestido).
- **Dos estudios de compañías:** Reino Unido (horticultura) y Costa Rica (bananas).

Recogimos información cualitativa y cuantitativa de todos los colectivos claves, incluyendo distribuidores, marcas comerciales, agentes, fábricas, administradores de establecimientos agrícolas, sindicatos y organismos no gubernamentales, en el nivel nacional e internacional, como así también de simples trabajadores.

Limitación del estudio

Las compañías miembro de ETI emergen de decenas de miles de proveedores en más de cien países. Este ha sido el más exhaustivo estudio en su tipo y pensamos que las conclusiones del mismo son lo suficientemente robustas para fundamentar firmes recomendaciones.

Como obtener el informe completo

Los resultados completos se encuentran a disposición en diez informes que pueden ser descargados gratis de www.ids.ac.uk/ y de www.ethicaltrade.org/d/impactreport :

Parte 1: Resultados esenciales y recomendaciones.

Parte 2: Informe de estudio de caso (seis informes separados).

Parte 3: Cómo y dónde las compañías miembros de ETI están implementando los Códigos (resultados de la primera parte del estudio).

Parte 4: Metodología de la investigación.

Este resumen se encuentra también a disposición en idioma chino, español, francés y vietnamés.

Para más información, contactarse por favor con IDS (+44 (0)1273 606 261) o ETI (+44 (0)20 7404 1463).

Resumen de las disposiciones del Código Base de la ETI

- El trabajo será una elección libre
- Será respetada la libertad de asociación y el derecho a negociaciones colectivas
- Las condiciones de trabajo deberán ser seguras e higiénicas
- Estará prohibido el trabajo infantil
- Se deberá abonar un salario mínimo vital
- No se trabajará horas extras de manera excesiva
- No se practicará ningún tipo de discriminación
- Se proveerá de trabajo permanente
- Quedará prohibido el mal trato o trato inhumano.

Recomendaciones claves – Continuación

Los sindicatos deben:	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar más el Código Básico de la ETI para presionar a compañías compradoras y a proveedores para que garanticen la libertad de asociación. • Desarrollar y compartir experiencias laborales con trabajadores temporarios.
Las organización no gubernamentales deben:	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer asesoramiento a compañías compradoras y a proveedores sobre cuestiones relativas a problemas laborales específicos de varones y/o mujeres.
Autoridades gubernamentales deben:	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el ejercicio del derecho a la libre asociación de todos los trabajadores, como así también tomar la iniciativa en contra de actos de discriminación.

Dirigir la atención a los países de bajos costes de producción

Comparativamente El ETI y sus compañías miembros destinan escasos recursos para elevar la conciencia y proveer apoyo directo a trabajadores y a proveedores en países de bajos costes de producción.

La ETI debe:	<ul style="list-style-type: none"> • Elevar la conciencia respecto a una ética de comercio en países de bajos costes de producción. • Estimular el desarrollo local de iniciativas éticas por medio de colectivos, como así también impulsar la aplicación del Código Básico de ETI en el contexto local. • Ofrecer a proveedores y trabajadores información respecto al Código Básico de ETI en diferentes idiomas, como así también talleres y capacitación sobre temas relacionados con el Código.
Marcas comerciales y/o distribuidores Deben:	<ul style="list-style-type: none"> • Contratar personal local para la ETI en países claves de bajos costes productivos. • Desarrollar programas para elevar el nivel de conciencia y desplegar actividades de capacitación para proveedores y trabajadores, en colaboración con organizaciones locales. • Estimular a proveedores a unirse y/o crear colectivos de iniciativas (Por ejemplo como en África del Sur, la asociación WIETA).
Sindicatos y organizaciones no gubernamentales deben:	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar contactos entre organizaciones asociadas en los países de bajos costes de producción. También comprar compañías y proveedores que operen en dichos países

Hacer de la ética de comercio parte de la esencia de la practica comercial

Proveedores en todos los países y todos los sectores informaron acerca de la existencia de dificultades para mejorar prácticas laborales en un contexto de caída de precios, reducción de los tiempos de comercialización y volatilidad de la cadena de suministros. Asimismo, distribuidores y firmas no son lo suficientemente recompensados por los consumidores e inversores por haber tenido un buen desempeño desde el punto de vista ético- comercial. Se hacen necesarias estrategias de suministro más sustentables e incentivos de mercado para premiar el cumplimiento de Códigos de Practica Laboral.

La ETI debe:	<ul style="list-style-type: none"> • Realzar su perfil entre los consumidores y estimular la compra a compañías miembros de la ETI. • Desarrollar medios para hacer conocer públicamente buenos desempeños de compañías miembros.
Marcas comerciales y/o distribuidores deben:	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar prácticas tales como tiempos de comercialización, y tomar medidas para asegurar que los mismos no socaven el cumplimiento del Código Básico de la ETI, • Ofrecer incentivos a los proveedores para cumplir con el Código Básico de ETI (por ejemplo otorgar status de proveedor preferencial). • Dirigirse a consumidores sobre la base buenas prácticas de comercio de las compañías miembro.
Sindicatos y organizaciones no gubernamentales deben:	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar de manera conjunta campañas para elevar la conciencia de los consumidores acerca de las consecuencias negativas que tienen para los trabajadores aquellos bienes comercializados a bajo precio. • También esclarecer acerca de la necesidad de utilizar su poder de compra de manera positiva.