

Campanya Roba Neta: posicionament sobre la normativa de roba de comerç just (Fairtrade Textile Standard)

Març de 2016

Anàlisi global de la normativa de roba de comerç just per part de la CRN

El 22 de març de 2016 Fairtrade International va anunciar la publicació de la normativa de roba de comerç just (Fairtrade Textile Standard). Durant la fase de desenvolupament de la normativa, la Campanya Roba Neta (CRN) va exposar els seus dubtes i va proposar esmenes concretes. Per això, actualment, manté una actitud crítica envers aquesta iniciativa. Si volem que les condicions laborals millorin no ens podem limitar a introduir modificacions en unes quantes cadenes de subministrament. Cal adoptar un enfocament transversal i fer que el comportament de les empreses canviï.

Les qüestions que més preocupen la CRN són les següents:

1. Crear un segell per certificar productes no és l'eina adequada per al sector

L'enfocament de la normativa només té en compte les cadenes de subministrament seleccionades per les mateixes empreses i no cobreix totes les seves activitats. La Campanya Roba Neta –que té més de 25 anys d'experiència en aquest tema– creu que els problemes del sector només es podran resoldre mitjançant canvis globals de comportament de les empreses i l'adopció d'un enfocament transversal que incideixi sobre les causes de fons que generen vulneracions dels drets humans i laborals. Aquesta normativa és massa superficial per encarar els reptes de la indústria tèxtil i, fins i tot, corre el risc de frenar les millores aconseguides durant els últims anys. Partir d'un segell és problemàtic perquè permet que les marques seleccionin els productes minuciosament i creïn articles de “comerç just” en una cadena de subministrament, mentre que a la resta de cadenes tot continua funcionant igual.

2. La normativa fa que les marques assumeixin menys responsabilitats

Tot i que la proposta de Fairtrade Textile Standard és bastant completa, no responsabilitza les marques de fomentar bones condicions laborals i no garanteix que totes les persones treballadores que participen de la fabricació dels productes d'una marca cobrin salaris dignes. La normativa conté requeriments complexos i costosos per a les fàbriques, però no exigeix que les marques es comprometin a implantar canvis reals pel que fa al seu funcionament i les seves adquisicions.

3. Una normativa centrada en inspeccions i certificació té molts riscos

Per a qualsevol normativa, els processos d'aplicació i avaluació són fonamentals. L'anàlisi de Fairtrade International es basa gairebé únicament en les auditories socials, tot i que s'ha demostrat repetidament que no serveixen per avaluar de manera adequada les pràctiques als llocs de treball i molt menys per transformar el sistema. Per a la CRN, hi ha poques possibilitats que aquesta normativa pugui aconseguir resultats més concrets que la resta de balanços socials existents. Fairtrade International pensa implantar la normativa mitjançant programes de suport. Per tal de tenir influència i afrontar reptes ambiciosos, calen grans esforços a llarg termini. Encara no està clar com es podran finançar aquestes accions de manera continuada.

4. Utilitzar l'etiqueta "comerç just" i no pagar salaris dignes és inacceptable i suposa un engany per als consumidors i consumidores

La normativa preveu un període de sis anys per assolir el pagament de salaris dignes. Segons Fairtrade International, la direcció de la fàbrica ha de signar un pla per fer-ho efectiu amb representants dels treballadors i treballadores, tot i que l'empresa no garanteix el manteniment de les relacions amb els compradors a mesura que les retribucions vagin augmentant. Per a la CRN, si tot el pes de pagar uns sous dignes recau sobre els proveïdors hi ha el perill que cap empresa es vulgui comprometre a impulsar plans d'aquest tipus. Per aconseguir salaris dignes, les marques han de jugar un paper protagonista. Per a la CRN, és inacceptable que una empresa que no paga salaris dignes al personal faci servir l'etiqueta de roba de comerç just. A banda de suposar un frau per als consumidors i consumidores, permet que les empreses obtinguin beneficis desproporcionats en concepte de màrqueting.

Anàlisi detallada de la CRN

Índex

1. L'objectiu, l'abast i les garanties de Fairtrade Textile Standard són confuses 3
2. Actualment, no és l'eina adequada per a la indústria tèxtil: l'enfocament d'aquest segell no respon als reptes del sector 4
3. Les auditories són un fracàs: l'enfocament de la normativa no té prou en compte l'experiència de les últimes dècades 6
4. És inacceptable utilitzar l'etiqueta "roba de comerç just" sense pagar salaris dignes 7
5. Cal dedicar més esforços per garantir la llibertat sindical com a punt de partida de la millora de les condicions laborals 10
6. Manca de compromís: les marques han d'atorgar un paper crucial als processos de compra 12
7. Altres aspectes problemàtics de Fairtrade Textile Standard 12

1. L'objectiu, l'abast i les garanties de Fairtrade Textile Standard són confuses

La normativa afirma el següent:

“L'objectiu de Fairtrade Textile Standard és establir els requisits que determinen la participació en el sistema Fairtrade i que s'aplicaran a les persones treballadores al llarg de tota la cadena de subministrament tèxtil, tot garantint que tinguin una vida digna, la capacitat de combatre la pobresa i un grau més elevat d'autonomia. Aquests requisits garanteixen el pagament de salaris dignes per part de les empreses, la llibertat sindical i el compliment de la normativa de salut, seguretat laboral i medi ambient”.

“Aquesta normativa s'aplica als operadors que contracten personal que treballa a la cadena de subministrament tèxtil i que s'encarrega de processar cotó certificat de comerç just i altres teixits sostenibles. Això inclou, com a mínim, les etapes productives següents: desgranatge, filatura, tissatge, tricot i tall-confecció-acabat”.

“Aquesta normativa també s'aplica als propietaris de les marques que adquireixen els productes tèxtils acabats. El propietari de la marca ha de signar un contracte amb la corresponent entitat nacional de comerç just o Fairtrade International”.

Segons Fairtrade International, l'obtenció del seu segell garanteix bones condicions laborals en una cadena de subministrament. L'entitat defineix “requisits bàsics” i “requisits que cal desenvolupar” i afirma que una empresa “compleix la normativa Fairtrade Textile Standard si és capaç de complir tots els requisits bàsics i aconsegueix la puntuació mínima pel que fa als requisits que cal desenvolupar definits per l'òrgan de certificació”.

El sistema Fairtrade parteix de dos tipus de clàusules contractuals: d'una banda, es tracta de comprovar que els operadors (fàbriques) que contracten el personal compleixen tots els requisits, i certificar-ho; i, de l'altra, d'atorgar un segell a les marques que adquireixen productes de comerç just i els comercialitzen. Aquests compradors no estan obligats a sotmetre's a inspeccions sobre el terreny. En el context de la indústria de la confecció, això significa que les fàbriques que produeixen roba i els proveïdors que processen les matèries primeres han d'assumir gran part dels costos i de les despeses de gestió per garantir el compliment dels criteris. No obstant això, molts dels reptes actuals del sector tenen a veure amb decisions preses per les marques (com ara terminis de lliurament curts, pressió per mantenir preus baixos, canvis d'última hora, manca de compromisos a llarg termini, etc.). Si no es resolen aquests problemes sistèmics, és molt probable que els productors no tinguin marge per introduir canvis i adherir-se als requisits de la normativa. Per tant, encara que s'apliqui de manera estricta, és poc probable que tingui un impacte significatiu sobre el sector, ja que a la pràctica gairebé no es pot certificar cap fàbrica.

Aquesta normativa també diu el següent:

“La normativa és aplicable a països i regions que respecten el dret a la llibertat sindical”

La llibertat sindical és un dret habilitador i, per tant, un requisit previ per millorar les condicions laborals sobre el terreny. Caldria que, a banda de països, la normativa també tingués en compte altres espais –com zones franques i d'exportació–, ja que solen aplicar restriccions a aquest dret. Que no hi hagi limitacions a la llibertat sindical és un requisit indispensable. Amb tot, malgrat que la legislació l'afavoreixi, a efectes pràctics existeixen

obstacles reals. Això es produeix per culpa de pressions econòmiques, l'existència de governs que afavoreixen els inversors o les amenaces, directes o indirectes, per part de marques que diuen que es traslladaran a altres llocs si tot això afecta la producció. Cal que Fairtrade International faci un gran esforç si realment vol afavorir la llibertat sindical.

2. Actualment, no és l'eina adequada per a la indústria tèxtil: l'enfocament d'aquest segell no respon als reptes del sector

2.1. En comptes de fomentar un model integral per canviar el sector a llarg termini, Fairtrade Textile Standard permet que les marques escullin allò que més els interessa

Actualment, el model de negoci de la indústria tèxtil i de la confecció es basa en cadenes de subministrament complexes i globals. Les empreses externalitzen els processos intensius en mà d'obra als llocs on econòmicament els resulta més rendible. A la pràctica, això significa una retribució miserable per als homes i dones que cultiven el cotó, processen les fibres, i s'encarreguen de rentar, tenyir i cosir la roba. Les iniciatives que treballen per aconseguir que la producció sigui realment sostenible han d'atacar els problemes de fons que generen les males condicions laborals i, per tant, cobrir totes les cadenes de subministrament de les empreses. Les qüestions importants tenen a veure amb el model de negoci que promouen les marques, l'estructura de les cadenes de subministrament, l'assignació de preus i la distribució de costos, així com amb els processos de presa de decisions i de gestió impulsats per les direccions de les empreses. El segell resulta problemàtic perquè permet que les marques seleccionin els productes minuciosament i creïn articles de "comerç just" en una cadena de subministrament, mentre que a la resta de cadenes poden continuar fent negoci com sempre. Actualment, és innegable que moltes marques intenten augmentar els seus beneficis promocionant de manera desproporcionada diverses "iniciatives de sostenibilitat" i projectes benèfics sense pràcticament esmentar totes les seves altres activitats. No hi ha motius per pensar que això podria canviar gràcies a un segell de comerç just i, de moment, no hem detectat que Fairtrade International hagi destinat prou esforços a contrarestar aquest enfocament per part de les empreses certificades.

2.2. La normativa fomenta que la responsabilitat de les marques envers la cadena de subministrament sigui superficial i difícil d'aplicar

La llista actual de projectes formats per diversos grups d'interès, iniciatives empresarials i sistemes de certificació ofereix eines i possibilitats perquè qualsevol marca participi de l'aprenentatge, el desenvolupament de bases de dades, la verificació, l'auditoria de sistemes i llocs de treball i la certificació en l'àmbit laboral. Qualsevol normativa innovadora que vulgui aportar valor afegit ha de tenir un enfocament molt més rigorós i ampli que limitar-se a comprovar les infraccions dels drets dels treballadors en l'àmbit dels proveïdors, i ha d'anar més enllà del model de negoci convencional que externalitza costos i responsabilitats als proveïdors. Per tal que una norma sigui efectiva, cal que se centri en la relació contractual que mantenen els proveïdors i els compradors. D'aquesta manera, es podran començar a introduir canvis, adaptant les pràctiques de compra per tal de promoure criteris socials a l'àmbit laboral, i fent que els proveïdors hagin de rendir comptes si es vulnera la normativa nacional o internacional, i que col·laborin per

implantar millores. Aquests mecanismes s'han d'aplicar al llarg de tota la cadena de subministrament, que cobreix tots els llocs de treball i, sobretot, s'ha de tenir la capacitat de fer-los complir. La creació de Fairtrade Textile Standard reciclant les normes i les iniciatives multipartites existents sota la marca Fairtrade no és suficient per generar un estàndard digne del segell de comerç just. Si les normatives i els sistemes de verificació existents tinguessin la capacitat de generar canvis a una escala prou important, seria molt fàcil atorgar segells (ja sigui en l'àmbit de l'empresa, el lloc de treball o del producte). No obstant això, queda clar que aquest no és el cas. En l'apartat 5, Fairtrade Textile Standard proposa disposicions contractuals entre proveïdors i compradors, però no estableix quins són els nivells mínims de referència (pel que fa al volum o la durada de la relació comercial, per exemple) ni fixa mecanismes sancionadors o per exigir responsabilitats en cas que no es compleixin.

2.3 El procés d'aplicació de la normativa proposat per Fairtrade Textile Standard no és prou sòlid per abordar els problemes de fons que generen les males condicions laborals

L'eficàcia de qualsevol norma depèn dels mecanismes emprats per aplicar-la. Un sistema coherent ha d'incloure objectius de millora concrets i de caràcter vinculant (per exemple, objectius d'obligat compliment per als proveïdors, pràctiques de compra compromeses per part dels compradors, interacció amb el personal i col·laboració amb els sindicats, sistemes de reclamació fàcilment accessibles, negociació d'alguns aspectes dels protocols sobre llibertat sindical i introducció de punts específics, accés clar als acords per part dels sindicats existents o a punt de crear-se, estratègies concretes i calendaritzades perquè tot el personal cobri un salari digne, etc.). D'altra banda, també ha de preveure mecanismes de control i rendició de comptes creïbles i transparents, i que comptin amb la participació central de les persones treballadores i els sindicats, i comunicar a la ciutadania els progressos que s'han aconseguit. Fairtrade Textile Standard només aporta alguns d'aquests elements. La responsabilitat del compliment es delega, en gran mesura, a l'àmbit de la fàbrica. En teoria, és evident que aspectes com la llibertat sindical s'han d'aplicar a escala local, però a la pràctica sabem que hi ha molts governs i empresaris que són hostils als sindicats i que, per a aquestes organitzacions, l'espai polític està enormement restringit. Els governs i la patronal saben prou bé que la indústria afavoreix els territoris que ofereixen les condicions econòmiques més avantatjoses i que la lluita per millorar les condicions de treball acaba provocant un augment dels costos laborals a curt termini. Per tant, cal que les marques mundials es comprometin a treballar per millorar les condicions laborals i assumeixin un augment dels costos de producció. En definitiva, considerem que Fairtrade Textile Standard no disposa d'un sistema prou sòlid per aplicar la normativa, ja que no veiem de quina manera l'entitat pot impulsar i facilitar processos que incorporin la llibertat sindical com a principi bàsic de totes les activitats empresarials de les marques adherides a la iniciativa. Tenint en compte que el funcionament de Fairtrade Textile Standard parteix sobretot de les cadenes de subministrament seleccionades per les mateixes marques, fins i tot se situa per darrere d'algunes iniciatives multipartites actuals que sí obliguen les empreses a rendir comptes pel conjunt de la seva activitat empresarial.

2.4. L'abast de Fairtrade Textile Standard és massa limitat per abordar la complexitat de la cadena de subministrament tèxtil

Fairtrade Textile Standard requereix que tots els subcontractistes estiguin registrats (1.3.2) i que no es produeixi cap externalització sense coneixement previ de l'organització Fairtrade. La CRN creu que per tal de garantir que les empreses subcontractades compleixen els criteris no n'hi ha prou amb comunicar-ho a l'òrgan de certificació. Cal establir un procés complet per a l'aprovació prèvia. Això implicaria una inspecció i una avaluació sobre el terreny abans de donar llum verda a la subcontractació. Com que no existeixen unes normes clares per poder controlar-ho, la simple garantia genèrica del compliment dels requisits laborals encara té menys credibilitat, i existeix la possibilitat real que la producció externalitzada continuï succeint en entorns desprotegits, semi-formals o informals. La CRN dubta que les auditories convencionals siguin capaces de detectar aquestes infraccions de Fairtrade Textile Standard. A més, resulta problemàtic que tots els costos per avaluar i controlar els subcontractistes els hagi d'assumir la fàbrica que té el segell de comerç just (1.4.2). Si Fairtrade International es limita a delegar la responsabilitat als diferents nivells de la cadena de subministrament, gairebé segur que les fàbriques subcontractades no compliran la normativa. Si no s'ataquen els problemes de fons de la subcontractació, que estan relacionats amb les pràctiques de compra (manca de planificació a llarg termini, terminis de lliurament curts i preus baixos), és molt difícil que Fairtrade Textile Standard pugui generar canvis reals per a totes les persones que treballen a la cadena de subministrament.

3. Les auditories són un fracàs: l'enfocament de la normativa no té prou en compte l'experiència de les últimes dècades

3.1. Les auditories poden generar falses promeses i incentius irrealistes

S'ha demostrat àmpliament que centrar-se massa en les auditories no serveix per fomentar canvis importants i evitar grans catàstrofes (com les del Rana Plaza, Tazreen i Ali Enterprises). A més, seguint la lògica de la certificació, la detecció d'una vulneració dels drets humans o laborals en una empresa suposa la pèrdua del segell, la qual cosa accelera la dinàmica negativa en l'àmbit de la fàbrica, ja que el personal queda aïllat i els compradors no es responsabilitzen dels problemes existents a les cadenes de subministrament. Per tal que les marques compleixin la seva responsabilitat de respectar els drets humans i laborals, han de mitigar i solucionar les vulneracions que es produeixen als llocs on es fabriquen els seus productes de manera contínua i al llarg de tota la cadena de subministrament. L'auditoria pot formar part del full de ruta ampliat d'una marca, però mai no pot ser la seva acció de referència. La certificació de llocs de treball (o de productes procedents d'alguns llocs de treball) no aconseguirà canviar per si mateix el funcionament d'una empresa. Arran de la lògica del procés de certificació, fins i tot es pot convertir en un fals incentiu perquè els compradors abandonin els proveïdors sobtadament en comptes de comprometre-s'hi.

3.2. Fer una auditoria de manera aïllada no serveix per avaluar adequadament si es respecten els drets humans

Per a la CRN, en una indústria complexa com la tèxtil és impossible comprovar de manera senzilla si les condicions als centres de treball són dignes: està ben documentat que hi ha molt poques fàbriques de roba “neta”. Fomentar els drets humans i respectar-los és un procés dinàmic i continu. En aquest context, també hi pot intervenir l’atzar: avui potser un lloc de treball compleix la normativa, però l’endemà les circumstàncies poden canviar i ja no la respectarà. Si volem que es produeixin canvis reals i que els drets humans sempre es respectin, les marques han d’assumir un compromís continu i aplicable a totes les seves activitats empresarials. El mètode de Fairtrade Textile Standard, que certifica una cadena de subministrament concreta a partir d’una auditoria anual o bianual, no és el més adient per generar canvis rellevants i duradors en aquesta indústria. Fins i tot, podria suposar un retrocés, ja que podria fer que la pressió contínua sobre les marques disminuís i impedir que realment s’impliquin per transformar el sector transversalment.

3.3. Els processos d’auditoria de Fairtrade Textile Standard incorporen les persones treballadores, però corren el risc d’obrir la porta a formes d’organització paral·leles que poden obstaculitzar el desenvolupament sindical real

Una de les millores de Fairtrade Textile Standard en comparació amb altres codis de conducta és que, segons l’apartat 1.3.3, els sindicats/representants de les persones treballadores o membres de la comissió de compliment participen de les reunions que s’organitzen al principi i al final de les auditories, i que les conclusions es comparteixen amb el personal mitjançant els sindicats/representants de les persones treballadores (1.3.4). Un aspecte interessant és la intenció de formar “comissions de compliment” integrades, com a mínim, per tres quartes parts de membres de sindicats/representants de les persones treballadores escollits democràticament (1.2.), les quals han de participar-hi de manera formal i continuada (1.2.1). Tanmateix, hi ha algunes qüestions preocupants: no queda gens clar com la direcció de la fàbrica ha d’aplicar les recomanacions de la comissió de compliment, ni de quina manera ha de rendir comptes a aquest òrgan. A més, és molt problemàtic afirmar que únicament “en cas que un centre de treball estigui sindicat (més de la meitat de la mà d’obra pertanyi a algun sindicat), aquest podrà assumir totes o part de les responsabilitats que corresponen a la comissió que s’hagi creat” (1.2.2), ja que arran dels obstacles pràctics i la pressió política a què s’enfronten aquestes organitzacions, el 50% d’afiliació suposa una barrera molt difícil de superar. Les comissions de compliment no poden esdevenir, en cap cas, un mitjà per evitar l’acció sindical democràtica a l’interior de la fàbrica.

3.4. Un segell de comerç just no es pot limitar a fer auditories

Un segell de comerç just ha de ser capaç de demostrar que té un funcionament i unes pràctiques significativament millors que la majoria de les marques que participen d’iniciatives ètiques tradicionals com ETI o FWF. Si no és així, no podrà aportar cap valor afegit a les persones treballadores o per a l’evolució del sector en general, sinó el contrari: un segell de comerç just en roba produïda en pitjors o iguals condicions que els articles convencionals no només amenaçarà la credibilitat de Fairtrade International i tot el moviment del comerç just, sinó que també pot malmetre les relacions d’aquesta entitat amb el moviment obrer (sindicats i ONG que defensen els drets laborals).

Per a Fairtrade International, la confusió i les crítiques que poden suscitar entre la ciutadania l'existència de males condicions laborals vinculades a la fabricació de productes de comerç just suposa una amenaça. Per tant, qualsevol segell ha de ser impecable. Això vol dir que cal un mecanisme d'avaluació i generació de canvis de conducta molt més fiable i complet que el proposat per Fairtrade Textile Standard, basat en les auditories. L'incompliment de les expectatives de les persones consumidores pot tenir conseqüències negatives per a la resta del moviment, ja que l'opinió pública no distingeix entre el comerç just, la CRN, les iniciatives multipartites i altres elements.

4. És inacceptable utilitzar l'etiqueta “roba de comerç just” sense pagar salaris dignes

4.1. L'índex de referència per fixar què és un salari digne de ser fiable i transparent

Segons Fairtrade Textile Standard, “si la retribució (sou base i complements) és inferior als nivells de referència salarials aprovats per Fairtrade International, l'empresa ha d'acordar amb els sindicats/representants de les persones treballadores un pla d'una durada màxima de sis anys a partir de la certificació per augmentar el salari real i reduir la distància respecte al que es considera un sou digne” (3.5.2). Aquesta xifra no es pot calcular com si fos una dada científica descontextualitzada de la realitat. Consensuar què és un salari digne és un procés polític que requereix un debat profund entre les diferents parts implicades. El primer esborrany de la proposta de Fairtrade International esmentava els nivells de referència publicats per Asia Floor Wage Alliance. Però en la proposta final això va desaparèixer i, en canvi, ara Fairtrade International esmenta els “nivells de referència sobre salaris dignes aprovats per Fairtrade”. Com que aquests llimars encara no s'han publicat, la CRN no té clar si realment reflecteixen la cobertura de les necessitats vitals de la persona treballadora i de la seva família. El salari digne ha d'equivaldre al sou base, descomptant bonificacions i prestacions, ja que generalment aquestes no es reconeixen a totes les persones treballadores, o bé estan vinculades a condicions prèvies problemàtiques, com per exemple bonificacions en concepte d'assistència que sovint s'utilitzen com a mesura disciplinària.

4.2. La manca de compromisos a llarg termini per part de les marques dificulta el pagament de salaris dignes

Per augmentar les retribucions i assolir uns nivells salarials dignes calen compromisos clars per part de les marques i objectius concrets per part de Fairtrade International al llarg del temps, per això també és important donar suport i consolidar la llibertat sindical i la negociació col·lectiva a totes les cadenes de subministrament. La CRN és conscient que per implantar sous dignes cal temps, però un període d'execució de sis anys és excessiu, especialment en cadenes de subministrament en què hi participen multinacionals amb un enorme potencial econòmic. En comparació amb les versions anteriors de la normativa, la inclusió d'objectius definits temporalment i d'un pla d'implementació basat en acords amb els sindicats suposa una passa endavant. No obstant això, aquest enfocament té un problema important: Fairtrade International fixa un període de “dos anys o més” (5.6.3) perquè les marques es comprometin a llarg termini, un llimar molt baix pel que fa a la durada. No s'estableixen compromisos a llarg termini amb als proveïdors d'aquestes

marques, de manera que aquestes empreses no tenen garantida la fidelitat de la marca en cas que un augment salarial repercuteixi sobre els costos de producció.

La CRN tem que si els proveïdors han d'assumir tota la càrrega derivada d'aplicar sous dignes no hi haurà cap empresa disposada a assumir plans de sis anys de durada com els esmentats. Les marques han de jugar un paper central a l'hora d'assolir salaris dignes. Això es podria vehicular mitjançant acords de compra vinculants a anys vista fins que s'aconsegueixin sous dignes i altres millores, en què les marques s'haurien de comprometre a adquirir grans volums de producció a un preu superior per tal de facilitar que els salaris dels seus proveïdors augmentessin significativament.

4.3. Sistemes de retribució diferents dels increments habituals

Per a Fairtrade Textile Standard, "si els salaris s'han fixat a escala regional o sectorial de manera que la diferència amb el salari digne no quedi coberta per increments periòdics, l'empresa pot satisfer aquest requisit mitjançant altres sistemes de retribució, sempre i quan s'hagin acordat amb els i les representants elegits per les persones treballadores" (3.5.2, Orientació)

Fins i tot quan hi ha acords regionals o sectorials d'aquestes característiques, s'ha pogut constatar que solen quedar-se molt curts a l'hora de tancar l'esclatxa que separa el salari real del salari digne als països productors. Per aconseguir-ho, caldria que els sous de molts d'aquests països es duplicuessin o tripliquessin, i els sindicats senzillament no tenen prou força per negociar augments salarials rellevants. Per tant, les expectatives que Fairtrade International generi per lluitar contra aquestes situacions són molt importants. Per tancar l'esclatxa salarial, Fairtrade Textile Standard permet l'aplicació d'altres sistemes retributius a banda dels increments periòdics, els quals es poden considerar alternatius al pagament de salaris en efectiu. Els pagaments en espècies no poden compensar els sous miserables ni servir d'excusa. Els treballadors tenen dret a percebre una remuneració en efectiu que els permeti viure dignament. Han de poder disposar totalment del salari que els correspon i destinar-lo a les coses que considerin més urgents. La clàusula únicament esmenta "els i les representants elegits per les persones treballadores", per això torna a ser preocupant que, a la pràctica, això es pugui aplicar per evitar els sindicats elegits democràticament.

4.4. Treball a preu fet (per unitat i quotes) (3.5.10)

Segons Fairtrade Textile Standard, "les tarifes s'han de pactar amb els sindicats/representants de les persones treballadores a partir dels càlculs de l'empresa, amb el suport de documentació tècnica". A més, afirma que els salaris es calculen partint de "la remuneració mitjana corresponent a una hora de feina basant-se en una càrrega de treball assumible". Un salari digne ha d'equivaldre al salari base, per a totes les persones treballadores, i no pot estar vinculat a cap objectiu ni taxa de productivitat. L'experiència demostra que els objectius per nombre de peces acabades són excessius, provoquen estrès, obliguen el personal a efectuar hores extraordinàries, redueixen els períodes de descans i es poden emprar com a mesura de càstig de manera abusiva. Persones treballadores d'alguns països han explicat com s'han vist obligades a acabar la quota assignada mitjançant hores extraordinàries no remunerades o remunerades parcialment. És una pràctica inacceptable i que no té res a veure amb el pagament de sous dignes. A més, a vegades es recorre al treball a preu fet per maximitzar la flexibilitat de la plantilla

fins al punt que les persones treballadores tenen un contracte de zero hores i no disposen de cap xarxa de protecció. Si una empresa, a banda del salari base, vol fixar bonificacions en concepte de productivitat, primer ho ha de debatre i acordar amb els sindicats/persones treballadores. En qualsevol cas, no es poden qüestionar els salaris dignes, perquè totes les persones treballadores hi tenen dret. Per tant, el redactat de Fairtrade Textile Standard no és prou explícit pel que fa a la necessitat de garantir el pagament d'un sou digne per a una setmana de treball normal. Aquest tipus de llenguatge també pot ajudar a perpetuar sistemes retributius erronis i abusius, però que estan fortament arrelats a la indústria tèxtil.

4.5. Procés d'avaluació de Fairtrade Textile Standard

El procés d'avaluació de Fairtrade Textile Standard se centra bàsicament en les auditories socials efectuades per FLOCERT. Com que l'entitat vol evitar la duplicitat d'auditories, també preveu acceptar les realitzades per iniciatives multipartites, com Fair Wear Foundation (FWF). Tanmateix, Fairtrade International també assegura que preveu acceptar auditories dutes a terme per auditors comercials acreditats per l'organització Social Accountability International (SAI). La seva certificació SA8000 és exigent, però costa aplicar-la. Fairtrade segurament també acceptarà auditories basades en el codi de conducta BSCI i, en alguns casos, en les normes del certificat SA 8000. Es tracta de certificacions procedents d'organismes de control de qualitat acreditats, habitualment sufragats pel propietari de la fàbrica, sovint mancats de coneixements tècnics i que desconfien de les persones treballadores i dels sindicats, de manera que les conclusions que extreuen de les entrevistes són qüestionables. En definitiva, tal com s'ha apuntat anteriorment, fer auditories socials de manera aïllada no sol servir per avaluar la realitat de manera adient (en aquest sentit, Ali Enterprise va passar una inspecció de SA 8000 de SAI, mentre que Tazreen i Rana Plaza de BSCI). Amb el control de les dades salarials passa una cosa semblant, ja que la doble comptabilitat és un fenomen generalitzat en aquest sector. No n'hi ha prou amb limitar-se a revisar els comptes. S'ha comprovat que existeixen moltes maneres d'evitar que el personal cobri el que realment li pertoca, com afegir dies de festa no retribuïts a la nòmina de persones que cobren un sou inferior al salari mínim (tot i que van a treballar cada dia), la necessitat d'efectuar hores extraordinàries per arribar al sou base, deduccions sense especificar i requisits perquè el personal retorni part de la retribució en efectiu. Fairtrade Textile Standard no indica amb quina profunditat s'analitzaran les dades salarials, com es detectaran els abusos i de quina manera se solucionaran. A més, tampoc aclareix les funcions de la comissió de compliment, no exigeix específicament a la direcció de la fàbrica que reveli l'estat dels comptes ni garanteix que la comissió pugui accedir a dades rellevants, com per exemple els registres salarials. Si no se soluciona aquest desequilibri entre la informació que té la direcció respecte de la que rep el personal, hi ha un risc elevat que el paper de la comissió de compliment sigui irrellevant.

4.6. Posar el segell de comerç just a una peça de roba que s'ha fabricat sense pagar salaris dignes és un frau

Fairtrade Textile Standard permet que una peça de roba porti l'etiqueta de comerç just encara que els salaris per produir-la no siguin dignes. La marca Fairtrade es percep com a garantia de compliment d'uns criteris molt exigents. Si els requisits mínims per garantir que una peça de roba és de comerç just encara no es compleixen, emprar aquest segell pot generar molta confusió entre els consumidors i les consumidoras. Pot evitar que algunes

empreses participin d'iniciatives que impulsen processos positius –com Indonesia Freedom of Association Protocol, l'adhesió a iniciatives multipartites i Fair Wear Foundation– ja que rebaixa el nivell d'exigència, de manera que les empreses poden triar la cadena de subministrament que els interessen en comptes de centrar-se en tota la seva activitat empresarial. En aquest sentit, les empreses preferiran l'opció del segell. D'altra banda, això també podria generar desequilibris pitjors pel que fa a la distribució de beneficis al llarg de la cadena de subministrament mundial. És a dir, per a una empresa, disposar del segell de comerç just es pot convertir en un avantatge en concepte de màrqueting que li permeti guanyar més diners, ja que es considera que aquests tipus de productes tenen més valor afegit i, per tant, també es poden comercialitzar a preus superiors. Amb tot, això no implica necessàriament un increment salarial per al personal de la fàbrica. Això és absolutament inacceptable i va en contra dels objectius i principis fonamentals del moviment del comerç just. Per certificar que un producte compleix els criteris de comerç just, primer s'ha d'assolir el pagament de salaris dignes als centres de treball (a banda d'altres requisits bàsics sobre bones condicions laborals). No s'hauria de permetre l'existència d'empreses que fa anys que s'enriqueixen comercialitzant productes amb el segell de comerç just sense pagar salaris dignes als seus treballadors i treballadores.

5. Cal dedicar més esforços per garantir la llibertat sindical com a punt de partida de la millora de les condicions laborals

5.1. Sense dret de sindicació, un segell de comerç just no té cap sentit (3.4)

Tot i que Fairtrade Textile Standard proclama que la llibertat sindical ha de ser un ingredient bàsic de qualsevol procés d'implantació del comerç just i que "cal establir formes d'organització sindical o obrera de caràcter independent i democràtic", hi ha aspectes que generen molts dubtes. La normativa s'aplica a països i regions que garanteixen la llibertat sindical (l'àmbit de Fairtrade Textile Standard), però deixa un marge important per a la interpretació. Hi ha molts països i regions on el dret a organitzar-se sindicalment està amenaçat, i que es respecti no depèn únicament de lleis i reglaments escrits. Convé aclarir com s'hauria d'actuar en països o zones franques on els sindicats estan controlats per l'Estat i s'obstaculitzen les activitats dels sindicats independents. El punt de partida per aplicar la normativa hauria de ser les fàbriques que ja disposen de sindicats democràtics i en què s'han posat en marxa processos reals de negociació, o bé cooperatives controlades per les persones treballadores. La presència de sindicats democràtics implica que aquests poden accedir als centres de treball, la convocatòria de reunions en horari laboral i la possibilitat d'impartir formació a la plantilla. Certificar una fàbrica que no disposa d'un sindicat democràtic actiu i d'un procés de negociació autèntic, o que no s'hagi constituït com a cooperativa de treball, suposa un frau. Tot i que FTS posa èmfasi en la llibertat sindical, no aclareix fins a quin punt és possible l'existència d'estructures paral·leles com a alternativa als sindicats (representants de les persones treballadores/comissions de compliment). A més, tampoc aporta criteris per garantir que aquestes estructures impedeixin el desenvolupament de sindicats.

Per a la CRN, les accions següents han de ser un ingredient bàsic de qualsevol procés que vulgui garantir la llibertat sindical com a dret humà bàsic i com a dret habilitador:

- Oferir oportunitats als sindicats i permetre que puguin difondre informació sobre les seves activitats entre les persones treballadores.
- Demanar a la direcció de les empreses proveïdores que signi acords amb els sindicats locals perquè puguin accedir a les fàbriques.
- Si una fàbrica proveïdora disposa d'un sindicat actiu o acabat de crear, cal facilitar que pugui negociar amb l'empresa mecanismes de reclamació, normatives i procediments de contractació, acomiadament, promoció, disciplina, instal·lacions sindicals al centre de treball i gestió de conflictes.
- En llocs on la legislació restringeixi la presència de sindicats als centres de treball però permeti l'existència d'altres formes de representació, cal garantir que aquestes s'ajustin als principis de representació de les persones treballadores, tal com estableix el Conveni 135 de l'OIT.
- En cas que la llei limiti la llibertat sindical i el dret a la negociació col·lectiva, cal fomentar l'adopció de mesures identificables a favor de la llibertat sindical dins d'aquest país, com que les persones treballadores treballin conjuntament per autoorganitzar-se d'acord amb els principis de llibertat d'associació i respecte per als drets humans.
- En cas que la llei d'un país limiti la llibertat sindical i el dret a la negociació col·lectiva, cal exigir públicament que es reformi la legislació laboral i s'eliminin aquestes restriccions.

5.2. Hi ha el perill que no es pugui aplicar el protocol sobre llibertat sindical (3.4.4)

FTS estableix que cal signar un protocol sobre llibertat sindical segons el model proposat per aquesta mateixa organització. No obstant això, per tal que un protocol es pugui enviar a l'organització i s'apliqui, primer s'ha de donar la possibilitat que els sindicats (locals, nacionals o internacionals) puguin negociar-lo amb la direcció de la fàbrica. Fairtrade Internacional no especifica de quina manera evitarà que els protocols d'aquest tipus esdevinguin paper mullat.

5.3. Conèixer el dret a organitzar-se sindicalment (3.4.5).

Segons FTS, el dret a organitzar-se sindicalment s'ha de traduir a l'idioma local i s'ha d'exposar públicament als centres de treball. Tot i que és una mesura positiva, per si sola no pot garantir el coneixement d'aquest dret, i encara menys que la fàbrica es comprometi a respectar-lo i protegir-lo. Hi ha molts exemples que demostren que les persones treballadores no entenen el codi de conducta, o ni saben que existia, tot i que el document s'havia penjat a la paret del taller. Aquest dret s'ha de comunicar de manera molt més activa: mitjançant una declaració oral conjunta de la direcció i el comprador davant del personal, copiant-la a totes les nòmines o amb formacions específiques.

5.4. Convenis col·lectius (3.4.11)

Segons FTS, “la negociació s’ha d’efectuar amb sindicats reconeguts o, en cas que no n’hi hagi, amb representants de les persones treballadores, sempre i quan així ho estableixi la llei i aquestes persones estiguin legalment autoritzades a negociar”. El fet que la llei hagi d’autoritzar els representants suposa un obstacle important per a impulsar organitzacions obreres. FTS ha de disposar de mesures per garantir que qualsevol representant de les persones treballadores que estigui negociant estigui protegit contra sancions antisindicals (incloent-hi les d’àmbit estatal). La normativa també diu que si s’ha optat per no crear un sindicat “en aquests casos, l’organisme de certificació determinarà si hi ha influït la intimidació o la coerció”. És molt problemàtic que Fairtrade International s’erigeixi com a jutge únic. En què es basaran les investigacions per determinar si les amenaces han existit? Cal concretar com es portarà a terme el procés i que tingui un caràcter públic (per exemple, partint del model de recerca i informació del sistema de reclamacions de FWF).

5.5. Manca una disposició a l’apartat sobre treball temporal i llibertat sindical

A efectes pràctics, els contractes temporals i la subcontractació (mitjançant agències) suposen un obstacle enorme per al personal que vol afiliar-se a un sindicat. Segons FTS, “totes les tasques regulars han de ser assumides per personal fix. Es permet la contractació temporal i la subcontractació durant els pics de producció i en circumstàncies especials” (3.5.30). De totes maneres, no queda clar com s’avaluarà això i és molt difícil delimitar amb exactitud conceptes com “pics de producció” i “circumstàncies especials”, sobretot si tenim en compte que la indústria tèxtil té mots alts i baixos al llarg de l’any. Cal concretar millor totes aquestes qüestions. FTS també diu que no es pot acomiadar una persona per haver-se quedat embarassada (3.5.26). Tanmateix, a la pràctica això es produeix sovint: n’hi ha prou amb no renovar els contractes temporals. La normativa no aborda aquest problema, tot i que se sap perfectament quin tipus de mà d’obra treballa al sector tèxtil: sobretot, dones en edat fèrtil. Es tracta d’una qüestió crucial. Certificar una fàbrica que té un elevat índex de personal amb contractes temporals sense la presència d’un sindicat legítim és incompatible amb un enfocament que fomenti l’apoderament de les persones treballadores. Cal afegir una disposició que desqualifiqui aquestes empreses.

5.6. Manca claredat per investigar i resoldre els casos de conducta antisindical

FTS no proposa cap procediment per tal de comprovar si s’han produït casos de comportament antisindical a les fàbriques. És molt difícil que les auditories socials clàssiques puguin detectar-los, mentre que la possibilitat d’investigar-ho en profunditat planteja la qüestió de qui n’assumirà les despeses. Les marques no poden externalitzar els costos als proveïdors, aquesta càrrega s’ha de repartir equitativament.

6. Manca de compromís: les marques han d’atorgar un paper crucial als processos de compra

6.1. Les adquisicions no juguen un paper destacat a Fairtrade Textile Standard

Cal adoptar pràctiques de compra en clau de comerç just com a punt de partida mínim obligatori per concedir el segell a una fàbrica. Tal com s’ha exposat, actualment això no s’està produint i suposa un obstacle per als canvis sistèmics. Caldria fomentar relacions comercials i compromisos econòmics a llarg termini, transparència a tota la cadena de subministrament, que els compradors estiguin obligats a garantir que els proveïdors

poden complir la normativa en poc temps i la responsabilitat global de solucionar l'incompliment dels drets humans i laborals (incloent-hi aspectes econòmics). Això implica canviar els processos de compra de moltes empreses. La clàusula 22/23 de l'acord de Bangla Desh¹ aporta punts de referència sobre incentius econòmics i relacions comercials molt innovadors i interessants.

7. Altres aspectes problemàtics de Fairtrade Textile Standard

7.1. Mesures disciplinàries (3.1.3/3.1.6).

Segons Fairtrade Textile Standard, “totes les mesures disciplinàries han d'estar degudament justificades i registrades perquè la persona empleada estigui informada dels motius i tingui la possibilitat de presentar un recurs i buscar assessorament”. La normativa preveu l'aplicació de mesures disciplinàries però no fixa cap criteri. Això és molt perillós perquè sempre que una persona treballadora tingui la possibilitat (teòrica) de presentar un recurs contra una mesura disciplinària que està “degudament justificada i registrada”, vol dir que està legitimant aquesta mesura. Amb tot, hi ha moltes mesures disciplinàries que són totalment inacceptables, com imposar sancions als treballadors i treballadores que han comès errors, multes desorbitades per arribar tard o no presentar-se a la feina o altres mesures d'aquest tipus. Cal que Fairtrade Textile Standard aclareixi totes aquestes qüestions i expliqui com supervisarà les infraccions. Segons l'apartat 3.5.8, “no es poden aplicar deduccions salarials per motius disciplinaris”, però la clàusula 3.1.6 sobre mesures disciplinàries no és gens clara. Per a la CRN, tota política sobre mesures disciplinàries o “reglament de règim intern” proposat per la direcció de la fàbrica s'ha de consensuar amb Fairtrade International, com a titular del segell de comerç just, i els sindicats o representants de la fàbrica en qüestió. Aquest és el punt dèbil de Fairtrade Textile Standard.

1: <http://bangladeshaccord.org/>

7.2. Dormitoris (3.5.35)

Fairtrade Textile Standard estableix que “en cas que l'empresa ofereixi allotjament (dormitoris o habitatges) al personal, ha de garantir la seva seguretat estructural i disposar de nivells adequats de decència, privadesa, seguretat i higiene, incloent-hi el manteniment i les millores periòdiques que calguin per satisfer les necessitats bàsiques del personal i les de les seves famílies. Si les instal·lacions sanitàries són compartides, han de disposar d'un nombre de lavabos i dutxes amb aigua corrent adequat per a la quantitat d'usuaris, d'acord amb la normativa de la regió. L'allotjament s'ha d'ubicar en edificis separats de les àrees de producció i emmagatzematge. Ha de tenir un caràcter opcional per al personal i, en cas d'haver de pagar un lloguer, no pot superar la mitjana local o, si escau, els valors fixats per l'administració local”. S'han documentat nombrosos casos de limitació de moviments i tancament d'espais, sobretot en tallers de l'Índia –als dormitoris que allotgen noies Sumangali– i en dormitoris de fàbriques xineses. Cal que la normativa proposi mesures per garantir la lliure circulació, ja que actualment no en preveu cap.

7.3. Processos de reclamació (1.4.4)

Fairtrade Textile Standard preveu mecanismes de reclamació perquè les persones treballadores puguin presentar recursos a un òrgan local, que després han de ser debatuts amb la Comissió de compliment (CC). Aquest òrgan ha de resoldre la incidència i enviar un informe a Fairtrade International, entitat que posteriorment ha de publicar una relació de totes les queixes. Sembla que el mecanisme de reclamació s'enfoca exclusivament a l'àmbit de la fàbrica i no preveu la participació de tercers ni dels compradors (les marques). Es tracta d'un retrocés respecte d'altres mecanismes existents, com el proposat per FWF, en què aquesta entitat hi participa aportant solucions, les quals, en funció del tipus de queixa, poden suposar que la marca que es proveeix de la fàbrica en qüestió hagi d'impulsar mesures correctores. D'altra banda, s'ha de tenir en compte que, pel que fa a remediació, els Principis rectors de les Nacions Unides aporten criteris que Fairtrade Textile Standard hauria de respectar.

7.4. Anàlisi dels riscos laborals (3.6.4)

Fairtrade Textile Standard esmenta l'anàlisi de riscos laborals, que ha de ser assumit per persones expertes en la matèria. A la pràctica, també cal preguntar-se qui es responsabilitzarà del cost que suposa introduir les millores necessàries. Cal més concreció per evitar que continuïn funcionant fàbriques que se sap que són insegures i on la direcció no està disposada a assumir cap reforma.

7.5. Tècniques perilloses (3.6.12, 3.6.23 i 3.6.24)

“El personal implicat en la manipulació de qualsevol producte químic potencialment perillós o que realitzi altres feines perilloses s'ha de sotmetre a revisions mèdiques periòdiques almenys un cop cada any. Les revisions han de ser gratuïtes i de caràcter confidencial. La periodicitat ha d'anar en funció del grau d'exposició als productes químics, s'han d'establir registres de salut individuals sobre el personal en situació de risc arran de la feina que realitza. Els registres han de ser confidencials i la direcció no hi ha de poder accedir”. Tot i que és positiu que Fairtrade Textile Standard proposi la realització de revisions mèdiques, no aclareix qui ha d'assumir les despeses dels tractaments a llarg termini, les indemnitzacions, la jubilació i la baixa per malaltia. És habitual que persones malaltes es vegin obligades a continuar treballant, ja que no disposen dels mitjans econòmics per pagar el tractament mèdic ni de possibilitats de sobreviure sense el poc que cobren a la fàbrica.

7.6. Quin és el nivell mínim de compliment dels criteris?

La CRN està preocupada pel nivell de compliment mínim exigible per obtenir el segell de comerç just. Arran de la situació actual del sector tèxtil, és evident que els proveïdors incompleixen els criteris necessaris en diversos àmbits (i que són aspectes importants de Fairtrade Textile Standard). Cal que Fairtrade International concreti com pensa gestionar aquests casos i si permetrà que s'incompleixin alguns criteris del seu segell de comerç just. La CRN no accepta una llista de criteris descafeïnada: la responsabilitat social ha de tenir un caràcter integral. D'altra banda, també és important destacar que s'han d'exigir els mateixos nivells mínims de compliment a totes les empreses certificades, independentment de la mida i la capacitat econòmica. No es pot permetre cap excepció.

7.7. Traçabilitat (interna) i transparència (externa)

La definició de traçabilitat que apareix a la normativa hauria d'explicitar que es refereix a tota la cadena de subministrament, incloent-hi subcontractistes i sucursals. A més, també considerem que la cadena de subministrament ha de ser transparent de cara a l'exterior. La informació i la rendició de comptes de manera transparent als grups d'interès externs –sindicats, ONG i consumidors– són un factor clau per tenir èxit i transmetre credibilitat. Fairtrade International no pot continuar avalant l'actual model de la indústria tèxtil, basat sobretot en l'opacitat de les relacions empresarials. Per això cal que l'entitat fomenti la transparència externa, la difusió pública d'informes sobre centres de treball certificats segons els seus criteris de comerç just i el seguiment periòdic de com evolucionen aquestes mesures en l'àmbit de les fàbriques.

7.8. Responsabilitat mediambiental

Per a la CRN, hi ha el risc de sobrecarregar aquest criteri. Creiem que un únic índex no pot servir per analitzar de manera adequada els criteris socials i els criteris mediambientals alhora, ja que cada camp exigeix als equips externs d'auditoria i supervisió uns coneixements específics. Si es vol aplicar un criteri per analitzar els dos àmbits, primer cal garantir que es disposa de l'experiència i els recursos necessaris per fer-ho correctament, i poder comprovar la conformitat en tots els aspectes. Dubtem que sigui possible finançar la verificació exhaustiva de tots els components de les cadenes de subministrament, ja que els costos es dispararien de seguida.