2

Comprender la Responsabilidad Social Dirigida por los Trabajadores

23 ¿Qué es la Responsabilidad Social Dirigida por los Trabajadores?

29 ¿En qué se diferencía la WSR de otros programas con un Código de Conducta para el lugar de trabajo?

32 ¿Cómo colabora la WSR con los sindicatos?

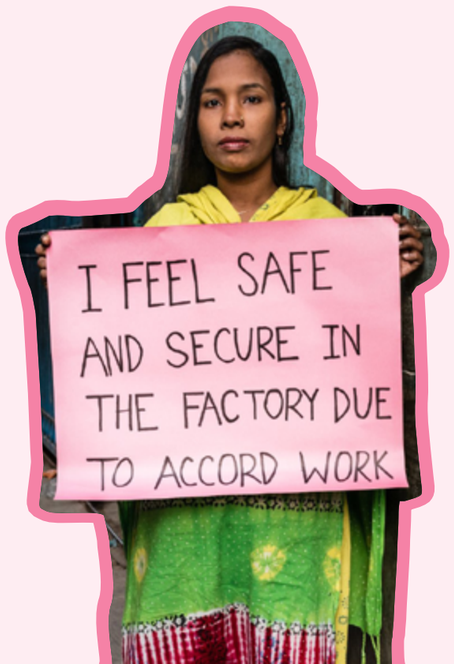
Mujeres de la Federación de Trabajadoras a Domicilio le exigen a las marcas que firmen el Acuerdo Internacional de Seguridad en la Industria Textil para proteger a las personas trabajadoras de Pakistán.
Fuente: HBWWF

¿Qué es la Responsabilidad Social Dirigida por los Trabajadores?

La Responsabilidad Social Dirigida por los Trabajadores (WSR) es un modelo exitoso para la protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras en las Cadenas de Suministro de grandes empresas. Se basa en el liderazgo de las personas trabajadoras porque estas diseñan y supervisan el programa, y porque el modelo está diseñado para empoderarlas y convertirlas en vigilantes de sus derechos en el lugar de trabajo. Utiliza el poder adquisitivo de Compradores Participantes para: proteger a las personas trabajadoras contra represalias al señalar posibles violaciones; garantizar el acceso al lugar de trabajo para auditores e investigadores de quejas; e impulsar la cooperación de Proveedores y el cumplimiento de los estándares del programa. Las siguientes secciones definen la terminología de la WSR, explican el concepto general y exponen sus características esenciales.

IZQUIERA: Lideresa sindical en Bangladesh sostiene un cartel en apoyo del Acuerdo Internacional de Seguridad en la Industria Textil. Fuente: Kristof Vadino

DERECHA: Pescador repara sus redes en el muelle al noreste de Escocia, sitio piloto para un programa de WSR Fuente: CIW



Términos clave de la WSR

Acuerdo

Un Acuerdo de WSR es un contrato vinculante entre las organizaciones de personas trabajadoras en un lado de la Cadena de Suministro con uno o varios Compradores en el otro. El Acuerdo contiene compromisos escritos que las partes firmantes han asumido entre sí. Si una de las partes no cumple con sus compromisos, la otra puede recurrir a los tribunales o a un panel de arbitraje para exigir su cumplimiento.

Comprador

El Comprador es la entidad que se encuentra en la cima de la cadena de suministro y que adquiere el producto o servicio terminado para luego venderlo a los consumidores. La identidad del Comprador depende del sector. En la industria textil, por ejemplo, el Comprador puede ser una empresa propietaria de una marca, como Nike o Levi's. En la industria agrícola, los Compradores pueden incluir, por ejemplo, una cadena de restaurantes, como McDonald's o Starbucks; un fabricante de bienes de consumo, como Mars o Unilever; o una cadena de supermercados, como Walmart o Aldi. En la construcción, el Comprador podría ser el desarrollador de un proyecto inmobiliario. En algunos casos, una entidad gubernamental puede ser el Comprador, por ejemplo, si un distrito escolar municipal compra alimentos para su programa de almuerzos o si un gobierno local financia un proyecto de vivienda pública.

Código de Conducta

Un Código de Conducta impulsado por las personas trabajadoras es el conjunto de requisitos laborales que dan razón de ser al programa de WSR. Este Código vinculante representa la definición que han dado las personas trabajadoras a las condiciones laborales dignas en su sector y, por lo tanto, se distingue de un código de conducta para proveedores definido por la corporación, que carece de un mecanismo de cumplimiento. El contenido del Código se basa en las experiencias vividas por las personas trabajadoras sobre condiciones laborales abusivas y también se fundamenta en principios laborales y de derechos humanos universales. En cuanto a su implementación, el Código debe ser lo suficientemente detallado como para que los Proveedores suscritos al mismo comprendan lo que se les exige. Alcanzar este nivel de detalle puede requerir consultar las leyes y regulaciones locales pertinentes y las normas laborales internacionales, para subsanar las deficiencias y puntos débiles con la colaboración de expertos que trabajen conjuntamente con obreros y sindicatos, cuya participación es esencial para definir estándares que vayan más allá de la legislación vigente.

Proveedor

En el modelo de WSR, Proveedor se refiere a la entidad que proporciona un producto o servicio a un Comprador. La identidad del Proveedor depende del sector. En la industria textil, los Proveedores pueden incluir fábricas donde se corta y cose la tela para confeccionar prendas, talleres donde se teje y tiñe la tela, campos donde se cultiva algodón o ranchos donde se crían ovejas para obtener lana. En los sectores de comida rápida, supermercados o bienes de consumo, los Proveedores incluyen operaciónes agrícolas donde se cultivan alimentos. Para los programas de WSR en la industria de la construcción, Proveedor se refiere a los contratistas de mano de obra que reclutan a las personas trabajadoras necesarias para un proyecto específico.

Cadena de Suministro

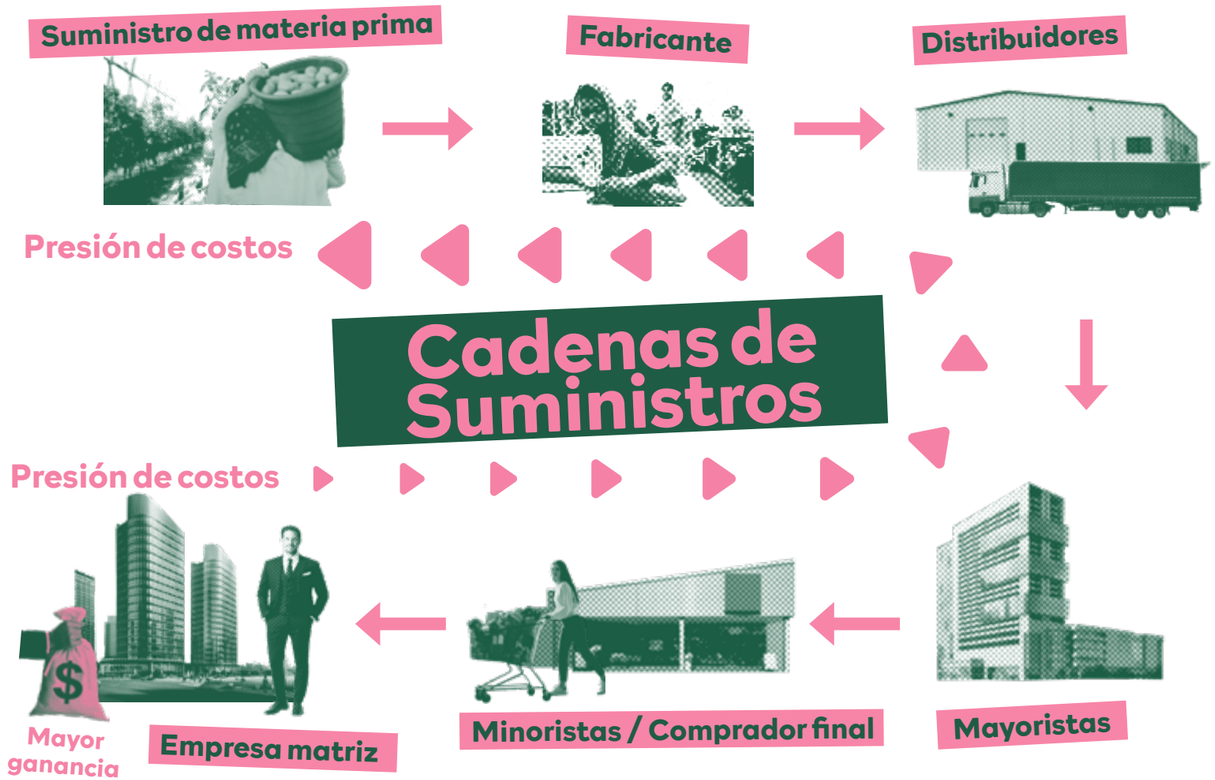
Una Cadena de Suministro es un conjunto de empresas y personas vinculadas en la producción y entrega de un producto o servicio. Básicamente, comprende todos los pasos necesarios para que un producto terminado o servicio llegue al cliente. Los eslabones de la cadena comienzan con los productores de las materias primas (algodón, por ejemplo) y terminan cuando el producto final (una camiseta, por ejemplo) se entrega al consumidor. En la WSR para el sector de la construcción, la Cadena de Suministro se refiere a todos los contratistas de mano de obra que reclutan a las personas trabajadoras necesarias para las diferentes fases de un gran proyecto de construcción.

La gran idea: utilizar el poder adquisitivo para lograr un cambio sistémico

A menudo, en nuestras Cadenas de Suministro globales, personas trabajadoras con salarios bajos trabajan en entornos laborales donde sus jefes directos tienen un control limitado sobre los aspectos clave que influyen en dichos entornos. Cuando se ha adoptado el modelo de WSR, se ofrece a las personas trabajadoras una forma de exigir cuentas a los Compradores por las consecuencias de sus prácticas de compra. Por ejemplo, cuando un Comprador maximiza sus ganancias pagando el precio más bajo posible a un Proveedor (una fábrica de ropa, por ejemplo), este podría intentar proteger sus ganancias manteniendo bajos los costos operativos. Este recorte de costos puede adoptar diversas formas, como el pago de salarios abusivos, no proporcionar vivienda adecuada a las personas trabajadoras o prescindir de equipos o procedimientos de seguridad, entre otras.

Como organización de personas trabajadoras, probablemente conozcan bien los efectos de estas medidas de recorte de gastos: personas que no reciben pago por todas las horas

trabajadas, fábricas con riesgos laborales o trabajadores que sufren lesiones por falta de equipo de protección personal, entre otros problemas. Estos abusos se agravan al combinarse con la discriminación por género, estatus migratorio, idioma, etc. , que la mayoría de las personas trabajadoras con salarios bajos ya padecen. Además, las personas trabajadoras se enfrentan a abusos verbales y físicos, así como a represalias si denuncian estas situaciones.



> *"Estábamos intentando encontrar una manera de proteger a las personas trabajadoras. Y la manera como lo hacíamos era yendo de rancho en rancho, viendo caso por caso. Pero llega un punto en que te das cuenta de que puedes cambiar la situación en un rancho, y todo termina con el caso. Si las personas trabajadoras se van y llegan otros, entonces se iniciará un nuevo caso porque no hay garantía de que el rancho vaya a continuar con los cambios positivos que implementó para las personas trabajadoras... Y por eso tuvimos que crear una alternativa."*
>
> – Marita Canedo, Justicia Migrante

En lugar de abordar estos abusos uno por uno en cada lugar de trabajo, el modelo de WSR se centra en los Compradores en la cima de la pirámide, quienes en última instancia adquieren los bienes que producen las personas trabajadoras. Con la WSR, las personas trabajadoras definen un Código de Conducta en el lugar de trabajo que desean que todos

los empleadores de su sector sigan. Posteriormente, las personas trabajadoras convencen a los Compradores (generalmente mediante campañas públicas) para que firmen un acuerdo vinculante que los comprometa a comprar únicamente a Proveedores que cumplan con dicho Código. En resumen, la WSR utiliza el poder de mercado de los Compradores para transformar las condiciones laborales en todo un sector y una región.

Esta guía te ayudará a reflexionar, organizar y hacer campaña a favor de la WSR, así como a planificar lo necesario para implementar un programa de WSR.

Características esenciales de la WSR

Un programa de WSR requiere comprometerse con seis principios fundamentales. Si un programa no incorpora estos principios, no puede considerarse verdaderamente un programa de WSR. La Red WSR, en consulta con sus organizaciones miembro, ha desarrollado la siguiente declaración de estos principios:

1 Las iniciativas de derechos laborales deben ser dirigidas por las personas trabajadoras:
Las personas trabajadoras son las únicas partes de la Cadena de Suministro con un interés vital y permanente en garantizar la protección de sus derechos. Por lo tanto, para que un programa destinado a mejorar su situación tenga éxito, las personas trabajadoras y las organizaciones que las representan —sindicatos globales, nacionales o locales; organizaciones de derechos humanos de base obrera; y otras organizaciones que representen genuinamente los intereses de las personas trabajadoras— deben liderar la creación e implementación del programa, incluyendo sus prioridades, diseño, seguimiento y cumplimiento. Los estándares laborales de una iniciativa deben basarse en los principios universales de derechos laborales y humanos, recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y definidos por los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2 Las obligaciones de las corporaciones globales deben ser vinculantes y exigibles:
El respeto a los derechos humanos en las Cadenas de Suministro corporativas no puede ser opcional ni voluntario. La implementación efectiva es clave para el éxito de cualquier programa de responsabilidad social. Las organizaciones obreras deben poder exigir el cumplimiento de los compromisos de los Compradores (marcas y minoristas) como una obligación contractual.

3 Los Compradores deben brindar a los Proveedores el incentivo financiero y la capacidad para cumplir:
Las corporaciones que lideran las Cadenas de Suministro ejercen una presión constante sobre sus Proveedores con respecto a los precios, lo que inevitablemente se traduce en una presión a la baja sobre los salarios y las condiciones laborales:

el mercado incentiva el abuso. En cambio, las corporaciones deben incentivar el respeto de los derechos humanos mediante bonos, negociar precios más altos u otros incentivos financieros que permitan a los Proveedores afrontar el costo adicional de cumplir con las normas laborales acordadas.

4 Las consecuencias para los Proveedores que no cumplan deben ser obligatorias:
Las obligaciones de los Compradores globales (marcas y minoristas) deben incluir la imposición de consecuencias económicas significativas, rápidas y concretas a los Proveedores que violen los derechos humanos de sus trabajadores, independientemente de que la rescisión de la relación comercial resulte conveniente para la marca o el minorista desde el punto de vista económico o logístico. Solo los programas que incluyan dichas consecuencias económicas pueden garantizar la protección de las personas trabajadoras.

5 Los beneficios para las personas trabajadoras deben ser cuantificables y oportunos:
Sin la obligación de lograr resultados concretos y cuantificables en el lugar de trabajo dentro de plazos específicos, los Compradores (marcas y minoristas) pueden ocultar más fácilmente el fracaso de las iniciativas voluntarias en materia de derechos laborales. Para garantizar la rendición de cuentas, cualquier programa diseñado para corregir problemas específicos de derechos laborales debe incluir resultados objetivamente cuantificables y plazos claros.

6 La verificación del cumplimiento en el lugar de trabajo debe ser rigurosa e independiente:
Las auditorías en el lugar de trabajo–a menudo poco frecuentes y superficiales y casi nunca exentas de la influencia del Comprador— son el único mecanismo de control en los programas tradicionales de RSC y han demostrado ser insuficientes una y otra vez. La verificación efectiva del cumplimiento de los Proveedores es esencial y debe incluir los siguientes componentes: inspectores con un profundo conocimiento de la industria y de los problemas laborales relevantes, que operen independientemente del control financiero y la influencia de los Compradores; entrevistas exhaustivas a las personas trabajadoras, realizadas en condiciones que les permitan expresarse libremente; capacitación efectiva para las personas trabajadoras que les permita colaborar con los inspectores externos; y un mecanismo de resolución de quejas que opere independientemente de Compradores y Proveedores, y en el que las organizaciones obreras desempeñen un papel central.

Más de cien organizaciones e individuos han respaldado estos principios y se han comprometido a garantizar que no promuevan enfoques menos eficaces a expensas del modelo de WSR.

¿En qué se diferencia la WSR de otros programas con un Código de Conducta para el lugar de trabajo?

> *"Las empresas están gastando mucho dinero para proteger su imagen mediante la creación de programas falsos de derechos humanos, pero sin ningún mecanismo de implementación ni participación de las personas trabajadoras. Y eso es peligroso porque muchas empresas solo buscan una salida fácil y no quieren asumir la responsabilidad por los abusos contra los derechos humanos en su Cadena de Suministro."*
>
> **– Abel Luna, Justicia Migrante**

Como organización de personas trabajadoras, es posible que ya se hayan topado con alguna versión de un programa de responsabilidad social corporativa (RSC) que no protege a las personas trabajadoras. Podría tratarse de un código de conducta para Proveedores definido por la empresa, pero sin formas de implementarlo, o de una supuesta "línea directa para empleados" que nadie conoce ni utiliza. También podría ser un programa en el que los Proveedores se someten a una auditoría social para obtener una certificación, como Fairtrade o SA8000, a fin de lograr la "rendición de cuentas social".

> *"La industria textil tradicionalmente ha sido muy buena simulando la responsabilidad social corporativa. Desde los primeros escándalos de explotación laboral en sus fábricas, han construido una gigantesca industria de auditoría social, que fracasa irremediablemente. La diferencia radica en que el objetivo de la auditoría social es dar un borrón y cuenta nueva a las marcas, no mejorar la vida de las personas trabajadoras... mientras que con la Responsabilidad Social Dirigida por los Trabajadores, queremos resolver los problemas reales que enfrentan las personas trabajadoras."*
>
> **– Paul Roeland, Campaña Ropa Limpia**

Estas auditorías sociales son una transacción comercial temporal. Un Comprador suele requerir que sus Proveedores mantengan una certificación específica. El Proveedor elige entonces entre una lista de empresas auditoras aprobadas para realizar la auditoría. Los Proveedores suelen pagar por estas auditorías, lo que genera un conflicto de intereses financiero, ya que la empresa auditora puede estar más interesada en complacer a su cliente que en detectar problemas. Las limitaciones en cuanto a costos también implican que las auditorías pueden ser breves y, dado que a menudo se programan con antelación, la gerencia en el sitio tiene tiempo para prepararse, a veces instruyendo a las personas trabajadoras u ocultando información que saben que será problemática. El auditor generalmente entrevista a un pequeño porcentaje de las personas trabajadoras, a menudo con la gerencia presente, y repasa una lista de verificación con estándares que las personas trabajadoras desconocen y en cuya elaboración no participaron. Una vez finalizada la auditoría, el Proveedor obtiene una certificación y el Comprador declara que no existen abusos contra los derechos humanos en su Cadena de Suministro.

Más preocupante aún es el hecho de que la certificación otorgada por estos programas de auditoría social tiene un carácter prospectivo, lo que significa que es una declaración que sugiere que no solo no hubo abusos cuando los auditores realizaron su visita, sino que tampoco los habrá durante el período comprendido entre la auditoría y la siguiente visita, generalmente un año o más después. Ante la ausencia de mecanismos de monitoreo efectivos o de facultades coercitivas para investigar y remediar las infracciones que se produzcan entre auditorías, este carácter prospectivo de las certificaciones de responsabilidad social resulta fundamentalmente engañoso.

Pero todavía más importante es que la auditoría social está cada vez más desacreditada, pues la evidencia demuestra que no protege los derechos de las personas trabajadoras en las Cadenas de Suministro. A pesar de ello, sigue siendo una práctica común entre las empresas multinacionales, especialmente en los sectores de la alimentación y la moda.

> *"El mayor desafío es que existen otras etiquetas y certificaciones que permiten a las empresas aparentar de forma fácil y pública que están haciendo algo. Eso es lo que les importa y valoran más las corporaciones en la mayoría de los casos: su imagen pública."*
>
> **– Rafaela Rodriguez, Red WSR**

Este problema surge constantemente cuando las personas trabajadoras intentan convencer a las empresas de que se unan a un programa de Responsabilidad Social Dirigida por los Trabajadores (WSR), o incluso cuando intentan reclutar aliados o hablar con periodistas que tal vez no comprendan la diferencia. Muchas empresas multinacionales están acostumbradas a la RSC y a las auditorías sociales, y prefieren seguir con esas formas que les exijan poco. Además, el público en general desconoce que una etiqueta que afirme que algo es "justo" o "sostenible" no es equivalente de que no existan violaciones de los derechos humanos.

Por estas razones, deberán explicar las diferencias entre la RSC y la WSR, y demostrar la mayor eficacia de esta última. Afortunadamente, existen muchos recursos que pueden utilizar para fundamentar su argumento.

Recursos

Los siguientes recursos son útiles para explicar las diferencias entre la RSC y la WSR, incluyendo por qué esas diferencias deberían importarle a las empresas:

- **Red WSR,** CSR and MSI (RSC y MSI; sobre iniciativas de múltiples partes interesadas).
- **Antonella Angelini y Shauna Curphey,** The Overlooked Advantages of the Independent Monitoring and Complaint Investigation System in the Worker-driven Social Responsibility Model in US Agriculture, (Las ventajas ignoradas del sistema independiente de monitoreo e investigación de quejas en el modelo de responsabilidad social dirigida por las personas trabajadoras en la agricultura estadounidense), Business and Human Rights Journal, octubre de 2022.
- **Human Rights Watch, "**La obsesión por las herramientas de auditoría pierde de vista el objetivo: Por qué las auditorías sociales no resuelven el problema de los abusos de derechos laborales en las cadenas de suministro globales, (resumen y recomendaciones), 2022.
- **European Center for Constitutional and Human Rights, Brot für die Welt y MISEREOR,** Human Rights Fitness of the Auditing and Certification Industry?, 2021
- **Institute for Multi-Stakeholder Initiative Integrity (MSI),** No apto para su propósito: El Gran Experimento de Iniciativas de Múltiples Partes Interesadas en Responsabilidad Empresarial, Derechos Humanos y Gobernanza Global, 2020
- Si un Comprador cuenta con un programa o certificación de RSC específica, además de utilizar los recursos mencionados anteriormente, convendría también analizar dicho programa para identificar sus puntos débiles. El Instituto para la Integridad de las Iniciativas de Múltiples Partes Interesadas (MSI) ofrece una **herramienta de evaluación de las MSI** para orientar un análisis exhaustivo, así como una versión más breve y simplificada: **Los Elementos Esenciales del Diseño de las MSI.**

¿Cómo colabora la WSR con los sindicatos?

> *"Es una forma complementaria de creación de poder... Hay una tendencia preocupante que observamos, con pequeñas fábricas con 10 a 15 empleados, y luego cientos de ellas en un solo distrito. Y ese es un modelo muy difícil de organizar utilizando los métodos sindicales tradicionales. Por lo tanto, la Responsabilidad Social Dirigida por los Trabajadores es más necesaria que nunca, porque básicamente se trata de lograr un Acuerdo de alto nivel con una marca o con un par de marcas que abarcan toda una industria."*
>
> **– Paul Roeland, Campaña Ropa Limpia**

La Responsabilidad Social Dirigida por los Trabajadores (WSR) ofrece una herramienta para que las organizaciones de personas trabajadoras —incluidos sindicatos, centros obreros y otras agrupaciones— logren cambios concretos en las Cadenas de Suministro. La WSR puede ser una herramienta crucial tanto para las personas trabajadoras, quienes por ley tienen prohibido formar sindicatos independientes o que están excluidas de protecciones laborales, como para las personas trabajadoras sindicalizadas que buscan superar los desequilibrios de poder y las limitaciones legales a la negociación colectiva en el contexto de la Cadena de Suministro.

Los sindicatos son organizaciones formales en las que los empleados afiliados, a través de una persona electa para representarlos, negocian colectivamente con los empleadores sobre salarios y condiciones laborales. Las leyes laborales nacionales definen el papel de los sindicatos y regulan ciertos aspectos de las relaciones laborales, como las normas relativas a las elecciones sindicales y las huelgas. Los sindicatos utilizan el derecho de sus afiliados a la huelga como herramienta de presión para negociar contratos legalmente vinculantes con los empleadores.

Para lograr un cambio real en el contexto económico actual, las organizaciones de personas trabajadoras a menudo deben enfocarse en la Cadena de Suministro. Las campañas públicas de derechos humanos presionan a los Compradores en la cima de las Cadenas de Suministro para que se adhieran a los programas de WSR, celebrando contratos legalmente vinculantes con las organizaciones de personas trabajadoras aprovechando su poder adquisitivo para protegerlas en sus Cadenas de Suministro. El programa de WSR compromete a los Compradores a hacer cumplir un Código de Conducta que se aplica a los Proveedores en un sector y región en particular, sea que esas personas trabajadoras estén organizadas en sindicatos o no. Véase la sección más arriba, La gran idea: Utilizar el poder adquisitivo para lograr un cambio sistémico.

Trabajadora de fábrica de prendas pide a las marcas firmar el Acuerdo Internacional de Seguridad en la Industria Textil. Fuente: Centro de Solidaridad de Trabajadores de Bangladesh

Lo que hemos aprendido hasta ahora es que la relación entre un programa de WSR y los sindicatos suele depender de la legislación laboral de la jurisdicción donde se organizan las personas trabajadoras y del grado de protección que les brindan los sindicatos. En algunos casos, un sindicato no está dentro del programa de WSR. En otros casos, uno o varios sindicatos pueden actuar como la organización de trabajadores que negocia y supervisa un Acuerdo de WSR.

Cuando algún sindicato participe en un programa de WSR, debe ser un sindicato independiente y democrático. Un sindicato de empresa (o sindicato amarillo) suele estar bajo la influencia de la gerencia y, por lo tanto, no puede hablar en nombre de las personas trabajadoras ni representar sus intereses de manera fiable.

En Estados Unidos, la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA) garantiza el derecho de la mayoría de los empleados del sector privado a organizarse y negociar colectivamente con sus empleadores sin temor a represalias. Esta ley define los derechos y obligaciones de los empleados, los sindicatos y los empleadores en dicho proceso. La NLRA, por ejemplo, limita la capacidad de los sindicatos para negociar legalmente con los socios comerciales de sus empleadores. Asimismo, las organizaciones de trabajadores que no son sindicatos, pero cuyos miembros están sujetos a la NLRA, pueden enfrentar impugnaciones legales que cuestionan su estatus como centros de trabajadores, en lugar de sindicatos.

Sin embargo, la NLRA excluye específicamente de sus protecciones a algunos trabajadores del sector privado, incluidas las personas trabajadoras agrícolas, domésticas, contratistas independientes y supervisoras*. Por esta razón, la sindicalización no formó parte de la estrategia de la Coalición de Trabajadores de Immokalee (CIW) cuando creó el Programa de Comida Justa para proteger los derechos de las personas trabajadoras agrícolas en la industria del tomate de Florida. Lo mismo ocurrió con Justicia Migrante cuando creó el Programa de Leche con Dignidad para proteger los derechos de las personas trabajadoras agrícolas en la industria láctea del estado de Vermont.

La WSR puede aportar beneficios significativos a las personas trabajadoras amparadas por la NLRA, pero las organizaciones que buscan diseñar programas de WSR en estos sectores deben revisar cuidadosamente las implicaciones de estas leyes para su trabajo. En Minnesota, por ejemplo, el Centro de Trabajadores Unidos en la Lucha (CTUL) mantiene una relación complementaria con sindicatos tradicionales. A través de su campaña Construyendo Dignidad y Respeto (BDR), el CTUL impulsa a los desarrolladores en la cima de su Cadena de Suministro a unirse a un programa de WSR para proteger los derechos de las personas trabajadoras en la industria de la construcción. El programa BDR garantiza la protección laboral para las personas trabajadoras a quienes los sindicatos no han podido llegar debido al pequeño tamaño de sus lugares de trabajo, su condición de jornaleros o su marginación como resultado de su estatus migratorio. De este modo, y como todos los programas de WSR, no representa directamente a las personas trabajadoras en la negociación con sus empleadores. Más bien, funciona como una organización de derechos humanos, presionando a los desarrolladores para que exijan a sus contratistas que cumplan con un Código de Conducta en el lugar de trabajo en relación con sus empleados.

* Sin embargo, estas personas trabajadoras podrían tener derecho a sindicalizarse según las leyes laborales estatales. Por ejemplo, 14 estados garantizan el derecho a la negociación colectiva para las personas trabajadoras agrícolas, aunque la aplicación de estos derechos es desigual.

Fuera de Estados Unidos, los sindicatos desempeñan un papel directo en la gobernanza de algunos programas de WSR, incluido el Acuerdo Internacional de Seguridad en la Industria Textil, que promueve la salud y la seguridad en el lugar de trabajo mediante inspecciones de seguridad independientes, programas de capacitación y un mecanismo de quejas para las personas trabajadoras de la industria textil y de la confección. Inicialmente conocido como el Acuerdo Sobre Incendios y Seguridad en Edificios en Bangladesh y ahora como el Acuerdo Internacional de Seguridad en la Industria Textil, el programa es supervisado por un Comité Directivo con igual representación de sindicatos, representados por IndustriALL Global Union y UNI Global Union, marcas firmantes, y la representación sin derecho a voto de Campaña Ropa Limpia y el Consorcio de los Derechos del Trabajador (WRC), y un presidente neutral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De manera similar, tres sindicatos y dos ONG de mujeres en Lesotho se unieron para negociar los Acuerdos para Combatir la Violencia de Género en la Industria Textil de Lesotho, y crearon un marco vinculante para abordar el acoso y la violencia basados en género en cinco fábricas de Lesotho que abastecían a Levi Strauss, Children's Place y la marca de jeans Kontoor. Estas marcas se unieron a la negociación en respuesta a una investigación del Consorcio de los Derechos del Trabajador (WRC) que documentó casos generalizados de violencia de género.

El WRC, el Centro de Solidaridad y Workers United colaboraron estrechamente con las cinco organizaciones de Lesotho para asegurar e implementar este Acuerdo de WSR, mientras que la CIW brindó asesoría sobre elementos importantes del diseño y la implementación del programa. El Acuerdo salvaguarda explícitamente los derechos sindicales y protege a las personas trabajadoras de represalias antisindicales, garantizando que los representantes de las personas trabajadoras puedan apoyar libremente con la recepción de quejas, participar en el monitoreo y actuar como socios en la implementación. Los sindicatos participantes también reciben quejas sobre derechos laborales que llegan al programa y que no están relacionadas con la violencia de género y, por lo tanto, quedan fuera del alcance del programa.

Delegación de personas trabajadoras de Lesotho visitan la CIW y el FFSC en Immokalee, Florida, para aprender sobre el modelo de WSR Fuente: CIW

Ejemplo: el Acuerdo Internacional de Seguridad en la Industria Textil

Tras una serie de terribles desastres industriales en Bangladesh, sindicatos y grupos de defensa de los derechos laborales, tanto nacionales como internacionales, impulsaron una exigencia contundente a las marcas globales que compran en Bangladesh: firmar un acuerdo legalmente vinculante con los sindicatos para reparar las fábricas más peligrosas que emplean a millones de trabajadores en el extenso sector textil del país. El Centro de Solidaridad entre Trabajadores de Bangladesh (BCWS), el WRC, Campaña Ropa Limpiay otros grupos lideraron un esfuerzo global que duró años para impulsar esta exigencia, culminando en 2013 con la creación del Acuerdo de Bangladesh.

Como era de esperar, las marcas se tomaron su tiempo para firmar el acuerdo, incluso mientras incendios y derrumbes de edificios seguían cobrando las vidas de personas trabajadoras. Antes del 24 de abril de 2013, cuando el derrumbe del edificio Rana Plaza dejó más de mil cien personas muertas, solo dos marcas habían firmado el Acuerdo vinculante. Tras esta enorme pérdida de vidas, las marcas finalmente accedieron a sentarse en la mesa de negociación en bloque, incluyendo a muchas de las más importantes de la industria de la moda.

> *"Estas corporaciones occidentales tienen muy buenos códigos de conducta ética en el papel. Pero son solo palabras si la gente muere mientras se fabrican esas prendas. Si los lugares de trabajo donde se fabrica su ropa son trampas mortales, deben rendir cuentas y solucionar ese problema. Deben indemnizar a todas las víctimas que han fallecido, pero también deben firmar acuerdos legalmente vinculantes que garanticen lugares de trabajo seguros en el futuro. Deben asumir la responsabilidad a lo largo de toda la Cadena de Suministro."*
>
> **– Kalpona Akter, BCWS, en declaraciones realizadas en 2013 una semana después del derrumbe en Rana Plaza.**

En mayo de 2013, se lanzó el Acuerdo Sobre Incendios y Seguridad en Edificios en Bangladesh con más de 40 empresas firmantes de 13 países diferentes. Desde entonces, el acuerdo se ha renovado en varias ocasiones y, tras la adopción del Acuerdo Internacional de Seguridad en la Industria Textil, el acuerdo de seguridad se ha extendido a Pakistán. Ahora, con más de 230 empresas firmantes del acuerdo en Bangladesh y más de 140 en Pakistán, el Acuerdo Internacional de Seguridad en la Industria Textil abarca más de 1700 fábricas en Bangladesh que emplean a 2.88 millones de trabajadores y 660 fábricas en Pakistán que emplean a más de 700 000 trabajadores. Desde su lanzamiento original, se han realizado más de 56 mil inspecciones en más de dos mil fábricas cubiertas por el Acuerdo, y se han corregido más de 150 mil riesgos identificados. El Acuerdo ha capacitado a más de dos millones de trabajadores en seguridad en las fábricas y ha resuelto más de mil quejas de personas trabajadoras a través de su mecanismo de resolución de quejas. Esto demuestra la magnitud de las mejoras que se pueden lograr con el modelo de WSR y el poder que las personas trabajadoras y los sindicatos pueden ejercer para abordar los abusos de manera conjunta.

> *"Como resultado del trabajo realizado en el marco del Acuerdo, Bangladesh ha pasado de ser el lugar más peligroso del mundo para la fabricación de prendas de vestir a estar entre los más seguros. La ampliación del Acuerdo para incluir Pakistán, y eventualmente a otros países, incrementa aún más su ya enorme alcance."*
>
> **– Scott Nova, WRC**

Personas trabajadoras en fábrica cubierta por el Acuerdo de Seguridad en la Industria Textil.
Fuente: Acuerdo Internacional de Seguridad en la Industria Textil.

Ejemplo: Acuerdo de Justicia de Género de Java Central

En el caso del Acuerdo de Justicia de Género de Java Central, las obligaciones de muchos años de Fanatics y Nike en virtud de los acuerdos de licencia universitaria fueron el instrumento que obligó a esas marcas a utilizar su poder de mercado. Este mecanismo de aplicación es igualmente sólido que los Acuerdos de WSR, pero legalmente distinto.

Tras recibir denuncias de trabajadoras, el WRC inició en 2021 una investigación sobre violaciones de derechos humanos en dos fábricas propiedad de la empresa coreana Ontide, ubicadas en la región de Java Central, Indonesia. Estas fábricas, que emplean a más de seis mil personas trabajadoras, suministran a Fanatics artículos universitarios bajo la marca Fanatics así como licenciataria de la marca Nike. En 2022 y 2023, cuando el WRC informó sobre un patrón de acoso sexual y violencia basados en género en estas fábricas, dejó claro a Fanatics y Ontide la necesidad de medidas correctivas específicas y exhaustivas, las empresas respondieron tomando medidas correctivas inmediatas y negociando un acuerdo con los líderes sindicales de cuatro sindicatos indonesios. Los sindicatos contaron con el apoyo del WRC, así como de Asian Floor Wage Alliance y Global Labor Justice, que se unieron al proceso a principios de 2024. Conjuntamente, las partes elaboraron y firmaron el Acuerdo de Justicia de Género de Java Central ese mismo año.

Personas involucradas en ejercicio de visualización Fuente: Consorcio de los Derechos del Trabajador

En el marco de este programa impulsado por sindicatos, la gerencia de estas dos fábricas debe implementar medidas de protección rigurosas contra el acoso y la violencia sexual basados en género, o de lo contrario corren el riesgo de perder sus contratos con Fanatics y Nike. El acuerdo incorpora las mejores prácticas internacionales de los Acuerdos de Dindigul y Lesotho, incluyendo definiciones basadas en el Convenio 190 y la Recomendación 206; así como personas supervisoras en planta designadas por los sindicatos, una lista de prácticas prohibidas y compensaciones diseñada por las personas trabajadoras, canales de quejas accesibles, derecho a investigaciones independientes, y capacitaciones integrales para todas las personas trabajadoras implementadas por ellas mismas. Estas medidas complementan las convenciones colectivas existentes en las fábricas y es implementado a través de los compromisos asumidos por Fanatics con las universidades afiliadas al WRC. Es un ejemplo convincente del poder de los códigos de conducta universitarios para exigir la rendición de cuentas y un cambio sistémico para las personas trabajadoras.

Sindicato de personas trabajadoras de la industria de la confección celebran la firma del Acuerdo de Justicia de Género de Java Central Fuente: Consorcio de los Derechos del Trabajador