


¡Fuera de Juego!

Derechos laborales y producción
de ropa deportiva en Asia

RESUMEN





Este documento es un resumen del informe de Oxfam Internacional *¡Fuera de juego! Derechos laborales y producción de ropa deportiva en Asia*. El informe completo, en inglés, se puede obtener en www.oxfam.org.au/campaigns/labour/06report donde también hay información adicional.

Primera edición Oxfam Internacional

© Oxfam Internacional 2006

Todos los derechos reservados. Esta publicación tiene *copyright*, pero se puede reproducir sin cargo por cualquier sistema para usos de incidencia, campañas y educación, aunque no para su venta. El dueño del *copyright* solicita que se le informe de todos estos usos con el fin de evaluar su impacto. Para copiarlo en cualquier otra circunstancia, utilizarlo en otras publicaciones, traducirlo o adaptarlo, se debe obtener con antelación permiso escrito del dueño del *copyright*, que puede solicitar el pago de los derechos.

Oxfam Internacional

Suite 20, 266 Banbury Road, Oxford, OX2 7DL, UK

E-mail: information@oxfaminternational.org

ISBN del informe completo: 1-875 870-61-X

Idioma original: inglés

Autores: Tim Connor y Kelly Dent

Editor: Maureen Bathgate

Editor de imágenes: Martin Wurt

Diseño: Paoli Smith

Traducción y maquetación

de la versión digital en castellano: punto&coma

Comercio con Justicia es una campaña de Oxfam Internacional y sus 12 organizaciones afiliadas, cuyo objetivo es pedir a gobiernos, instituciones y empresas multinacionales el cambio de las reglas del comercio para que se pueda convertir en parte de la solución a la pobreza, en lugar de ser parte del problema.

Para más información consultar:

www.comercioconjusticia.com

ÍNDICE

Resumen	4
1. Antecedentes	9
2. Estudio de casos	14
2.1 PT Panarub (adidas)	15
2.2 PT Tae Hwa (FILA)	18
3. La industria de ropa deportiva en su conjunto	21
4. Evaluaciones de empresas de ropa deportiva	28
4.1 Puma	29
4.2 adidas	32
4.3 Sport Brands International (FILA)	35
5. Conclusión	37
Glosario de Acrónimos	40

Ropa deportiva lista para la venta.

Foto: Martin Wurt/OxfamAUS.



Resumen

Mientras las grandes marcas deportivas mundiales patrocinan generosamente a los principales equipos y jugadores del mundo, las mujeres y hombres de Asia que producen sus materiales tienen dificultades para cubrir las necesidades básicas de sus familias y muchos no pueden crear sindicatos o unirse a ellos sin sufrir discriminación, despido o violencia.

Nike paga 16 millones de dólares (13 millones de euros) al año a la selección nacional de fútbol de Brasil y Adidas paga 1,8 millones de dólares (1,5 millones de euros) al año al jugador francés Zinedine Zidane. Mientras tanto, los trabajadores y trabajadoras asiáticos que fabrican las botas de fútbol y otros elementos del equipamiento deportivo que llevan los jugadores cobran tan sólo 47 céntimos de euro a la hora, lo que supone 3,76 euros por un día de trabajo. Las mujeres que fabrican ropa deportiva de marca en Indonesia tienen que trabajar 3,75 horas para ganar lo suficiente para comprar en el mercado local más barato 1,5 Kg. de pollo, que para algunas es toda la carne que se pueden permitir en el mes.

Este documento es el resumen de un informe más amplio disponible en inglés.¹ El informe contempla 12 marcas deportivas internacionales –Adidas, ASICS, FILA, Kappa, Lotto, Mizuno, New Balance, Nike, Puma, Reebok, Speedo y Umbro– y analiza los pasos que dan para asegurar que sus proveedores en Asia dejan a sus trabajadores organizarse en sindicatos y negociar colectivamente la mejora de sus salarios y condiciones de trabajo. La conclusión es que todas las empresas de ropa deportiva deben afrontar de forma más seria el derecho de los trabajadores y trabajadoras a asociarse libremente. Algunas empresas –en especial Reebok, Puma, Adidas, Nike, ASICS y Umbro– están involucradas en iniciativas positivas que han conducido a una mejora de las condiciones en algunas fábricas, pero su forma general de abordar los derechos sindicales ha sido inconsistente y en ocasiones contradictoria. FILA, propiedad de Sports Brands International (SBI), es la que menos ha hecho por mejorar los

1. El informe completo en inglés está disponible en www.oxfam.org.au/campaigns/labour/06report.

derechos sindicales en las fábricas de sus proveedores en Asia. Cuando se le ha informado de abusos importantes de los derechos laborales, no los ha abordado de forma adecuada y desde febrero de 2005 ha ignorado los múltiples intentos realizados por grupos de defensa de los derechos laborales y sindicatos de tratar con la empresa cuestiones laborales.

Normalmente los jugadores de fútbol de élite y otros atletas profesionales son representados por asociaciones de jugadores que negocian acuerdos colectivos para proteger sus intereses y necesidades. En cambio, es frecuente que los trabajadores asiáticos que producen la ropa de deporte tengan que hacer frente a la discriminación, el acoso, las amenazas de despido y, en algunos casos, la intimidación con violencia cuando quieren formar sindicatos y negociar de forma colectiva. En dos de los casos investigados para este informe –uno en Sri Lanka y el otro en Indonesia– se han producido ataques violentos a trabajadores que intentaban crear sindicatos en fábricas de ropa deportiva. Las mujeres, que suponen el 80% de la mano de obra en el sector de la ropa deportiva, tienen que afrontar más barreras para participar en sindicatos debido a la discriminación de género en sus lugares de trabajo, en sus sociedades y en las organizaciones de trabajadores.

Las empresas transnacionales (ETN) de ropa deportiva o de otros sectores no pueden crear por sí solas las condiciones para que se respeten plenamente los derechos sindicales. Los gobiernos tienen la responsabilidad de asegurar la protección de los derechos laborales aplicando adecuadamente la legislación nacional. Sin embargo, con frecuencia los gobiernos de los países en desarrollo son cautelosos a la hora de regular la actuación de las ETN por temor a que trasladen la producción y la inversión a otros países. En este contexto las ETN de ropa de deporte pueden jugar un papel importante para asegurar que los derechos sindicales se respetan adecuadamente en sus propias cadenas de producción, reduciendo así la presión que hace que los gobiernos reduzcan la protección estatal de estos derechos.

La Alianza Juega Limpio –una red de organizaciones que incluye la Campaña Ropa Limpia, la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Prendas de Vestir y Cuero (ITGLWF en sus siglas en inglés) y 11 organizaciones Oxfam² – propuso en 2004 que la Federación Mundial de Industrias de Material Deportivo (WFSGI en sus siglas en inglés) y las empresas de ropa deportiva cooperaran en un *Programa de Trabajo* para mejorar el respeto de los derechos laborales en la industria. Sus principales recomendaciones son:

- Desarrollar mecanismos confidenciales y accesibles mediante los cuales los trabajadores puedan demandar las situaciones de explotación y abuso a las que se vean sometidos.
- Proporcionar a los trabajadores educación y formación independiente sobre sus derechos en el trabajo.
- Aumentar la transparencia en relación con la cadena de suministro de las empresas, y realizar esfuerzos para mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores.
- Adoptar prácticas de compra que permitan a los proveedores respetar los estándares laborales (incluyendo relaciones comerciales estables y precios y plazos de entrega razonables).
- Establecer un acuerdo marco sectorial entre la ITGLWF y la WFSGI para facilitar a los trabajadores la libertad de asociación y la negociación colectiva.

2. Oxfam América, Oxfam-en-Bélgica, Oxfam Canadá, Oxfam Australia, Oxfam Gran Bretaña, Intermón Oxfam (España), Oxfam Irlanda, Oxfam Novib (Holanda), Oxfam Nueva Zelanda, Oxfam Quebec y Oxfam Alemania.

Además, este informe recomienda que las marcas deportivas deben:

- Dar prioridad a mantener en sus cadenas de suministro a las fábricas que tienen sindicatos.
- Prohibir, o restringir severamente, el empleo de trabajadores con contratos a corto plazo.
- En caso de cierre de una fábrica, asegurar que se cumplen los derechos de indemnización por despido de los trabajadores y tomar medidas que contribuyan a garantizar que no se discrimina a los trabajadores activistas que busquen nuevo trabajo con otros proveedores.
- No buscar nuevos proveedores en países y Zonas de Libre Comercio donde el derecho de libertad de asociación no tiene fuerza legal. Realizar toda nueva producción en países y zonas donde este derecho tiene efecto legal.

El avance hacia estos objetivos ha sido limitado. Algunas empresas –en especial Reebok, Puma, Adidas, Nike, ASICS y Umbro– han dado pasos hacia una mayor transparencia y se han mostrado dispuestas a cooperar con sindicatos y otros grupos de la sociedad civil para permitir que algunos trabajadores reciban formación sobre sus derechos. También han estado dispuestas a evitar la discriminación contra sindicalistas en fábricas concretas, incluyendo las dos mencionadas más arriba en las que los sindicalistas habían recibido amenazas de muerte. Estas empresas también participan en Fair Labor Association (FLA), una iniciativa *multi-stakeholder* que promueve la adhesión a los estándares laborales internacionales.³ FLA reconoce las limitaciones actuales de sus esfuerzos para promover la adhesión a los derechos sindicales y está buscando la forma de mejorar su actuación en este campo.

Lamentablemente, incluso cuando las empresas han hecho algún avance en fábricas concretas, con frecuencia sus prácticas comerciales socavan y contradicen a lo largo de su cadena de suministro su compromiso declarado de respetar los derechos sindicales. En algunos casos las marcas deportivas han hecho inicialmente lo correcto persuadiendo a un proveedor a que permitiera a los trabajadores crear un sindicato pero después han cortado todos sus pedidos con él, como han hecho recientemente Nike y Puma en el caso de la fábrica Lian Thai en Tailandia.

La contradicción más evidente entre política y práctica es la decisión de las marcas deportivas de llevar a cabo la mayor parte de su producción en países o Zonas de Libre Comercio que no dan amparo legal al derecho de los trabajadores a asociarse libremente. Otra contradicción es la tendencia creciente a realizar contratos de corta duración a los trabajadores de ropa deportiva y prendas de vestir en Asia. Contratados bajo estos acuerdos ‘flexibles’ los trabajadores son especialmente cautelosos a la hora de unirse a un sindicato, ante el temor de que sus empleadores puedan responder no renovándoles el contrato. Aunque la mayoría de las marcas deportivas requieren a sus proveedores que respeten la legislación local, sólo Reebok va más allá y tiene su propia política que limita las circunstancias en las que los trabajadores pueden ser contratados de forma flexible para periodos cortos de tiempo.

En lo que se refiere al impacto de las prácticas de compra de las marcas deportivas (precio, plazos de entrega y estabilidad en la relación comercial) en los derechos de los trabajadores hay también pocos avances que contar. Ninguna marca está dispuesta a facilitar a los representantes de los trabajadores información de sus acuerdos sobre precios o a requerir a los proveedores que los representantes de los trabajadores tengan a su disposición toda la información financiera como señal de la voluntad de negociar de buena fe.

3. Umbro no es todavía miembro de FLA pero está en el proceso de solicitud de ingreso.

Tomando las empresas una a una:

- La investigación realizada en 2004 por Oxfam en PT Tae Hwa, proveedor durante mucho tiempo de zapatos deportivos para **FILA** en Indonesia, reveló serios abusos laborales, incluyendo la negación de los derechos sindicales, elevados niveles de acoso sexual y procedimientos inapropiados para solicitar la baja menstrual.⁴ En ese momento, **SBI**, propietaria de FILA, dijo que era poco lo que podía hacer de forma inmediata pero que en el futuro la empresa daría pasos para mejorar el respeto de los derechos laborales en su cadena de suministro. En febrero de 2005, la fábrica Tae Hwa cerró repentinamente y sin aviso, dejando sin trabajo a miles de trabajadores. Desde entonces FILA ha declinado revelar su papel en el cierre de la fábrica o asumir la responsabilidad de asegurar que los trabajadores de Tae Hwa reciban la indemnización por desempleo que les corresponde legalmente. A diferencia de Nike, Reebok y Puma, FILA no revela las direcciones de sus otros proveedores y la empresa ha ignorado las peticiones de información sobre los pasos que está dando, si es que ha dado alguno, para mejorar el respeto de los derechos sindicales en esas fábricas.
- **adidas** proporciona a sus proveedores una explicación precisa de los derechos sindicales, y si tiene noticias de la violación de estos derechos normalmente está dispuesta a dar pasos para garantizar que se respeten. Nuevos acontecimientos ocurridos cuando se estaba finalizando este informe, han puesto en duda el compromiso de la empresa de apoyar el derecho de los trabajadores de la fábrica de Panarub, en Indonesia, a asociarse libremente. A finales de 2005, 33 sindicalistas fueron despedidos de la fábrica por actividades relacionadas con su participación en una huelga. A pesar de las numerosas peticiones a adidas, en el momento de cerrar esta publicación sigue sin estar claro si va a insistir en que los trabajadores sean readmitidos.⁵
- En Asia, el personal de **Reebok** ha trabajado mucho para garantizar el respeto de los derechos sindicales en una serie de fábricas proveedoras. La empresa también ha colaborado con grupos de defensa de los derechos laborales para explorar la posibilidad de establecer una representación democrática en países donde los derechos sindicales están restringidos legalmente. Por desgracia, este trabajo positivo se ve empañado por la fuerte oposición de Reebok al establecimiento de sindicatos en sus centros de distribución en Estados Unidos.
- Los programas de **Puma** para garantizar que proveedores y trabajadores entienden sus derechos están en sus primeras fases de desarrollo y necesitan mejorar. Sin embargo, la empresa ha puesto en marcha algunas iniciativas útiles. En Indonesia, por ejemplo, Puma ha invitado a sindicatos y grupos de defensa de los derechos laborales a que le asesoren en la selección de nuevos proveedores que respeten los derechos laborales. Lamentablemente, la decisión de Puma de cortar los pedidos a la fábrica Lian Thai de Tailandia –después de que aceptara poner fin a la discriminación de los sindicalistas– da al resto de sus proveedores escaso incentivo para que respeten los derechos sindicales.
- En varias fábricas asiáticas **Nike** ha mostrado que está dispuesta a colaborar con Fair Labour Association (FLA) para apoyar los derechos sindicales de los trabajadores cuando tiene conocimiento de su violación. Sin embargo, en este informe también se documentan varios casos en los que, en los últimos años, Nike ha cortado los pedidos a fábricas asiáticas en las que los trabajadores han establecido sindicatos o en las que los propietarios han indicado su disponibilidad a trabajar con los sindicatos. Con independencia de si estas decisiones comerciales en concreto reflejan una tendencia en contra de las fábricas con sindicatos, si la empresa es seria en lo que se refiere al

4. La baja menstrual es un derecho reconocido en la legislación de Indonesia.

5. Se va a preparar una actualización completa de la evolución de los acontecimientos que estará disponible en: www.oxfam.org.au/campaigns/labour/06report

respeto de los derechos sindicales, debe dar prioridad a mantener la producción con los proveedores que están dispuestos a dejar que los trabajadores se organicen y puedan negociar de forma colectiva.

- Hasta hace unos años, **ASICS** había hecho poco por abordar los derechos laborales en su cadena de suministro. Recientemente la empresa ha colaborado con los sindicatos para abordar estos temas, al menos, en una fábrica en Camboya y ha expresado su disponibilidad a colaborar con sindicatos y grupos de defensa de los derechos laborales para garantizar la formación de los trabajadores en sus derechos sindicales.
- Aunque **Umbro** ha sido lenta en desarrollar su programa de derechos laborales, desde 2004 la empresa ha mantenido discusiones regulares con sindicatos y organizaciones no gubernamentales y ha expresado su disponibilidad a colaborar con los sindicatos en proyectos piloto para la formación de los trabajadores.
- **Pentland**, la propietaria de marcas como **Speedo** y **Lacoste**, es miembro de la Ethical Trading Initiative (ETI) y está involucrada en dos proyectos de ETI en Asia sobre derechos de los trabajadores. Pentland ha declinado proporcionar a los investigadores que han preparado este informe información suficiente sobre sus prácticas laborales, haciendo difícil determinar el grado de compromiso de la empresa en el apoyo a los derechos sindicales.
- **Mizuno** ha empezado recientemente a contratar y formar personal para realizar un seguimiento interno de los derechos laborales en su cadena de suministro. Sin embargo, ha estado postergando las peticiones para que colabore con sindicatos y grupos de defensa de los derechos laborales en la formación de los trabajadores sobre sus derechos.
- El plan de **New Balance** de reducir las horas de trabajo a un máximo de 54 horas semanales podría representar un paso adelante importante para las mujeres y los hombres que trabajan en la industria, siempre que no acabe en una caída de sus ingresos. Hay pocos avances en lo que respecta a los derechos sindicales.
- **Lotto** argumenta que las marcas deportivas de pequeño tamaño no pueden tener mucha influencia sobre sus grandes proveedores. Sin embargo, el pequeño tamaño de Lotto no tiene por qué impedirle colaborar con los grupos de defensa de los derechos laborales y con otras empresas para asegurar que se respetan los derechos sindicales de los trabajadores.
- Hasta hace poco, **Basicnet**, propietaria de **Kappa**, ha mostrado poco interés por trabajar con las organizaciones de la sociedad civil para mejorar el respeto de los derechos laborales. En la actualidad, la empresa está en negociaciones con sindicatos italianos y con la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Prendas de Vestir y Cuero con relación al establecimiento de un sistema para abordar la cuestión de los derechos laborales. Es de esperar que esto represente una nueva dirección para la empresa.

Este resumen del informe sólo incluye una evaluación detallada de FILA, Puma y adidas, pero el informe completo en inglés incluye evaluaciones más detalladas de las 12 empresas deportivas. Este informe es el comienzo de un proceso regular de información. Oxfam Internacional espera que en el futuro muchas más mujeres y hombres empleados en la industria de la ropa de deporte en Asia y en otras partes del mundo tengan la libertad de ejercer sus derechos a formar sindicatos y a negociar de forma colectiva unos salarios decentes y unas condiciones de trabajo que respeten su dignidad.

1. Antecedentes



“Al decidir organizar un sindicato, somos conscientes del riesgo de quedarnos sin trabajo y estamos dispuestas a asumirlo. Como decía antes Eli ⁶, es mejor buscar un nuevo trabajo que volver a la fábrica y no poder formar nuestro sindicato. Pero al mismo tiempo miramos a nuestro alrededor y pensamos: ¿Porqué quedarnos sin trabajo? ¿Porqué afrontar la miseria del desempleo? ¿Porqué no limitarnos a aguantar la explotación de los directores? Pero entonces aparecen delante de nosotras una larga serie de razones, los problemas nunca se acaban. La única forma de que puedan acabarse es que nos hagamos fuertes entre nosotros para cambiar nuestras condiciones y el trato que recibimos. Y la única forma en que podemos hacerlo es formando un sindicato”.

Marayah ⁷, trabajadora de 30 años despedida de la fábrica de prendas deportivas Busana Prima Global en Indonesia por participar en una huelga.

La situación de los trabajadores que producen la ropa de deporte es dura, como la de la mayoría de los trabajadores en el mundo en desarrollo. Cientos de miles de personas –el 80% de ellas mujeres– trabajan produciendo ropa de deporte en Asia, África, Europa del Este y América Latina. Durante los últimos 15 años numerosos informes de organizaciones de la sociedad civil ⁸ han documentado el predominio de salarios y condiciones de explotación en el sector. Aunque esta investigación ha detectado algunas mejoras, ha encontrado de forma clara que las mujeres y hombres que producen la ropa deportiva trabajan largas jornadas bajo una fuerte presión; que a menudo se enfrentan a condiciones de trabajo difíciles y peligrosas, incluyendo el acoso verbal y sexual; que rara vez se respetan sus derechos sindicales, que a veces son violentamente rechazados; y que sus salarios para una semana estándar de trabajo son demasiado bajos para cubrir las necesidades básicas de sus familias (ver, por ejemplo, AMRC & HKCIC 1997, Clean Clothes Campaign et al 2002, OCAA 2000, O'Rourke & Brown 1999, Oxfam et al 2004, VLW 1997).

La investigación de Oxfam Internacional y otros muestra cómo las prácticas comerciales de las grandes marcas contribuyen a que sus proveedores exploten a los trabajadores.

Los derechos laborales se deben proteger con la correcta aplicación de las legislaciones nacionales, y las iniciativas voluntarias como los códigos de conducta o las iniciativas *multi-stakeholder* no se pueden ver como una alternativa válida a la legislación. Sin embargo, con frecuencia los gobiernos de los países en desarrollo son cautelosos con la regulación que afecta al comportamiento de las empresas transnacionales (ETN) por temor a que trasladen su producción e inversiones a otros países. Si las ETN entran a formar parte de forma voluntaria de sistemas más efectivos para el respeto de los derechos laborales, será más fácil para los gobiernos proteger estos derechos sin temer que las ETN desplacen la producción a otros países de legislación laboral laxa. Las empresas son actores importantes y sus actuaciones tienen una influencia significativa en que los derechos sindicales sean respetados o no.

6. Se ha cambiado el nombre de la trabajadora para proteger su identidad.

7. Se ha cambiado el nombre de la trabajadora para proteger su identidad.

8. El empleo del término “organizaciones de la sociedad civil” es controvertido y las definiciones de quién constituye la “sociedad civil” varían enormemente. Para este informe “organizaciones de la sociedad civil” incluye, pero no se limita, a los sindicatos y campañas, organizaciones de mujeres, humanitarias y de investigación laboral en todo el mundo. En el contexto de este informe este término no se refiere a organizaciones no lucrativas que obtienen la mayor parte de sus ingresos de proporcionar servicios o cooperar en proyectos con corporaciones de carácter lucrativo.

La investigación de Oxfam Internacional y otros muestra cómo las prácticas comerciales de las grandes marcas contribuyen a que sus proveedores exploten a los trabajadores. Para los proveedores es difícil respetar el derecho de los trabajadores a un salario y unas condiciones de trabajo decentes cuando ellos están obteniendo precios muy bajos por las mercancías que producen, están bajo presión para producir con rapidez y en plazos muy ajustados, y las propietarias de las marcas no están dispuestas a comprometerse en una relación comercial a largo plazo⁹ (Oxfam et al 2004a, Oxfam International 2004a). Para cumplir con estas demandas, los proveedores presionan a sus empleados para que trabajen duro por un salario bajo. Emplean también a trabajadores con contratos temporales o con contratos de obra, de manera que puedan ser despedidos con facilidad si los pedidos caen o si la marca los corta. (Oxfam International 2004a).



Mujeres de la fábrica PT Doson protestan contra el cierre de la factoría. Los líderes sindicales de Doson creen que la decisión de Nike de cortar todos los pedidos a la fábrica tuvo relación con la campaña sindical para pedir una mejora salarial. **Foto:** AFP PHOTO/Adek BERRY.

Un mayor respeto de los derechos sindicales de los trabajadores ayudaría a afrontar este desequilibrio de fuerzas y les daría más poder para influir en los salarios y condiciones laborales en sus lugares de trabajo. Un comité sindical en el lugar de trabajo elegido democráticamente y bien formado, participando en un intercambio regular de información, consulta y negociación con la dirección de la fábrica, proporciona una gestión local sólida de un centro de trabajo y un modelo sostenible de cumplimiento del código.

Lamentablemente, los trabajadores del sector interesados en formar sindicatos o en unirse a ellos tienen que hacer frente a muchas barreras, en especial cuando se trata de mujeres. En muchos países de Asia es cada vez más raro que los trabajadores disfruten de la condición de ‘permanentes’. Por el contrario, son empleados con contratos de corta duración, se les requiere para trabajar por días o trabajan desde casa cobrando por cada pieza. En esta situación, es particularmente difícil participar en sindicatos, ya que los trabajadores con contrato que se unen a un sindicato se encuentran normalmente con que no se lo renuevan. La mayor parte de los trabajadores empleados en estas condiciones de ‘flexibilidad’ son mujeres, posiblemente porque dentro de las familias sus ingresos se consideran menos importantes que los de los hombres (Oxfam International 2004a).

Con frecuencia, las mujeres que organizan sindicatos sufren la intimidación y el acoso de sus supervisores y de los directivos de la fábrica con mucha más intensidad que los hombres. Puede ser debido a que las restricciones culturales, junto con el patriarcado, dan a las mujeres menos poder en la sociedad, haciendo más difícil para ellas oponerse a la intimidación. Mujeres involucradas en un sindicato en una fábrica de ropa deportiva en Indonesia manifestaron a un investigador de Oxfam:

“Para las mujeres es más duro organizarse que para los hombres. Los jefes les gritan con más frecuencia, tendiendo a descargar su enfado sobre las mujeres más que sobre los hombres. También son acosadas de formas en que los hombres no lo son. A veces una mujer no puede afiliarse al sindicato de su lugar de trabajo hasta que no tiene permiso de su marido para hacerlo”. (Entrevista 2.4.1).

9. Con esto no se asume que las mejoras que las marcas deportivas realicen en su política de compras (y que afecta cuestiones como precios dignos o plazos de producción razonables) se trasladen automáticamente a los empleados. Es necesario que también se respete el derecho de los trabajadores a asociarse libremente de manera que puedan negociar mejores salarios y condiciones laborales.

En estas circunstancias puede resultar muy difícil para las mujeres trabajadoras organizarse y participar en actividades sindicales. No obstante, es importante que tengan voz real y efectiva en las organizaciones de trabajadores, puesto que sus necesidades y responsabilidades son a menudo diferentes de las de los hombres. El movimiento sindical tiene un papel clave que jugar para adaptar las estrategias de organización y las estructuras organizativas a las necesidades de una fuerza laboral en rápido cambio. Las empresas internacionales también tienen que hacer todo lo que esté en su mano para eliminar las barreras a la participación de las mujeres en los sindicatos, insistiendo en que tanto las mujeres como los hombres tengan un empleo seguro, reciban un salario justo, puedan disfrutar de las bajas necesarias por enfermedad, maternidad o asuntos familiares, dispongan de unas políticas apropiadas sobre acoso sexual y no se vean forzados a trabajar un número excesivo de horas.

En 2004, la Alianza Juega Limpio –una red de sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil, incluyendo ICFTU, ITGLWF, la Campaña Ropa Limpia y 11 organizaciones Oxfam¹⁰– propuso a las marcas deportivas y a la Federación Mundial de Industrias de Material Deportivo (WFSGI) que colaboraran en un *Programa de Trabajo*¹¹ para mejorar los derechos laborales en la industria (CCC et al 2004, págs. 56-9). Un aspecto clave del programa son las actividades propuestas para aumentar el respeto de los derechos sindicales, que incluyen la petición a las marcas de ropa deportiva de:

- Desarrollar mecanismos confidenciales y accesibles mediante los cuales los trabajadores puedan demandar las situaciones de explotación y abuso a las que se vean sometidos.
- Proporcionar a los trabajadores educación y formación independiente sobre sus derechos en el trabajo.
- Aumentar en todas las actividades relacionadas con la aplicación del código la participación de los trabajadores y la colaboración con sindicatos locales y organizaciones de defensa de los derechos laborales.
- Aumentar la transparencia en relación con la cadena de suministro de las empresas, y realizar esfuerzos para mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, dando prioridad a facilitar información a los propios trabajadores.
- Adoptar prácticas de compra (incluyendo relaciones comerciales estables y precios y plazos de entrega razonables) que permitan a los proveedores respetar los estándares laborales.

El *Programa de Trabajo* resalta que, además de las recomendaciones para las empresas, se requiere un enfoque global de toda la industria. Las recomendaciones para la industria en su conjunto incluyen:

- Negociar un acuerdo marco entre la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Prendas de Vestir y Cuero (ITGLWF en sus siglas en inglés) y la Federación Mundial de Industrias de Material Deportivo (WFSGI en sus siglas en inglés) y sus empresas miembro para facilitar la libertad de asociación y la negociación colectiva.
- Hacer que la OIT juegue un papel más activo en la aplicación y verificación del código.

10. Oxfam América, Oxfam-en-Bélgica, Oxfam Canadá, Oxfam Australia, Oxfam Gran Bretaña, Intermón Oxfam (España), Oxfam Irlanda, Oxfam Novib (Holanda), Oxfam Nueva Zelanda, Oxfam Quebec y Oxfam Alemania.

11. El texto completo del *Programa de Trabajo* propuesto está disponible en la web de Clean Clothes Campaign: www.cleanclothes.org/campaign/olympics2004-07-08.htm.



Una trabajadora cose a máquina las etiquetas de las prendas de vestir. Sri Lanka. Foto: Martin Wurt/OxfamAUS.

El *Programa de Trabajo* propuesto proporciona en buena medida el marco para este informe, y es el punto de referencia con el que hemos medido el avance de las empresas y de la industria. Además, este informe pide a las marcas deportivas que den una serie de pasos adicionales:

- Dar prioridad en sus cadenas de suministro a las fábricas que tienen sindicatos.
- Prohibir, o restringir severamente, el empleo de trabajadores con contratos a corto plazo.
- En caso de cierre de una fábrica, asegurar que se cumplen los derechos de indemnización por despido de los trabajadores y tomar medidas que contribuyan a garantizar que no se discrimina a los trabajadores activistas que busquen trabajo con otros proveedores.
- No incrementar sus fuentes de suministro en países y Zonas de Libre Comercio donde el derecho de libertad de asociación no tiene fuerza legal. Realizar toda nueva producción en países y zonas donde este derecho tiene efecto legal.

Este informe se centra en una región, Asia, que es el objetivo del programa sobre derechos laborales de Oxfam Australia ¹². Sin embargo, incluimos ejemplos de prácticas particularmente buenas o particularmente malas de otras partes del mundo. Esperamos que otras organizaciones de la sociedad civil faciliten información sobre el respeto de los derechos sindicales en otras industrias globales y en la producción de ropa deportiva en otras partes del mundo.

12. Oxfam Australia es el miembro de Oxfam Internacional que ha preparado este informe.

2. Estudio de casos

El informe completo contiene el estudio de nueve casos de proveedores que producen para diferentes marcas, incluyendo adidas, FILA, Lotto, Nike, Reebok y Umbro.

Aquí resumimos dos de estos casos:

PT Panarub (Panarub)

PT Tae Hwa (Tae Hwa)



2.1 PT Panarub (Panarub)¹³

Marca: adidas¹⁴

Localización: Tangerang, Indonesia

Producto: Calzado deportivo, incluyendo botas de fútbol

Tamaño: 11.500 trabajadores

Nota: En el momento de terminar este informe, nuevos acontecimientos de importancia han puesto en duda el compromiso de adidas por apoyar el derecho de los trabajadores de Panarub de asociarse libremente. A finales de 2005, 33 miembros de uno de los sindicatos, incluyendo a la mayor parte de los líderes sindicales, fueron despedidos por actividades ligadas a su participación en una huelga. A pesar de las numerosas peticiones dirigidas a adidas, en el momento del cierre de esta publicación sigue sin estar claro si va a insistir en que los trabajadores sean readmitidos. Se va a preparar una completa actualización de la evolución de los acontecimientos, que en el momento de la presentación de este informe estará disponible en:

www.oxfam.org.au/campaigns/labour/06report

En 2002, Oxfam Australia y una serie de organizaciones internacionales hicieron público un informe sobre abusos laborales en las fábricas de ropa deportiva en Indonesia (*We Are Not Machines – CCC et al 2002*–) que describía los problemas laborales en Panarub, que incluyen:

- Salarios inadecuados de 1,65 dólares (1,35 euros) al día.
- Excesivas horas extra.
- Abusos verbales a los trabajadores si trabajaban demasiado despacio.
- Las mujeres que querían pedir su derecho legal a la baja menstrual eran sometidas en la clínica de la fábrica a un examen físico emocionalmente agresivo y humillante para comprobar si tenían la menstruación.

A lo largo del año 2003, Oxfam Australia y otras organizaciones internacionales pidieron a adidas que interviniera. La Campaña Ropa Limpia alemana presentó una queja oficial al Gobierno alemán planteando que en este y en otros casos adidas estaba violando las Directrices para las Empresas Multinacionales de la OCDE.¹⁵

En enero de 2004, Oxfam Australia acordó con adidas invitar a una tercera parte independiente, la organización estadounidense Worker Rights Consortium (WRC), para investigar las alegaciones de violaciones laborales en Panarub. WRC (2004a) encontró una discriminación activa y sistemática de los directivos contra el sindicato Perbupas.

¹³. En la versión completa de este informe, PT Panarub es el caso 2.3.

¹⁴. adidas ha tenido a Panarub como proveedor durante más de 10 años (adidas 2005).

¹⁵. Una vez finalizado el proceso de respuesta de la OCDE a la queja, la Campaña Ropa Limpia alemana (2005) hizo pública una declaración en la que lamentaba que el proceso de la OCDE hubiera mostrado un valor tan limitado como mecanismo para abordar las cuestiones relacionadas con los derechos laborales. La Campaña hizo una serie de recomendaciones para mejorar el procedimiento de la OCDE (ver www.cleanclothes.org/legal/04-09-15.htm).

Hera fue una de las líderes sindicales despedidas de la fábrica Panarub a finales de 2005 por su participación en un día de huelga.

Foto: M. Revaldi.



También encontró que los equipamientos de salud y seguridad de la fábrica no eran los adecuados, como tampoco lo era la formación sobre salud y seguridad que se facilitaba a los trabajadores. Por ejemplo:

- Los trabajadores inhalaban el humo de la goma derretida durante todo su turno de trabajo.
- Muchos de los trabajadores que operaban las máquinas de cola caliente tenían cicatrices de quemaduras o quemaduras recientes en sus manos.

WRC (2004a) ha informado que desde el lanzamiento de su informe adidas y la dirección de PT Panarub han puesto en práctica casi todas las recomendaciones. Los trabajadores y los responsables del sindicato de la fábrica Perbupas entrevistados para este informe en agosto de 2005 también hicieron referencia a estos cambios positivos. Sus comentarios incluían:

“Los supervisores solían emplear la violencia contra los trabajadores, como por ejemplo tirarles un cenicero a la cara. Ahora no lo hacen porque si algo así ocurre Perbupas demandará que el caso se resuelva inmediatamente. Así que creo que ahora tienen miedo de ejercer la violencia contra los trabajadores”. (Entrevista 1.3.2).

“Las mujeres embarazadas solían estar de pie todo el día para hacer sus trabajos pero ahora la fábrica les proporciona sillas. Antes muchas mujeres abortaban en las fábricas. Ahora eso no ocurre”. (Entrevista 1.3.2).

En cuanto a los derechos sindicales, los miembros del sindicato Perbupas entrevistados en agosto de 2005 también comentaron algunas mejoras. Sin embargo, estos y otros miembros de Perbupas todavía sentían que la dirección de Panarub no involucraba al sindicato en los procesos de decisión y citaron otros ejemplos de discriminación. (Entrevista 1.3.3).

En el momento de escribir este documento, una recomendación clave del informe de WRC está aún pendiente de resolver, se trata de verificar la afiliación sindical en Panarub. La WRC encontró que durante muchos años los directores de la fábrica habían discriminado sistemáticamente al sindicato Perbupas en favor de otro sindicato. Como resultado, la afiliación actual puede no reflejar de forma ajustada las preferencias de los trabajadores. El informe de WRC recomendaba un procedimiento por el cual los trabajadores puedan indicar de forma segura qué sindicato les gustaría que les representara.

Según adidas (2006) “el obstáculo para alcanzar el consenso en el tema de la afiliación recae en los dos sindicatos competidores, y no en la dirección de la fábrica”. adidas apunta a un proceso de mediación que tuvo lugar en julio de 2005, que no logró un acuerdo entre los dos sindicatos con respecto al procedimiento para verificar la afiliación. adidas y Panarub tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar que en la fábrica los trabajadores son libres de ejercer su derecho de asociarse libremente y es importante que la falta de acuerdo entre los dos sindicatos en esta fábrica no sea utilizada como excusa para justificar la falta de cumplimiento de su responsabilidad.

Según los líderes sindicales entrevistados en agosto de 2005, el 14 de abril de 2005 tuvo lugar un mini ejercicio de verificación con 398 trabajadores. De los 398 elegidos para participar, 263 lo hicieron. De estos 263 trabajadores, 256 eligieron cambiar su afiliación al sindicato Perbupas. Muchos otros trabajadores que no fueron elegidos para participar también expresaron su deseo de aclarar oficialmente su filiación sindical (Entrevista 1.3.3).

Evaluación de Oxfam Internacional

A pesar de su reparo inicial a involucrarse con organizaciones de campañas internacionales para tratar el tema de los derechos sindicales en Panarub, la decisión finalmente tomada por adidas de apoyar una investigación independiente realizada por WRC supuso un punto de inflexión importante y positivo en Panarub.

Junto con el coraje y la determinación de los trabajadores de PT Panarub, el apoyo de adidas a la puesta en práctica de las recomendaciones de WRC ha persuadido a los directivos de la fábrica para remediar de forma sustancial las violaciones laborales y dar pasos importantes hacia el pleno respeto de los derechos sindicales.

La verificación de la afiliación a los dos sindicatos sigue siendo el principal obstáculo para acabar de manera definitiva con la discriminación sistemática que sufre uno de ellos por parte de la dirección de la fábrica.

2.2 PT Tae Hwa (Tae Hwa)¹⁶

Las marcas incluyen: FILA (propiedad de Sport Brands International)

Localización: Cipukat, Oeste de Java, Indonesia

Producto: Ropa deportiva

Tamaño: Aproximadamente 3.486 trabajadores, el 80% mujeres

En 1998, una mujer llamada Parkati fue clave en la organización de una huelga de dos días cuyo objetivo era mejorar las condiciones en Tae Hwa. Durante las entrevistas realizadas por Oxfam los trabajadores informaron que la fábrica contrató criminales para que reventaran la protesta. Visitaron la casa de Parkati por la noche, pero afortunadamente ella se lo esperaba y se había quedado en casa de una amiga (Oxfam *et al* 2004b, pág. 13). La dirección de la fábrica despidió a Parkati en 1999. Tres niveles diferentes del sistema de arbitraje laboral de Indonesia recomendaron su readmisión, pero la empresa apeló cada decisión y finalmente, en 2001, ganó un pleito ante los tribunales que respaldaba su actuación (Oxfam *et al* 2004b, pág. 14).

Los trabajadores de Tae Hwa entrevistados por los investigadores de Oxfam en 2004 dijeron que los trabajadores despedidos por organizar manifestaciones eran a menudo incluidos en una lista negra y no podían encontrar trabajo durante muchos meses (Oxfam *et al* 2004b, págs. 11–13). Aunque los trabajadores informaron que la fábrica cumplía la normativa gubernamental con respecto a la baja por maternidad y por enfermedad, también alegaron acoso sexual, abuso verbal, negación de los derechos sindicales, objetivos de trabajo imposibles, muchas horas extras obligatorias y salarios inadecuados (Oxfam *et al* 2004b, págs. 11–13). La siguiente frase (Oxfam *et al* 2004b, pág. 10) es una declaración típica de las hechas a los investigadores de Oxfam por las mujeres que trabajan en la sección de costura de la fábrica:

“En el departamento de costura hay acoso sexual todos los días y todo el tiempo. Los jefes se acercan a nosotras y nos dicen cosas o nos miran de una forma perturbadora. Están siempre diciendo palabras soeces y obscenas. Utilizan nombres de animales para dirigirse a nosotras como ‘cerdo’, ‘mono’ y ‘burro’. Nos llaman desvergonzadas. Los jefes también tiran a las mujeres materiales de trabajo. Los lanzan para que den a las trabajadoras en la pierna o en el torso”.

Las mujeres también expresaron sus dificultades para pedir la baja menstrual, un derecho legal según la legislación de Indonesia para las mujeres que se encuentran mal durante el primer y segundo días del periodo (Oxfam *et al* 2004b, pág. 16):

“La baja menstrual está permitida pero sólo cuando la enfermera mira nuestra ropa interior para comprobar que efectivamente estamos sangrando. Es humillante y la mayoría consideramos insultante pasar por eso, de manera que seguimos trabajando”.

Durante 2004, la Alianza Juega Limpio (AJL)¹⁷ se dirigió en repetidas ocasiones a Sport Brands International (SBI), propietaria de FILA, con relación a la situación en Tae Hwa. La AJL pidió la readmisión de Parkati, una mejora en las condiciones dentro de la fábrica y que se respetara el derecho de las trabajadoras a asociarse libremente. En septiembre de 2004 SBI se reunió con representan-

¹⁶. En la versión completa de este informe, PT Tae Hwa es el caso 2.9.

¹⁷. Se trata de una campaña formada por una alianza mundial que pide un mayor respeto de los derechos laborales en la industria de la ropa deportiva. Entre las organizaciones miembro se incluyen la Campaña Ropa Limpia, Global Unions y Oxfam Internacional.



Parkati, durante una manifestación frente a la fábrica Tae Hwa, en marzo de 2006. Explica: *“Pedimos aquellos de nuestros derechos que PT Tae Hwa todavía no ha respetado. Llevamos ya un año esperando nuestra indemnización, sabemos que probablemente los dueños de la fábrica no vuelvan nunca a Indonesia, pero también sabemos que esta fábrica tiene equipos que se pueden vender para pagar nuestra indemnización”.*

Foto: M. Revaldi.

tes de la AJL. Durante este encuentro SBI dijo que la empresa había comprado la marca FILA hacía relativamente poco tiempo y que pensaban reestructurar la cadena de suministro hacia un modelo de producción que fuera al mismo tiempo más competitivo y más socialmente responsable. Por ejemplo, indicaron un posible interés en abastecerse de mercancías procedentes de fábricas con sindicatos en EE UU. Sin embargo, la empresa negó que pudiera hacer mucho más con relación a las condiciones laborales en los proveedores actuales, puesto que las cláusulas laborales no estaban incluidas en los contratos. Dado que FILA ha sido la marca que más se ha producido en la fábrica desde 1994 hasta 2005, representando entre el 70% y el 90% de su producción, y que el código de conducta de FILA estaba expuesto en la fábrica, la pretensión de SBI de que tiene poca capacidad de influencia sobre los derechos laborales en Tae Hwa resulta dudosa.

El 11 de febrero de 2005, los trabajadores de Tae Hwa volvían al trabajo después de un día festivo y se encontraron con que la fábrica había cerrado, dejándoles a todos en la calle. No está claro que papel jugó, si es que jugó alguno, SBI en el cierre de la fábrica. Lo que sí está claro es que como propietaria de la marca FILA, SBI tiene una responsabilidad hacia los trabajadores que han fabricado los productos de FILA durante más de 10 años.

Inmediatamente después del despido en masa de los trabajadores, la AJL escribió y telefoneó de nuevo a SBI pidiendo:

- Una aclaración de su papel en el cierre de la fábrica.
- La garantía de que se cumplieron todos los derechos legales de los trabajadores, incluyendo la indemnización por despido.
- El establecimiento de un fondo de compensación para los trabajadores despedidos.

FILA sigue sin dar ninguna respuesta. Organizaciones internacionales y las personas que las apoyan continuaron escribiendo a FILA a lo largo del año 2005. Simpatizantes de Oxfam Australia enviaron más de 200 cartas a las oficinas de FILA en EE UU y a su distribuidor en Australia. Ninguna de estas cartas ha recibido respuesta. En el momento de escribir este informe, los trabajadores despedidos de Tae Hwa aún no han recibido la indemnización por despido ni sus otros derechos legales.

Evaluación de Oxfam Internacional

En una primera reunión con la Alianza Juega Limpio en 2004, SBI expresó su deseo de avanzar en el futuro hacia una producción socialmente responsable. Sin embargo, SBI dijo que era poco lo que podía hacer, en el momento actual, para abordar cuestiones laborales importantes en Tae Hwa, que incluyen abusos verbales, acoso sexual, procedimientos ofensivos con relación a la baja menstrual y el despido de una activista laboral clave.

Después de esta reunión, la fábrica Tae Hwa cerró y SBI trasladó su producción a otro lugar. SBI no ha dado respuesta a los reiterados requerimientos hechos por sindicatos y organizaciones internacionales para que actúe con responsabilidad con relación a los 3.486 trabajadores, en su mayoría mujeres, que han estado produciendo para la marca FILA, ahora propiedad de SBI, durante más de 10 años. SBI no ha aclarado el papel que jugó en el cierre de la fábrica ni se ha comprometido a garantizar que los trabajadores reciban su compensación legal así como el resto de sus derechos.

3. La industria de la ropa deportiva en su conjunto





Una trabajadora de la industria de ropa deportiva hace cola para utilizar el cuarto de baño situado fuera de su habitación alquilada. Cinco familias comparten dos cuartos de baño, que también son utilizados para lavar la ropa y fregar los cacharros.

Foto: M. Revaldi.

Reebok siguieron los pasos de Nike haciendo públicas las direcciones de todos los proveedores de los artículos de las marcas Puma y Reebok.

Oxfam Internacional ve con buenos ojos estos avances y anima a las propietarias de otras marcas a que también hagan públicas las listas completas de sus proveedores. La transparencia no se acaba, sin embargo, con hacer públicas las direcciones de los proveedores. En la Tabla 3.2 se comparan los esfuerzos de transparencia de las 12 marcas deportivas consideradas en este informe. Como se demuestra en ella, aún hay en la industria un secretismo considerable sobre muchos aspectos relacionados con los derechos laborales. Ninguna marca deportiva está actualmente dispuesta a poner a disposición de los representantes de los trabajadores información sobre los precios de compra, o a requerir a los proveedores que faciliten a los representantes de los trabajadores la información financiera de la empresa. Según los líderes sindicales, tener acceso a esta información les podría ayudar a negociar mejores salarios.

En 2004, la Alianza Juega Limpio propuso que los propietarios de las marcas de ropa deportiva y la industria del sector en su conjunto dieran una serie de pasos para mejorar el respeto de los derechos de los trabajadores.¹⁸ En concreto, esta alianza propuso la negociación de un acuerdo formal entre la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Prendas de Vestir y Cuero (ITGLWF) y la Federación Mundial de Industrias de Material Deportivo (WFSGI) y sus miembros con el objetivo de:

*establecer una relación mutua, que pueda facilitar que la libertad de asociación y la negociación colectiva sean el mecanismo preferente para aplicar los derechos laborales fundamentales y resolver los conflictos laborales en las fábricas proveedoras del sector.*¹⁹

Aunque las empresas deportivas participan en una serie de proyectos relacionados con los estándares laborales de las fábricas,²⁰ hay una lamentable reticencia a participar de forma colectiva en negociaciones con la ITGLWF para tratar el acuerdo sectorial que se ha propuesto.

Organizaciones de la sociedad civil mundial han pedido durante muchos años que las empresas transnacionales (ETN) hagan públicos los nombres y direcciones de los lugares de trabajo donde se producen sus artículos. Este tipo de transparencia facilita que las organizaciones de la sociedad civil puedan investigar e informar sobre las condiciones de trabajo en las empresas de la cadena de suministro. En mayo de 2005, Nike reveló las direcciones de la mayoría de sus proveedores de los artículos de marca Nike,²¹ aunque la empresa aún no ha revelado cuales son los proveedores de las otras marcas que posee y de sus empresas subsidiarias. Más avanzado el año, Puma y

18. El texto completo del *Programa de Trabajo* propuesto está disponible en la web de la Campaña Ropa Limpia en: www.cleanclothes.org/campaign/olympics2004-07-08.htm.

19. *Ibid.*

20. Ver la sección titulada *Aren't wages, working hours and other labour rights important?* en la introducción del informe en su versión completa.

21. Nike indicó que debido a acuerdos contractuales en vigor no podía aún hacer pública la lista completa de todos los proveedores de artículos con la marca Nike.

En casi todos los países de Asia hay problemas con la regulación y aplicación de los derechos sindicales. Incluso en aquellos países en los que la legislación los reconoce plenamente, hay múltiples problemas en su aplicación. La finalización del Acuerdo Multifibras ²² en diciembre de 2004, que acabó con el sistema de cuotas que había regido con anterioridad la mayor parte del comercio internacional del sector textil, también ha supuesto una presión sobre muchos gobiernos para reducir y limitar la protección laboral a fin de mantener la producción textil en sus países.

Se puede hacer, sin embargo, una distinción cualitativa entre los países que dan cobertura legal a los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva y aquellos que no lo hacen. A lo largo de este informe, la mención a países que dan “efecto legal” o “fuerza legal” a los derechos sindicales hace referencia a aquellos países que han ratificado las Convenciones 87, 98 y 135 de la OIT y que han desarrollado legislación para proteger legalmente los derechos definidos en estas convenciones. En estos países se pueden constituir legalmente sindicatos independientes y democráticos, aunque les pueda resultar difícil funcionar de manera eficaz debido a una aplicación débil de las leyes. En aquellos países (o en algunos casos, en aquellas Zonas de Libre Comercio) donde los trabajadores no tienen el derecho legal a formar sus propias organizaciones y negociar colectivamente con sus empleadores, hay una limitación significativamente mayor de los derechos sindicales.

En casi todos los países de Asia hay problemas con la regulación y aplicación de los derechos sindicales.

Lamentablemente, todas las marcas deportivas importantes se proveen de buena parte de su producción en países y Zonas de Libre Comercio donde legalmente es extremadamente difícil para los trabajadores organizarse en sindicatos. Si estas empresas se tomaran en serio el respeto de estos derechos deberían limitarse a mantener con los proveedores de estos países las relaciones de compra que pudieran tener e la actualidad, y encargar cualquier nueva producción a proveedores sitios en países que dan efecto legal a estos derechos.

La investigación realizada por Oxfam (2004) indica que las mujeres que trabajan en las cadenas globales de suministro se encuentran cada vez más con formas de empleo inestables. Normalmente se las emplea por días, con contratos de corta duración o sin ningún tipo de contrato. Estas formas “flexibles” de trabajo son inseguras y bajo estos acuerdos de trabajo los ingresos de las trabajadoras son más vulnerables. A menudo las alternativas de trabajo son muy escasas, sobre todo para las mujeres. Estas formas de empleo desincentivan a los trabajadores a organizarse en sindicatos por el temor a que no les renueven sus contratos si se afilian a un sindicato.

En la actualidad, la mayoría de las propietarias de las marcas deportivas no tienen una política para prevenir o limitar el uso de contratos de corta duración, aunque algunas (entre ellas Puma) al menos requieren a sus proveedores que apliquen la legislación local pertinente. La principal excepción ²³ es Reebok. Aunque Reebok no prohíbe el uso de contratos de corta duración para los trabajadores que

²². El final del Acuerdo Multifibras fue sustituido por el Acuerdo sobre Textil y Ropa.

²³. La respuesta de adidas al cuestionario de Oxfam Australia sugiere que en ciertas circunstancias adidas interviene para evitar que sus proveedores utilicen contratos de corta duración incluso cuando el uso de tales contratos no es estrictamente ilegal – ver Sección 4.3.

Durante 2004 se organizaron más de 500 actividades de campaña en varias partes del mundo, para concienciar sobre los abusos de los derechos laborales en la industria de la ropa deportiva. Estas trabajadoras de Thai participaron en unas Olimpiadas de Solidaridad con los Trabajadores organizadas en Bangkok en agosto de 2004.

Foto: Asia Works.



hacen el grueso del trabajo de la fábrica, tiene la política de limitar el uso de estos contratos para cubrir los periodos con picos de producción. Aunque Oxfam Internacional aún no tiene evidencias de que se esté aplicando, como política es un paso adelante con respecto a las marcas que sólo están dispuestas a seguir la legislación local.

adidas, Nike, Reebok, Puma y ASICS son miembros de Fair Labor Association (FLA), y Umbro (2005, pág. 2) está en el proceso de incorporación. FLA se describe en su web (www.fairlabor.org) como:

una organización sin ánimo de lucro que combina los esfuerzos de la industria, organizaciones no gubernamentales, escuelas y universidades para promover la adhesión a los estándares laborales internacionales y mejorar las condiciones de trabajo en todo el mundo. FLA realiza controles y verificaciones independientes para asegurar que los Estándares de FLA para los Centros de Trabajo se respetan en los lugares donde se fabrican los productos de las empresas de FLA.

Oxfam Internacional recomienda que las empresas de las marcas deportivas se limiten a mantener la producción actual en las fábricas que no tienen sindicatos, comprometiéndose a encargar cualquier nueva producción a proveedores sitios en países donde los derechos sindicales tienen efecto legal. FLA no requiere a sus empresas miembro dar estos pasos.

FLA ha contribuido a que aumente el respeto por los derechos sindicales en algunas fábricas, en particular en aquellas donde los trabajadores han podido acceder a un mecanismo de queja. Sin embargo, FLA está fallando en garantizar que sus empresas miembro responden del cumplimiento de los derechos sindicales a lo largo de su cadena de producción. FLA debe:

- Aumentar el nivel de sus supervisores externos acreditados.
- Hacer que las empresas que participan en la iniciativa se responsabilicen en caso de que el programa de Control Externo Independiente (IEM, en sus siglas en inglés) descubre insuficiencias en el control interno de los derechos sindicales que realizan las propias empresas.
- Asegurar que cuando se descubran violaciones de estos derechos se reparen de forma adecuada y se informe públicamente.

Una adecuada representación de las organizaciones sindicales en la junta de FLA, así como un serio compromiso con las organizaciones de la sociedad civil local (como se prevé en el nuevo enfoque FLA 3) ayudaría en este proceso.

Tabla 3.2 Transparencia en la industria de ropa deportiva

	¿El Código incluye los derechos sindicales y es público?	¿Son públicos los resultados de las investigaciones sobre el respeto de los derechos sindicales?
Puma	Sí	Puma hace pública una información resumida de sus auditorías laborales en las fábricas. Se informa públicamente de las investigaciones que forman parte del programa IEM de FLA ²⁵ , pero no se facilitan los nombres de las fábricas (sección 3.7).
Nike	Sí	Nike hace pública una información resumida de sus auditorías laborales en las fábricas. Se informa públicamente de las investigaciones que forman parte del programa IEM de FLA, pero no se facilitan los nombres de las fábricas.
Reebok	Sí	Reebok no ha hecho públicos hasta ahora los resultados de sus propias auditorías laborales de las fábricas, pero está previsto facilitar alguna información en 2006. Se informa públicamente de las investigaciones que forman parte del programa IEM de FLA, pero no se facilitan los nombres de las fábricas.
adidas	Sí	adidas no hace públicos de forma regular los resultados de todas sus auditorías laborales de las fábricas. ²⁶ Se informa públicamente de las investigaciones que forman parte del programa IEM de FLA, pero no se facilitan los nombres de las fábricas.
ASICS	Sí	ASICS no hace públicos de forma regular los resultados de sus propias auditorías laborales de las fábricas. Se informará públicamente de las investigaciones que forman parte del programa IEM de FLA, pero sin facilitar los nombres de las fábricas.
Mizuno	Sí	No
New Balance	Sí	No
Umbro	Sí	No
Speedo	Sí	No
Lotto	Sí	No
Kappa	Sí	No
FILA	Sí	No

24. "Otra información financiera" se refiere aquí a si las propietarias de las marcas deportivas requieren a sus proveedores que faciliten a los representantes de los trabajadores el historial financiero de la empresa (Sección 3.3). 25. Bajo el programa IEM de FLA, cada año se seleccionan organizaciones para investigar las condiciones laborales en aproximadamente el 5% de los proveedores de las empresas participantes (ver Sección 3.7). 26. adidas publica en su sitio web información referente a casos específicos que han sido objeto de interés público y responde caso por caso a las peticiones de información sobre fábricas concretas. Aunque tiene un valor el hecho de responder a peticiones concretas de información, sería mucho más útil

¿Se hacen públicas las direcciones de los proveedores?	¿Se hace público el % de producción por proveedor y año?	¿Se comparte con los representantes de los trabajadores el precio de compra y otra información financiera? ²⁴	
Sí, las de los proveedores de artículos de la marca Puma, pero no las de los proveedores de la otra marca propiedad de Puma (Tretorn).	No	No	Puma
Sí, las de los proveedores de los artículos de la marca Nike, pero no las de los proveedores de otras marcas propiedad de Nike.	No	No	Nike
Sí, las de los proveedores de todos los artículos de la marca Reebok, pero no las de los proveedores de otras marcas propiedad de Reebok.	No	No	Reebok
Sólo las de los proveedores que producen artículos de la marca adidas para las universidades estadounidenses. Aparte de eso, no las hace públicas.	No	No	adidas
Actualmente no las hace públicas. ²⁷	No	No	ASICS
Sólo facilita las direcciones de los proveedores que están de acuerdo (21 hasta ahora).	No	No	Mizuno
Sólo facilita las direcciones de sus cinco proveedores principales de ropa deportiva.	No	No	New Balance
No	No	No	Umbro
No	No	No	Speedo
No	No	No	Lotto
No	No	No	Kappa
No	No	No	FILA

publicar de forma regular información referente a todas las investigaciones que adidas realiza en las fábricas, para exponer a escrutinio público los procesos de investigación de adidas y generar en la opinión pública la confianza de que la empresa se está tomando en serio los derechos laborales en todas sus fábricas proveedoras y no sólo en aquellas que han suscitado el interés de los medios o de otros *stakeholders*. 27. ASICS (2005) ha indicado que pretende hacer públicas las direcciones de los proveedores en el futuro.

4. Evaluaciones de las empresas de ropa deportiva

El informe completo proporciona evaluaciones individuales de los pasos que están dando 12 propietarias de marcas deportivas diferentes con respecto a los derechos sindicales en sus fábricas proveedoras en Asia. El resumen ejecutivo recoge un resumen de las 12 evaluaciones. Aquí se facilita un resumen más detallado de tres de ellas.



4.1 Puma AG²⁸

Marcas: Puma, Tretorn

Ventas en 2004 (incluyendo Licencias): 2'017 billones de euros

Iniciativas multi-stakeholder: FLA

En su respuesta a preguntas sobre los derechos sindicales,²⁹ Puma (2005b) facilitó los nombres de cuatro de sus proveedores en los que los trabajadores han constituido sindicatos –dos en Tailandia, uno en Pakistán y uno en Camboya–. Sólo en una de estas fábricas los trabajadores han podido negociar un acuerdo colectivo con sus empleadores.

Sin embargo, del último informe de sostenibilidad (2005a) de Puma llama la atención la fábrica Lian Thai en Tailandia. A comienzos de 2004, Worker Rights Consortium (WRC) planteó a Puma cuestiones sobre esta fábrica, incluyendo el supuesto despido ilegal de un sindicalista. En octubre de 2004, WRC (2004b, pág. 17) informó que las condiciones en Lian Thai habían mejorado y que había cesado el acoso a los sindicatos. De acuerdo con WRC (2004b, pág. 3) “muchos de los cambios más importantes parecían ser el resultado de la intervención agresiva de uno de los principales compradores de la fábrica, Puma. Puma actuó con prontitud cuando fue contactada por WCR y debe ser alabada por su intervención en este caso”. Sin embargo, en 2005 Puma dejó de encargarse de trabajo a esta fábrica. Puma informó a WRC³⁰ que se debió a que ya no le ofrecía un precio competitivo por sus productos. La explicación de Puma a Oxfam Australia fue que Lian Thai se dedicaba a tejidos que no se ajustaban actualmente a la cartera de Puma.³¹ Oxfam Australia sugirió a Puma que encargara otros productos a Lian Thai, a lo que respondió que podría hacerlo en el futuro. Oxfam Internacional pide a Puma que de prioridad a realizar pedidos a Lian Thai. La falta de compromiso con un proveedor que ha colaborado en los intentos por mejorar el respeto de los derechos de los trabajadores es decepcionante.

Formación de los trabajadores sobre los derechos sindicales

El código de conducta de Puma incluye la referencia a la libertad de asociación y la empresa proporciona a sus proveedores una guía de bolsillo sobre el código para que sea entregada a los trabajadores. También requiere que su código esté expuesto en las paredes de la fábrica. Sin embargo, la respuesta de Puma (2005b) a las preguntas enviadas como parte de la investigación realizada para este informe sugieren que la mayor parte de los trabajadores de Puma no han tenido acceso a una formación independiente sobre sus derechos sindicales.

Esto podría cambiar en el futuro. Puma (2005b) ha señalado que en julio de 2005 se reunieron representantes de la empresa con Neil Kearney, secretario general de ITGLWF, para planificar la colaboración en proyectos sobre salud y seguridad y representación sindical en varios países. Puma expresó la esperanza en que esta colaboración con ITGLWF sea el catalizador para que muchos de los trabajadores que producen artículos para Puma reciban una formación independiente sobre derechos sindicales. Puma ya ha colaborado en cierta medida con el sindicato indonesio SPN, afiliado de ITGLWF. Oxfam Internacional entiende que Puma ha consultado con WRC y con SPN sobre qué fábricas respetan en Indonesia los derechos sindicales y por lo tanto puede ser adecuado que Puma les haga sus

28. En el informe completo la evaluación de Puma es la Sección 4.2.

29. Disponible en la web de Oxfam Australia en www.oxfam.org.au/campaigns/labour/06report.

30. Comunicación personal (por correo electrónico) de Bent Gehrt de WRC, 12 de diciembre de 2005.

31. Comunicación personal (por correo electrónico) de Mr Reiner Hengstmann de Puma, 22 de diciembre de 2005.

Mujeres trabajando en una fábrica de ropa deportiva en China.

Foto: Dara O'Rourke.



nuevos pedidos.³² El Sr. Prabowo del sindicato SPN nos ha indicado que creía que Puma estaría dispuesta a colaborar de forma similar con otros sindicatos indonesios.

Países y Zonas de Libre Comercio donde los derechos sindicales no tienen fuerza legal

Al igual que Reebok, Puma ha permitido que una ONG de formación a los trabajadores sobre derechos sindicales en un país que no protege legalmente estos derechos. Esta formación fue impartida en 2003 en dos fábricas y está prevista una nueva fase en 2006. Aunque lo normal es que sean los sindicatos los que se encarguen de la formación sobre derechos sindicales, Oxfam Australia conoce a la ONG y confía en que está proporcionando a los trabajadores una formación genuina sobre los derechos y procedimientos sindicales. Al igual que Reebok, Puma merece reconocimiento por abordar proyectos que exploran qué clase de representación democrática de los trabajadores es posible en países que no dan cobertura legal a los derechos sindicales.

Transparencia

La decisión de Puma de hacer públicos los nombres y direcciones de todos los proveedores de la marca Puma es un paso adelante importante. Oxfam Internacional pide a Puma que también haga públicas las direcciones de los proveedores de los artículos de la marca Tretorn. También sería positiva una mayor transparencia con respecto al número de trabajadores de los proveedores de Puma en cada país y la proporción de producción que se realiza cada año con cada proveedor, ya que permitiría averiguar si los trabajadores que forman sindicatos y negocian mejores salarios y condiciones se están viendo penalizados al reducirse los pedidos a sus fábricas.

32. Basado en comunicaciones personales de Yeheskiel Prabowo de SPN y FX Supiarso de WRC.

Mantenimiento de la producción en las fábricas con sindicatos

Puma (2005b) afirma que “cualquier evidencia” que muestre que la dirección de una fábrica ha cerrado o trasladado centros de producción para evitar la actuación sindical será “abordada de manera inmediata... Puma cesará la relación comercial con esos proveedores si la dirección de la fábrica rehusa actuar para remediar la situación”. Sin embargo, Puma no tiene una política para mantener la producción en las fábricas con sindicatos, como demuestra claramente el caso de Lian Thai descrito más arriba.

Evaluación de Oxfam Internacional³³

Aunque Puma ha hecho recientemente algunos progresos en cuanto al respeto de los derechos sindicales, los esfuerzos de la empresa se quedan aún muy cortos frente a lo que sería necesario para garantizar el pleno respeto de estos derechos. Puma podría mejorar el respeto de los derechos sindicales indicando claramente a sus proveedores que deben negociar con los sindicatos; mejorando su sistema de supervisión del respeto a los derechos sindicales por parte de los proveedores y buscando mantener la producción en las instalaciones con sindicatos. La decisión de Puma de cesar los pedidos a la fábrica Lian Thai en Tailandia es una forma de enviar exactamente el mensaje contrario a sus proveedores. Es altamente improbable que los proveedores cambien su forma de trabajar para adaptarse a las políticas sobre derechos laborales de Puma a menos que confíen en que Puma está comprometida en una relación comercial a largo plazo.

No obstante, Puma ha dado algunos pasos útiles. Hacer pública la lista completa de sus proveedores la coloca como una de las empresas líderes entre las propietarias de marcas deportivas en cuanto a transparencia. También es positivo que Puma haya colaborado con los sindicatos y con ONG con credibilidad para investigar la realización de pedidos a fábricas en Indonesia que respeten los derechos de los trabajadores. Igualmente valiosa es su apertura a participar en un acuerdo marco con el sindicato de ITGLWF y sus planes de colaborar con ITGLWF para facilitar a los trabajadores formación sobre salud y seguridad.

³³. Las evaluaciones de empresas individuales deben leerse conjuntamente con la Sección 3, que aborda el comportamiento de la industria en su conjunto y el trabajo de FLA para influir en los programas sobre derechos laborales de adidas, ASICS, Nike, Puma y Reebok.

4.2 adidas AG³⁴

Marcas: adidas, TaylorMade, Maxfli

Ingresos consolidados anuales 2004: 6'478 billones de euros

Iniciativas *multi-stakeholder*: FLA

Este informe incluye el estudio de dos casos de proveedores de adidas en Indonesia, PT Panarub y PT Dae Joo Leports. Aunque adidas podría haber sido más proactiva para abordar las violaciones de los derechos sindicales en Panarub, finalmente colaboró plenamente con la investigación independiente de WRC. WRC también investigó las condiciones en Dae Joo Leports y, en ambos casos, adidas insistió en que sus proveedores aplicaran las recomendaciones derivadas de estas investigaciones. Lamentablemente, Dae Joo Leports cerró la fábrica y trasladó la producción a otro país. adidas trató de persuadir a su proveedor de que mantuviera la fábrica abierta, pero esos esfuerzos habrían tenido probablemente más éxito si adidas hubiera dado prioridad a mantener la producción en plantas con sindicatos democráticos.

Formación de los trabajadores sobre derechos sindicales

adidas está trabajando con dos ONG asiáticas para desarrollar una estrategia sobre iniciativas de formación de los trabajadores en la región y para gestionar la provisión de esa formación por parte de organizaciones locales. adidas informa que a una de estas ONG, con base en Bangkok, “se le ha encargado que aborde específicamente los problemas que sufren los trabajadores migrantes en la región, incluyendo la exclusión de la actividad sindical y de la libertad de asociación”.

Países y Zonas de Libre Comercio donde los derechos sindicales no tienen fuerza legal

En aquellos países donde los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva están restringidos legalmente, el código de adidas requiere que “los socios comerciales no deben obstruir medios alternativos y legales de asociación libre e independiente o negociación colectiva”. Sin embargo, a diferencia de Reebok, Puma y Nike, adidas no ha colaborado recientemente con organizaciones no gubernamentales para permitir programas de formación de los trabajadores que les proporcionen información sobre la representación democrática de los trabajadores.³⁵

Auditoría y verificación

En 2004, personal de adidas (2005b, pág. 27) auditó el cumplimiento de los estándares laborales de la empresa en 301 de sus 843 fábricas. Según la empresa se está moviendo hacia un enfoque más “estratégico” que supondrá “una supervisión más profunda de menos proveedores” (adidas 2005b, pág. 24).

Mecanismos de queja

adidas (2005a) tiene previsto utilizar programas de formación de los trabajadores e internet para informar a más trabajadores sobre el procedimiento de presentación de quejas de la empresa.

³⁴. En el informe completo la evaluación de adidas es la Sección 4.3.

³⁵. En su respuesta a un borrador anterior de este informe, adidas (2006) reconoció que la empresa no había “puesto en marcha ningún programa sistemático de formación para los trabajadores sobre la representación democrática de los trabajadores en países donde la libertad de asociación está restringida por ley” pero dijo que había “colaborado con terceras partes en iniciativas que abordan esta cuestión”. Lamentablemente esta información llegó demasiado tarde para ser considerada en este informe. Sin embargo Oxfam Australia ha solicitado a adidas información adicional sobre estas iniciativas y facilitará una evaluación de las mismas en su web en: www.oxfam.org.au/campaigns/labour/06report



Siti Nurhasanah, de 24 años, ha estado fabricando botas de fútbol en la fábrica de Panarub en Indonesia desde 1997. Está casada y tiene un niño de dos años y otro de seis meses. Siti espera que aumente su paga para no tener que hacer horas extra y poder estar más tiempo con sus hijos.

Foto: M. Revaldi.

Actualmente la principal vía por la que los trabajadores conocen cómo presentar una queja es el contacto directo con el personal de Asuntos Sociales y Ambientales (SEA, en sus siglas inglesas) de adidas. Este personal durante sus visitas a las fábricas facilita su contacto a los responsables sindicales y a otros trabajadores. Según adidas (2005b, pág. 21) en 2004 los trabajadores utilizaron estos contactos para presentar más de 100 quejas sobre sus condiciones de trabajo. Entre las quejas más habituales estaban las restricciones a la libertad de asociación y cuestiones relativas a las relaciones empresariales, incluyendo huelgas y despidos injustos. adidas (2005a) afirma que:

En Indonesia, responsables sindicales de una serie de proveedores diferentes han contactado directamente con personal de SEA para presentar quejas por trato injusto y, en algunos casos, despidos (a causa de su afiliación o actividades sindicales). En estos casos, cuando se comprueba que en efecto se ha producido la discriminación, pedimos que los trabajadores y responsables sindicales sean readmitidos y reciban sus pagas atrasadas.

Oxfam Australia tuvo la corroboración en septiembre de 2005 cuando el sindicato SPSI Reformasi de Indonesia le informó que había presentado una queja a adidas relativa a despidos injustos y que adidas lo había investigado y había requerido a su proveedor que readmitiera a los trabajadores involucrados.

Transparencia

Lamentablemente, a diferencia de Puma, Reebok y Nike, adidas no hace pública la lista de sus proveedores. En su defensa, adidas (2005a) dijo que ha respondido de forma positiva a las peticiones de información sobre algunos proveedores realizadas por organizaciones concretas o individuos, por ejemplo en el contexto de actividades diseñadas para mejorar las condiciones. Esto es menos útil que la total transparencia, que abriría a un mayor escrutinio público el respeto de los derechos laborales en la cadena de suministro de adidas.

Trabajo sobre derechos sindicales fuera de Asia

En respuesta a la petición hecha por Oxfam Australia de que facilitara ejemplos de los pasos dados por adidas para apoyar los derechos sindicales en otras partes del mundo, adidas (2005a) resaltó la participación de la empresa en el diálogo en marcha con sindicatos de América Central. adidas también llamó la atención sobre el caso de Hena Textil, que se describe en el apartado dedicado a Nike. En Rumanía, adidas está también involucrada en un proyecto *multi-stakeholder* con Puma, Steilmann, GTZ (Agencia Alemana de Cooperación Técnica) y Oxfam Alemania que promueve el diálogo social entre empresas y trabajadores.

Evaluación de Oxfam Internacional³⁶

Al igual que otras marcas deportivas, adidas tiene que hacer mucho más para garantizar el respeto de los derechos laborales en su cadena de suministro. En concreto, es contradictorio que una empresa que afirma respetarlos se provea de más de la mitad de su producción en países donde legalmente es imposible o extremadamente difícil ejercerlos. No obstante, la disponibilidad de adidas a facilitar información sobre la proporción de su producción en esos países es un paso adelante. Oxfam Internacional espera que adidas avance en esa transparencia y se una a Nike y Puma revelando la lista completa de sus proveedores.

En el lado positivo, adidas proporciona a sus proveedores una explicación precisa y detallada de los derechos sindicales. En los dos casos que se describen en la Sección 2 de este informe, adidas ha colaborado en esfuerzos conjuntos para garantizar el respeto de estos derechos. Hay también evidencia de que en otros casos en Indonesia adidas ha actuado de forma proactiva para proteger los derechos sindicales. Hay que destacar que adidas (2005a) es la única marca deportiva con una política que permite que los sindicatos asistan a la formación que proporcionan sus propias organizaciones y otros grupos laborales.

Los pasos que adidas podría dar para aumentar el alcance del respeto de los derechos laborales en su cadena de suministro incluyen colaborar con organizaciones independientes para garantizar que los trabajadores reciben formación sobre estos derechos; priorizar el mantenimiento de fábricas con sindicatos en su base de proveedores; facilitar la información sobre precios a los representantes de los trabajadores; y participar en negociaciones con el sindicato de ITGLWF con respecto a la posibilidad de un acuerdo marco internacional.

Últimas noticias:

En el momento de finalizar este informe, nuevos acontecimientos han puesto en duda el compromiso de adidas de apoyar el derecho de libre asociación de los trabajadores en la fábrica de Panarub. Se va a preparar una actualización completa de estos acontecimientos que estará disponible en internet en:

www.oxfam.org.au/campaigns/labour/06report

³⁶. Las evaluaciones de empresas individuales deben leerse conjuntamente con la Sección 3, que aborda el comportamiento de la industria en su conjunto y el trabajo de FLA para influir en los programas sobre derechos laborales de adidas, ASICS, Nike, Puma y Reebok.

4.12 Sport Brands International (FILA)

Marcas: FILA, Ciesse

Ventas en 2004 (incluyendo licencias): Desconocido

Iniciativas multi-stakeholder: Ninguna

Sports Brands International (SBI), propietaria de la marca **FILA**, tiene un código de conducta que incluye la referencia a la libertad de asociación, pero no está claro qué pasos da la empresa, si es que da alguno, para aplicar este código (CCC *et al* 2005, pág. 31).

En 2004 las organizaciones implicadas en la Alianza Juega Limpio ³⁷ llamaron la atención de SBI sobre problemas laborales en PT Tae Hwa, proveedor de FILA en Indonesia (Sección 1.9), que incluían el despido de activistas laborales. Una investigación realizada por Oxfam en 2004 indicó que aunque la fábrica respetaba la legislación local con respecto a las bajas por maternidad y por enfermedad, había evidencias de abusos graves de los derechos laborales que incluían altos niveles de horas extras obligatorias, objetivos de trabajo imposibles de alcanzar, elevados niveles de abuso verbal y acoso sexual a las trabajadoras y procedimientos ofensivos e inapropiados para las peticiones de la baja menstrual (ver Sección 2.9).

En septiembre de 2004, SBI se reunió con representantes de la Alianza Juega Limpio e informó que la marca FILA había cambiado recientemente de manos y que se estaba reestructurando la cadena de suministro para hacer que fuera más competitiva e incrementar el cumplimiento de los estándares laborales. SBI indicó su potencial interés en proveerse de artículos de fábricas con sindicatos en EE UU, pero argumentó que hasta que no se completara la reestructuración la empresa tenía poco control sobre sus actuales proveedores o licenciarios, puesto que los contratos no incluían cláusulas laborales. Con respecto al caso de Tae Hwa, SBI argumentó que el proveedor había rehusado readmitir a la señora Parkati y que era poco lo que SBI podía hacer al respecto. SBI tiene un poder significativo en su relación con sus proveedores y podría utilizarlo para tratar de persuadirles de que respeten los derechos laborales, formen éstos o no parte de contratos firmados con anterioridad.

Con posterioridad, en febrero de 2005, al volver al trabajo después de un día festivo los trabajadores de Tae Hwa se encontraron con que la fábrica había cerrado, dejándoles a todos en la calle. Aún están esperando a recibir la indemnización por despido y el resto de sus derechos legales. A pesar de que durante los últimos 11 años la principal producción de la fábrica han sido artículos FILA, SBI ha ignorado multitud de cartas enviadas por organizaciones de defensa de los derechos laborales de



Esta mujer había trabajado anteriormente en la fábrica de Thai produciendo artículos para Fila, Nike, adidas y otras compañías. El salario y las condiciones de trabajo eran malas y los trabajadores fueron amenazados para evitar que formasen un sindicato. Cuando la fábrica cerró algunos de los trabajadores crearon su propia cooperativa que ahora se dedica a producir artículos para el Comercio Justo.

Foto: Junya Yimprasert.

³⁷. Se trata de una alianza mundial de campaña que pide un mayor respeto de los derechos laborales en la industria de ropa deportiva. Entre las organizaciones miembro están la Campaña Ropa Limpia (CCC), sindicatos mundiales y Oxfam Internacional.

Europa, América y Australia que le piden que indique cual ha sido su papel en el cierre de la fábrica y que de los pasos necesarios para asegurar que los trabajadores reciben lo que les corresponde legalmente.

A diferencia de ASICS, adidas, Pentland, Puma, Reebok y Umbro, SBI no ha participado en iniciativas *multi-stakeholder* diseñadas para mejorar el respeto de los derechos laborales y ha manifestado poco interés en hacerlo (CCC *et al* 2005, pág. 34). A diferencia de Nike, Puma y Reebok, SBI no facilita las direcciones de las fábricas que suministran los productos FILA.

Evaluación de Oxfam Internacional³⁸

Resulta decepcionante la decisión de FILA de no colaborar en la investigación llevada a cabo para la realización de este informe. A pesar de su declaración en el sentido de que están reestructurando su cadena de suministro para aumentar el respeto de los derechos de los trabajadores, de todas las marcas deportivas consideradas en este informe FILA es la que ha demostrado menos interés en colaborar con los grupos de defensa de los derechos laborales y los sindicatos para abordar los derechos de los trabajadores que han estado fabricando sus productos. La falta de una actuación firme por parte de SBI en 2004 para hacer frente a las evidencias de graves abusos laborales en la fábrica PT Tae Hwa de Indonesia, junto con su silencio sobre las razones del cierre de esta fábrica en 2005, hacen dudar de la seriedad del compromiso de la empresa para asegurar el respeto de los derechos laborales en su cadena de suministro.

38. Las evaluaciones de empresas individuales se deben leer junto con la Sección 3, que aborda el comportamiento de la industria en su conjunto.

5. Conclusión



Para abordar los abusos laborales en la producción de ropa deportiva se requiere tanto una labor conjunta de la industria como la actuación individual de las empresas del sector. Mientras que una serie de propietarias de marcas deportivas han indicado que creen que la Federación Mundial de Industrias de Material Deportivo (WFSGI, en sus siglas inglesas) debe liderar la coordinación del trabajo de la industria sobre derechos laborales, los sindicatos y grupos de defensa de los derechos laborales implicados en el diálogo con WFSGI (incluyendo Oxfam) manifiestan que hasta ahora los avances han sido decepcionantemente lentos. A fecha de diciembre de 2005, WFSGI aún no había contestado formalmente a una serie de recomendaciones (un *Programa de Trabajo*) que le propusieron a comienzos de 2004 organizaciones de la sociedad civil internacional. Este programa incluía una propuesta para que WFSGI y sus empresas miembro negocien un acuerdo marco con ITGLWF para establecer procesos encaminados a garantizar el respeto de los derechos sindicales. Lamentablemente, hasta la fecha pocas propietarias de marcas deportivas han expresado su disponibilidad a trabajar seriamente en esta dirección, siendo Puma y Umbro las empresas que han mostrado una actitud más abierta.

Por lo que se refiere a programas sobre derechos laborales de las propietarias individuales de marcas deportivas, la investigación llevada a cabo por Oxfam Internacional para este informe indica que aunque algunas tienen una política de compromiso con el respeto de los derechos sindicales, su puesta en práctica se queda muy corta con respecto a lo que sería necesario. La contradicción más llamativa entre política y práctica es el hecho de que una parte muy importante de la producción se localiza en países o Zonas de Libre Comercio que no dan fuerza legal a los derechos de los trabajadores de libertad de asociación y negociación colectiva. adidas realiza algo más de la mitad de su producción de ropa deportiva en estos países. Puma, más de la mitad de su producción de calzado deportivo y New Balance casi toda su producción asiática. Desde 1998, cuando Nike se comprometió públicamente a garantizar el respeto de los derechos sindicales, la empresa ha reducido significativamente la proporción de calzado deportivo que fabrica en países en los que estos derechos tienen efecto legal. Nike, Puma, adidas y New Balance merecen al menos un cierto reconocimiento por su transparencia en este tema, en particular adidas que ha facilitado información detallada. Es probable que las propietarias de marcas deportivas que han rehusado facilitar esta información tengan proporciones similares, si no mayores, de su producción en países que no dan efecto legal a los derechos sindicales. Las empresas que sean serias en cuanto al respeto de estos derechos deben adoptar la política de que toda nueva producción se localice en países que dan fuerza legal a estos derechos, y deben dejar claro a los gobiernos implicados sus razones para hacerlo.

Incluso en aquellos países en que los sindicatos independientes son legales, ninguna marca deportiva está dando los pasos adecuados para garantizar que estos derechos se respetan en la práctica. En concreto, ninguna marca deportiva ha puesto en marcha políticas y procedimientos que eviten que sus proveedores cierren fábricas con sindicatos y reubiquen la producción en fábricas sin sindicatos. Algunas marcas deportivas se han comprometido a evitar que un proveedor cierre una fábrica para acabar con un sindicato, pero estas mismas empresas estarían dispuestas a que las fábricas con sindicatos se cierren por otras razones comerciales. En la práctica esto significa que los proveedores son relativamente libres de cerrar fábricas con sindicatos, puesto que normalmente es posible encontrar otras razones para reubicar la producción. Oxfam internacional considera que las marcas deportivas deben dar prioridad a mantener en su cadena de suministro a las fábricas que tienen sindicatos democráticos y que deben trabajar con los proveedores para encontrar la forma de que esas fábricas sean rentables.

En cuanto a los avances de las marcas deportivas a la hora de afrontar el impacto de sus prácticas de compra (precios, plazos de entrega, estabilidad en la relación comercial) sobre los derechos de los trabajadores, también hay poco que contar. Algunas, en especial adidas, aceptan que las relaciones

comerciales estables son una precondition necesaria para la organizaci3n de sindicatos y dicen estar construyendo una relaci3n a m1s largo plazo con un n1mero m1s reducido de proveedores. Unas pocas tambi3n dicen que est1n gestionando su flujo de pedidos de manera que se minimice la probabilidad de que se pida a los trabajadores que trabajen un n1mero excesivo de horas extra. Ninguna marca est1 dispuesta a facilitar a los representantes de los trabajadores sus acuerdos sobre precios o a requerir a los proveedores que les permitan tener acceso a toda la informaci3n financiera como muestra de su disponibilidad a negociar de buena fe. Esta informaci3n ser1a de gran ayuda para los trabajadores en las negociaciones salariales.

Aunque ninguna propietaria de marca deportiva ha emprendido programas globales y eficaces para garantizar el respeto de los derechos sindicales en sus cadenas de suministro, algunas est1n haciendo ciertos progresos. La transparencia proporcionando las direcciones de las f1bricas es importante porque facilita el que las organizaciones independientes puedan investigar si se est1n respetando los derechos de los trabajadores. En 2005, Nike hizo p1blicos los detalles de contacto de todas las f1bricas que producen los art1culos marca Nike, aunque no los de los proveedores de otras marcas (no Nike) de su propiedad. M1s avanzado el a1o, Puma y Reebok siguieron sus pasos e hicieron p1blicas las direcciones de f1bricas que suministran productos marca Reebok y Puma. Oxfam Internacional pide a todas las propietarias de marcas deportivas que faciliten las listas de todos sus proveedores para todas las marcas de su propiedad.

Reebok, Puma, adidas y Nike son las empresas que se han mostrado m1s dispuestas a colaborar en la investigaci3n realizada para este informe. Estas empresas tambi3n son miembros de FLA. Recientemente ASICS se ha unido tambi3n a FLA y Umbro ha solicitado su ingreso. La pertenencia a FLA representa un paso adelante para estas empresas, en particular en la medida en que los trabajadores pueden acceder al procedimiento de quejas de FLA. Sin embargo se necesitan reformas significativas antes de que se pueda confiar en que FLA est1 haciendo que las empresas sean responsables de garantizar que sus proveedores respetan los derechos sindicales. FLA parece ser consciente de las limitaciones de su actual trabajo sobre derechos sindicales y ha establecido una nueva direcci3n que, en principio, tiene el potencial de mejorar su impacto.

Como se ha dicho en la introducci3n, el *Programa de Trabajo*³⁹ propuesto por la Alianza Juega Limpio⁴⁰ ha sido el principal punto de referencia de este informe para valorar el avance de las empresas. Lamentablemente, hasta este momento s3lo se han producido avances muy limitados en la direcci3n de los objetivos de este programa. Oxfam Internacional espera poder informar en el futuro de avances significativos y que muchos m1s trabajadores de la industria de la ropa deportiva en Asia y en otras partes del mundo sean libres de ejercer sus derechos a formar sindicatos y a negociar de forma colectiva salarios y condiciones de trabajo decentes.



39. El texto completo del *Programa de Trabajo* propuesto est1 disponible en la web de la Campa1a Ropa Limpia en: www.cleanclothes.org/campaign/olympics2004-07-08.htm

40. Entre las organizaciones implicadas en la Alianza Juega Limpio se encuentran ICFTU, ITGLWF, la Campa1a Ropa Limpia y Oxfam.

Glosario de acrónimos

AJL	Alianza Juega Limpio
CCC	Clean Clothes Campaign (Campaña Ropa Limpia)
ETN	Empresas Transnacionales
FLA	Fair Labor Association
ICFTU	Confederación Internacional de Sindicatos Independientes
ITGLWF	Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Prendas de Vestir y Cuero
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SBI	Sport Brands International
SEA	Asuntos Sociales y Ambientales (adidas)
SPN	Serikat Pekerja Nasional (Sindicato nacional de Indonesia)
WFSGI	Federación Mundial de Industrias de Material Deportivo
WRC	Worker Rights Consortium

La metodología, el listado de referencias y el programa de entrevistas están disponibles en la versión completa de este informe, en inglés, en www.oxfam.org.au/campaigns/labour/06report

Oxfam Internacional es una confederación de doce organizaciones que trabajan conjuntamente en más de 100 países para encontrar soluciones duraderas a la pobreza y la injusticia: Oxfam América, Oxfam-Bélgica, Oxfam Canadá, Oxfam Australia, Oxfam Alemania, Oxfam GB, Oxfam Hong Kong, Intermón Oxfam (España), Oxfam Irlanda, Oxfam Novib, Oxfam Nueva Zelanda y Oxfam Quebec. Si desea más información llame o escriba a cualquiera de las agencias o visite www.oxfam.org

Oficinas de incidencia política de Oxfam Internacional:

Washington

1100 15th St., NW, Ste. 600, Washington, DC 20005, EE.UU.

Tel: +1.202.496.1545.

Email: advocacy@oxfaminternational.org

Bruselas

22 rue de Commerce, 1000 Bruselas, Bélgica

Tel: +322.502.0391.

Email: luis.morago@oxfaminternational.org

Ginebra

15 rue des Savoises, 1205 Ginebra, Suiza

Tel: +41.22.321.2371

Email: celine.charveriat@oxfaminternational.org

Nueva York

355 Lexington Avenue, 3rd Floor, Nueva York, NY 10017,

EE.UU. Tel: +1.212.687.2091

Email: nicola.reindorp@oxfaminternational.org

Tokio

Oxfam Japan, Maruko-Bldg. 2F, 1-20-6, Higashi-Ueno,

Taito-ku, Tokio 110-0015, Japón

Tel/Fax: +81.3.3834.1556.

Email: advocacy@oxfaminternational.org

Organizaciones afiliadas:

Oxfam América

26 West St.

Boston, MA 02111-1206

EE.UU.

Tel: +1.617.482.1211

Email: info@oxfamamerica.org

www.oxfamamerica.org

Oxfam Australia

156 George St.

Fitzroy, Victoria 3065

Australia

Tel: +61.3.9289.9444

Email: enquire@caa.org.au

www.oxfam.org.au

Oxfam Bélgica

Rue des Quatre Vents 60

1080 Bruselas

Bélgica

Tel: +32.2.501.6700

Email: oxfamsol@oxfamsol.be

www.oxfam.be

Oxfam Canadá

250 City Centre Ave, Suite 400

Ottawa, Ontario, K1R 6K7

Canadá

Tel: +1.613.237.5236

Email: info@oxfam.ca

www.oxfam.ca

Oxfam Alemania

Greifswalder Str. 33a

10405 Berlín

Alemania

Tel: +49.30.428.50621

Email: info@oxfam.de

www.oxfam.de

Oxfam Gran Bretaña

Oxfam House

John Smith Drive

Cowley, Oxford, OX4 2JY,

Reino Unido

Tel: +44.1865.473727

Email: enquiries@oxfam.org.uk

www.oxfam.org.uk

Oxfam Hong Kong

17/fl., China United Centre

28 Marble Road, North Point

Hong Kong

Tel: +852.2520.2525

Email: info@oxfam.org.hk

www.oxfam.org.hk

Intermón Oxfam (España)

Roger de Llúria 15

08010, Barcelona

España

Tel: +34.902.330.331

Email: info@intermonoxfam.org

www.intermonoxfam.org

Oxfam Irlanda

Oficina de Dublín, 9 Burgh Quay,

Dublín 2

Irlanda, Tel: +353.1.672.7662

Oficina de Belfast, 115 North St, Belfast

BT1 1ND, Reino Unido,

Tel: +44.28.9023.0220

Email: communications@oxfam.ie

www.oxfamireland.org

Oxfam Nueva Zelanda

PO Box 68357

Auckland 1032

Nueva Zelanda

Tel: +64.9.355.6500

(Nº gratuito 0800 400 666)

Email: oxfam@oxfam.org.nz

www.oxfam.org.nz

Oxfam Novib

Mauritskade 9, Postbus 30919

2500 GX, La Haya

Países Bajos

Tel: +31.70.342.1621

Email: info@oxfamnovib.nl

www.oxfamnovib.nl

Oxfam Quebec

2330 rue Notre Dame Ouest, bureau 200

Montreal, Quebec, H3J 2Y2, Canadá

Tel: +1.514.937.1614

Email: info@oxfam.qc.ca

www.oxfam.qc.ca

RESUMEN

¡Fuera de juego!

Derechos laborales y producción de ropa deportiva en Asia

La ropa deportiva es un gran negocio y marcas como Nike, Reebok, adidas, Puma, ASICS y FILA obtienen grandes beneficios y gastan cientos de millones de euros en publicidad y en patrocinar atletas de renombre. Mientras tanto, los trabajadores y trabajadoras asiáticos que producen las zapatillas y la ropa deportiva lo tienen difícil. Luchan por cubrir las necesidades básicas de sus familias y muchos no pueden crear sindicatos o unirse a ellos sin sufrir discriminación, despidos o violencia.

Este informe de Oxfam Internacional plantea preguntas básicas sobre la industria mundial de la ropa deportiva. ¿Qué poder tienen los cientos de miles de trabajadores -en su mayoría mujeres- de Asia y de otras partes del mundo que fabrican los artículos deportivos? ¿Se respetan sus derechos? ¿Qué empresas deportivas se toman este tema en serio y cuáles no están haciendo nada?

La atención se centra en el derecho a formar parte de sindicatos, un derecho fundamental protegido por la legislación laboral internacional y las convenciones sobre derechos humanos. Sin él, la mayoría de los trabajadores de países con una elevada tasa de desempleo tienen muy poco poder de negociación y se ven forzados a soportar salarios bajos y duras condiciones de trabajo o a perder sus empleos, a menudo con escaso o nulo acceso a la seguridad social.

Este informe incluye estudios de fábricas concretas, información sobre marcas deportivas y posibles soluciones. Está pensado para que contribuya al debate sobre cómo mejorar el respeto de los derechos de los trabajadores en la industria de la ropa deportiva y en otros sectores de una economía mundial cada vez más globalizada.

