

Moda: indústria i drets laborals

Guia per a un consum
crític de roba



Autor i coordinador

Albert Sales

Contes i col·laboració**en la redacció**

Meritxell Nebot

Il·lustracions

Sònia Pérez

Disseny i maquetació

Pau de Riba

Cosits i brodats

Eva Caro

Silvia Fernández

Iris González

(Mola Coser)

Entrevistes

Gemma Tadeo

Support en la investigació**de les empreses**

Anna Gurney

Agraïments

A la Laia Montoliu, la Marina

Reig, la Rosa Ortiz, en Víctor

Maeso, l'Iratxe Arteagoitia i

l'Elena Rabanaque per les seves

aportacions als esborranys.

Fotos de Bangla Desh

Taslina Akhter /

CleanClothesCampaign

Fotos d'accions de carrer

Albert Sales /

Campanya Roba Neta

SetemPublicat per SETEM Catalunya a
febrer de 2011 www.setem.catAquesta obra està subjecta a una
licència de Reconeixement 3.0 No
adaptada de Creative CommonsLa Campanya Roba Neta (CRN)
treballa per millorar les condicions
laborals i per empoderar les
treballadores de la indústria
global de la confecció. La CRN
és present a 14 països europeus
amb una xarxa internacional de
250 organitzacions.SETEM coordina la Campanya
Roba Neta a l'Estat espanyol
des de 1997

Amb el suport de:

5 **Introducció**6 **1a part. D'on ve la roba que portem?**6 **Moda, globalització i drets laborals**

7 La confecció a Tànger: un motor de "desenvolupament"?

10 Bangla Desh: els perills d'una indústria letal

12 Xina: el gegant asiàtic i els drets laborals

16 **El dia a dia de les treballadores de la confecció**

16 Salaris de misèria

17 Jornades interminables

18 Repressió sindical i dificultats per a la negociació col·lectiva

19 **Les condicions de treball a l'altre extrem de la cadena**21 **El laberint de la responsabilitat**

25 Responsabilitat social i rentats de cara: el cas de Lidl

27 **Què exigim a les empreses transnacionals?**35 **2a part. Les empreses transnacionals de la roba: compromisos i realitats**36 **Les firmes de moda**60 **La roba esportiva**66 **La roba de les grans superfícies**70 **3a part. Orientacions per al consum**70 **Criteris per un consum conscient de roba**

70 Tens cinc minuts? Reflexions abans d'anar a comprar

71 Què et mou? Utilitzar-i-lleçar o cobrir necessitats

72 **Pensament global, acció local**

73 Ecotendència: distribuïdora de productes ètics i ecològics

75 Marcelinus: Jerseis creats, teixits i confeccionats a Olot

77 Aixovar: producció tradicional i ecològica de roba de llar

76 **El poder de les xarxes**76 **Productes amb moltes vides**80 **Mou-te i exigeix**

81 Què pots fer?

85 **Bibliografia**86 **Webs d'interès**

Introducció

Des de la revolució industrial, els obrers i les obreres de la confecció han lluitat contra l'exploatació exigint unes condicions laborals dignes. Malgrat tot, les treballadores¹ de la indústria de la roba de tot el món segueixen patint a diari condicions de treball intolerables. El 8 de març de 1857 un grup d'obreres tèxtils van recórrer els barris més rics de Nova York per protestar per les seves condicions laborals. Entre mitjans del segle XIX i principis del segle XX, les treballadores dels Estats Units i Europa reclamaven una jornada laboral de 10 hores, permisos de maternitat i lactància, la prohibició del treball infantil, formació professional i el dret a formar part d'un sindicat.

La lluita de les obreres de la confecció va comportar millores en les condicions de treball a les fàbriques, sobretot després de la Segona Guerra Mundial. Fins als anys 70 la confecció era un sector industrial molt important en els països rics però a partir dels anys 80 amb l'embranchida de les polítiques neoliberals i la febre del lliure comerç es va iniciar una deslocalització massiva de la producció de roba. Malgrat les limitacions a la importació que imposava l'Acord Multifibres, les principals firmes de moda i de roba esportiva van ser pioneres en la subcontractació de la seva producció a països empobrits a fi d'abaratir els costos laborals. Dos fets van facilitar aquest procés: la maquinària necessària per posar en marxa una indústria de tall i confecció no requereix grans inversions, i el procés de formació de les treballadores és més curt i senzill que en altres processos industrials.

Avui, mentre les firmes internacionals de moda i les grans cadenes de distribució sedueixen la seva clientela amb l'actualització constant dels seus dissenys i els baixos preus dels seus productes, obreres de Xina, Marroc, Bangla Desh, Hondures o Romania, viuen envoltades de peces de roba que confeccionen durant més de 12 hores diàries, a canvi de salaris que amb prou feines cobreixen les seves necessitats més bàsiques. I ara què em poso? És la pregunta que moltes i molts ens hem fet en conèixer les condicions de vida i de treball d'aquestes obreres i obrers que lluiten i s'organitzen per exigir la seva dignitat.

Aquesta publicació vol posar a l'abast de tothom informació i testimonis d'aquesta realitat i una sistematització de les polítiques comercials i de responsabilitat social de les principals empreses distribuïdores de roba. No es tracta d'un recull exhaustiu de totes les lluites de les persones treballadores de la indústria de la confecció ni d'una anàlisi de les polítiques de totes i cadascuna de les empreses i de les firmes de moda. És més aviat un recull de dades i de reflexions que resulten del treball de denúncia, sensibilització i cooperació, realitzat per la Campanya Roba Neta en els darrers anys.

La Campanya Roba Neta (CCC per les seves sigles en anglès) és una xarxa internacional d'ONG, sindicats i organitzacions de persones consumidores que, des de principis dels 90, denuncia les condicions laborals que pateixen les obreres i els obrers de la confecció. Actualment la Campanya està present a 14 països europeus i treballa amb més de 250 organitzacions dels principals països productors de roba per a la indústria global de la moda. A l'Estat espanyol, la Campanya Roba Neta està en marxa des del 1997 liderada per la Federació d'ONG SETEM.

1. S'estima que un 80% de les persones que treballen a la indústria de la confecció són dones. Per aquesta raó, en el text ens referirem sovint a les treballadores o a les obreres, entenent que ja s'hi inclouen els obrers o treballadors homes (en el cas que els hi hagi).

la part. D'on ve la roba que portem?

Moda, globalització i drets laborals

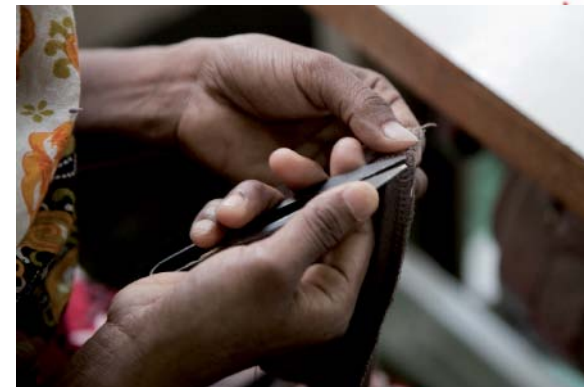
La deslocalització de la producció de roba a països econòmicament empobrits es va accelerar als anys 90, moment en el que es va consolidar un model de negoci caracteritzat per la subcontractació de proveïdors. Les grans marques, que en el passat produïen la seva pròpia roba, passen a ser empreses que dissenyen, distribueixen i comercialitzen peces de roba fabricades arreu del món, en tallers i fàbriques que són propietat de tercers. Per competir en aquest sistema, que externalitza els costos laborals en països amb mà d'obra barata, les petites firmes de moda s'associen i cerquen fórmules per mantenir la identitat mentre, paral·lelament, adopten el mateix model de negoci. El gran èxit de firmes internacionals com H&M o Zara (del grup Inditex) no s'entendria sense l'abaratiment del cost dels seus productes a partir de la deslocalització de bona part del procés de manufactura.

La primera gran onada de deslocalitzacions del sector de la confecció va tenir lloc als 70 i va tenir com a països receptors Corea del Sud, Taiwan, Singapur, Hong Kong i Tunísia. L'entrada de roba barata als mercats occidentals va motivar que l'any 1974 se signés l'Acord Multifibres (AMF), que establia un sistema de quotes que limitava el volum de roba asiàtica que podia entrar als EEUU i a Europa per tal de protegir les indústries de la confecció occidentals. Lluny de suposar una limitació a la globalització de la moda, l'AMF va promoure que les firmes internacionals cerquessin proveïdors a països que oferissin mà d'obra barata però no estiguessin inclosos en el sistema de quotes. Als anys 80, amb l'AMF en vigor i algunes economies asiàtiques convertides en els "Tigres del Pacífic" (amb salaris i nivells de preparació també més alts), els inversors inicien l'exploració d'altres països per portar a terme la confecció de roba. A l'Àsia, els nous centres de producció se situen a Sri Lanka, Filipines, Bangla Desh, Tailàndia i Indonèsia. En altres continents, l'absència de restriccions derivades de l'AMF també impulsa el creixement del sector i, mentre Amèrica Central i Mèxic és converteixen en àrees clau per proveir de roba les botigues nord-americanes, Turquia, Tunísia i Marroc, esdevenen els tallers de costura del mercat europeu. A finals dels 90, entren en escena altres països productors com Botswana, Kenya, Tanzània, Uganda, Cambodja, Laos o Birmània.

Els països on s'ha instal·lat la indústria de la confecció en els darrer anys es caracteritzen per estar endeutats amb la banca privada i amb organismes com el Fons Monetari Internacional (FMI) o el Banc Mundial (BM). En la majoria dels casos, els seus

governos han rebut l'assessorament d'aquestes institucions per aplicar plans d'ajust encaminats a orientar les seves economies cap a l'exportació, posant la competitivitat internacional per davant de la situació de les persones treballadores. Entre les mesures que figuren en els plans d'ajust destaquen la flexibilització dels mercats laborals (reducció dels costos d'acomiadament o exempcions en el pagament de la seguretat social dels treballadors i les treballadores) i la desaparició de les traves al comerç internacional i a la mobilitat de capitals.

Però si bé és cert que l'arribada de les fàbriques i tallers de confecció genera llocs de treball, la qualitat, l'estabilitat i la sostenibilitat d'aquestes noves ocupacions són del tot dubtoses. En la primera revolució industrial, un sector tèxtil potent podia significar un primer pas cap a una industrialització pesada, de més valor afegit i amb millors condicions laborals. Avui però, la situació dels països empobrits i dels treballadors i les treballadores que hi viuen no té res a veure amb la de les potències colonials pioneres en el procés d'industrialització. No controlen tot el procés de producció i només en realitzen la part amb menor valor afegit als mercats globals, es mouen en un sistema d'acords internacionals en els que són la part més feble, i els seus sindicats i moviment obrer s'han d'enfrontar constantment a l'amenaça de la deslocalització.



La confecció a Tànger: un motor de "desenvolupament"?

Des de finals dels 80, Marroc s'ha convertit en un dels principals tallers de costura i confecció d'Espanya i de gran part d'Europa. Allà es fabrica roba per a tot tipus d'empreses, incloses les grans firmes amb presència internacional. La primera deslocalització del tèxtil espanyol va tenir com a destinació prioritària aquest país per la seva proximitat a la Península i per les restriccions a la importació de peces de roba d'Àsia que imposava l'Acord Multifibres (AMF). El creixement de l'ocupació industrial a Tànger va convertir aquesta ciutat en un pol d'atracció per a les migracions internes. Treballadores i treballadors de tot el país hi van acudir i segueixen acudint a la recerca d'una feina en les fàbriques de confecció.

En el sector de la confecció s'han generat molts milers de llocs de treball però les condicions de vida de les persones que els ocupen són especialment dures. Entre 2002 i 2004 la Campanya Roba Neta va realitzar dues investigacions en col·laboració amb organitzacions marroquines que evidenciaven els abusos i les

violacions dels drets laborals fonamentals que es produïen en les fàbriques tèxtils de Tànger. Jornades laborals de fins a 14 hores, salaris per sota del mínim legal i del mínim de supervivència, un altíssim percentatge de treballadores sense contracte ni cap protecció social, o condicions de treball insalubres, són algunes de les deficiències que es van denunciar en diverses publicacions i fins i tot en un documental que amb el nom de “Draps bruts”, va ser emès en el programa “Línia 900” de Televisió Espanyola.

Les grans firmes de la moda espanyola han publicitat les seves mesures de Responsabilitat Social Empresarial amb la intenció de convèncer l'opinió pública que els problemes laborals dels països on es produeixen les seves peces no afecten als seus proveïdors. D'una forma o una altra, les marques de roba més importants s'han dotat de codis de conducta i de sistemes d'auditoria social que pretenen ser garantia del seu compliment.



No obstant això, existeix una gran diversitat en les metodologies i, sense desmerèixer els esforços de les empreses més compromeses, el gruix de la indústria espanyola de la confecció no té control (voluntàriament o involuntària) sobre les condicions que imposen els seus proveïdors a les treballadores i als treballadors. La majoria de les auditories socials es realitzen de forma apressada, superficial i amb avís previ als propietaris de les fàbriques, i s'han mostrat clarament ineficaces per detectar les dobles comptabilitats i els fraus, així com per llançar una mica de llum sobre les llargues cadenes de subcontractació.

Les pràctiques comercials de les marques espanyoles i europees no són gaire coherents amb els codis de conducta laborals ni amb la suposada ètica empresarial que guia la deslocalització de la producció. Les estratègies “just on time” han permès que grups com Inditex puguin congratular-se que el temps que ha transcorregut entre l'ordre de producció d'una peça de roba i la seva compra per part de la persona consumidora sigui de, tot just, 18 dies. Per obtenir aquests resultats se suma a un aparell logístic impressionant, una forta pressió sobre els proveïdors per reduir els terminis de lliurament i els seus costos de producció. La gran velocitat dels cicles de producció redueix els costos d'emmagatzematge i desplaça els riscos associats a les variacions del mercat de la firma transnacional a les seves empreses proveïdores. Així, si una col·lecció no obté els resultats esperats es pot retallar la producció sense cap cost per a la primera però obligant a la segona a mantenir una gran flexibilitat en les seves cadenes de confecció.

Aquesta flexibilitat acaba repercutint en la forma de treballar de les fàbriques i dels tallers de confecció. Les plantilles fixes es converteixen en una càrrega i es multiplica la temporalitat, s'obliga a les obreres a realitzar hores extra sense previ avís quan urgeix acabar un encàrrec, i la subcontractació de petits tallers està a l'ordre del dia. És habitual que els mateixos propietaris de les fàbriques de primera línia amb tracte directe amb les marques espanyoles i internacionals, encarreguin part de la producció a altres tallers també de la seva propietat que presenten unes condicions molt més dures per a les persones treballadores.

A causa d'això i malgrat les mesures de Responsabilitat Social Empresarial, la situació de les treballadores a Tànger no ha millorat gaire en els últims anys. Darrere de comptades fàbriques exemplars que superen sense problemes les auditories socials, trobem factories que segueixen sent totalment opaques i a les quals els seus clients espanyols mai no han exigint el compliment d'estàndards laborals així com una xarxa de petits tallers amb instal·lacions insegures i insalubres on es treballa en unes condicions que disten considerablement del estàndards mínims laborals reconeguts internacionalment. En una fàbrica de primera línia que estigui produint directament per a empreses espanyoles que exigeixen auditories prèviament a l'encàrrec de producció, la jornada laboral mitja és de 9 hores diàries de dilluns a divendres i 5 hores els dissabtes, amb un salari al voltant dels 250 euros al mes. En un centre de producció que no rebí cap pressió per part dels seus clients per superar aquest tipus d'auditories, les hores extres són obligatòries i perllonguen la jornada fins les 11 o 12 hores diàries, sis dies a la setmana. Aquestes hores no se solen remunerar i els salaris no superen els 200 euros mensuals. Gran part de la plantilla treballa sense contracte i sense cap tipus de protecció social. En els tallers subcontractats els salaris poden situar-se per sota els 100 euros mensuals i els contractes són inexistents.

Les autoritats s'esforcen a mantenir un discurs oficial que per molt que es repeteixi no es converteix en més verídica: cal generar les millors condicions per a la inversió estrangera, ja que és la solució als problemes socials i l'únic camí per generar ocupació. En aquesta carrera cap a la precarietat que imposa la divisió del treball globalitzat, generar condicions per a la inversió significa transferir els riscos del negoci a la part més feble de la cadena: les treballadores i els treballadors menys qualificats. Gràcies a la internacionalització i a aquesta transferència de riscos, les empreses espanyoles han registrat en els últims anys xifres de negoci astronòmiques. Inditex n'ha estat un clar exemple convertint-se en el grup empresarial més gran del món en el sector de la moda.

La confecció a Tànger s'enfronta a un futur ple d'incerteses. D'una banda, en els últims tres anys ha registrat un descens de la producció causat pel final de l'Acord Multifibres i la conseqüent

deslocalització a la Xina. Per l'altra, la contracció del consum a Europa, derivada de la crisi internacional, s'està fent notar en les vendes de roba i en els nivells de producció per a les grans firmes internacionals. Seran les obreres i els obrers qui pagaran un preu més alt per les conseqüències del declivi del tèxtil. Sense contracte, sense cotització a la seguretat social i sense una alternativa clara d'ocupació, les treballadores ja estan sentint la pressió dels empresaris per produir més quantitat a menys preu per competir amb la Xina. La resposta que donen els patrons a les associacions de treballadores i als sindicats quan exigeixen unes condicions laborals dignes és molt clara: si hi ha protestes la producció es traslladarà a l'Àsia. Tots els indicis ens duen a pensar que amb protestes o sense elles les empreses de la moda seguiran buscant mà d'obra barata i que, amb el mercat de la roba liberalitzat per complet, no trigaran a abandonar Tànger per seguir el seu camí com una plaga de llagostes. La resposta que reben les treballadores xineses, bengalís o pakistaneses quan exigeixen un mínim respecte als seus drets laborals és la mateixa: si hi ha protestes la producció es durà a un altre centre de producció o a un altre país on es treballi més per menys.

Bangla Desh: els perills d'una indústria letal

La confecció bengalí va començar a créixer espectacularment als anys 90. El país presentava un avantatge important sobre els seus competidors directes: no estava afectat per les restriccions derivades de l'AMF. Però, malgrat que les restriccions desapareixen l'any 2005, Bangla Desh continua mantenint un creixent nivell de producció que no es justifica, ni de bon tros, per les innovacions tecnològiques o les bones infraestructures. Més aviat al contrari: si d'alguna cosa es queixen les empreses inversores estrangeres és de la precarietat en les comunicacions i els transports. Quin és doncs l'atractiu d'aquest país asiàtic?

Bangla Desh presenta els salaris i els costos laborals industrials més baixos del planeta. El 2006, després de manifestacions multitudinàries i forts enfrontaments entre obrers i obreres i dispositius policials, el govern va incrementar el salari mínim mensual al sector de la confecció fins arribar als 1.662,50 Taka (aproximadament 20 euros). Quan els treballadors i les treballadores van sortir al carrer per protestar pel que consideraven un increment del tot insuficient, la repressió va ser molt més intensa i es van empresonar diversos líders de les organitzacions de persones treballadores.

Però els costos que les inversores s'estalvien a Bangla Desh no són només els salarials. La extrema precarietat de les fàbriques i tallers bengalís ha convertit la indústria d'aquest país en una font inesgotable de catàstrofes laborals. L'any 2006, un incendi a la fàbrica Chittagong va matar 50 treballadores i treballadors i en va

ferir 100 més. El mateix any, l'esfondrament del Phoenix Building, va acabar amb la mort de 19 persones i amb 50 més de ferides a les que caldria afegir les treballadores de la factoria del Imam Group, que van sentir l'explosió i van patir les conseqüències d'una fugida desordenada d'unes instal·lacions no preparades per aquest tipus d'emergències. Aquests són els darrers capítols d'una llarga sèrie que s'inicia als anys 80: 12 persones mortes l'agost de l'any 2000 a l'incendi de Globe Knitting, 48 persones mortes el novembre de l'any 2000 a l'incendi de Sagar Chowdhury Garment Factory (entre elles 10 infants), 24 persones mortes i més de 100 ferides a l'agost de l'any 2001 a Macro Sweater, 9 persones mortes i més de 50 ferides el Maig de l'any 2004 a Misco Complex...

La causa directa d'aquests desastres es la deixadesa de les mesures de seguretat en les fàbriques i en els allotjaments de les treballadores. Les habitacions on s'amunteguen les obreres acostumen a pertànyer a les empreses i es troben paret amb paret amb els centres de treball. No compleixen les mínimes mesures de seguretat ni de salubritat, però les treballadores provenen de les zones rurals i, sense el suport de les seves famílies, no cobren suficient per pagar un altre tipus d'habitatge.



Un dels casos d'esfondrament en el que la Campanya Roba Neta s'ha implicat més és el de la fàbrica Spectrum, als afores de Dhaka. L'any 2002, el propietari de la fàbrica va decidir afegir un pis a l'edifici de 4 plantes. Uns dies abans de l'esfondrament, les treballadores van advertir algunes esquerdes a les parets del cinquè pis i l'11 d'abril de 2005 a l'una de la matinada, tot l'edifici va caure. L'accident va causar la mort de 64 persones i ferides a unes altres 70, tot i que la immensa majoria d'elles acabaven la seva jornada "oficial" a les sis de la tarda.

La CRN i les organitzacions locals van poder esbrinar que Spectrum treballava per a l'empresa espanyola Inditex (Zara), las alemanyes KardstadtQuelle, Steilmann, New Yorker, Kirsten Mode i Bluhmod, les sueques New Wave Group, l'holandesa Scapino, la belga Cotton Group, i les franceses Solo Invest i Carrefour. Després dels fets, les organitzacions de treballadores demanaven a aquestes grans empreses que s'impliquessin en la creació d'un fons de compensació per a les víctimes i les seves famílies.

Inditex va respondre amb la contribució de 35.000 euros a un compte per pal·liar les conseqüències directes de l'esfondrament. Carrefour per la seva part va aportar 15.000 euros, la major part

en forma d'equipaments per l'auto-ocupació (màquines de cosir i rickshaws). Però, les famílies van trigar vuit mesos a rebre les primeres compensacions per afrontar les despeses mèdiques. Les famílies de les persones mortes van rebre 1.000 euros de la Associació de Productors i Exportadors de Roba de Bangla Desh i, algunes de les famílies de les ferides van ingressar 266 euros per decisió dels tribunals laborals.

La CRN i la ITGLWF van seguir pressionant les empreses internacionals perquè es creés un fons capaç de pagar una pensió mensual a les llars afectades, en base als salaris que havien deixat d'ingressar. Cap a l'abril de 2007 es van començar a pagar aquestes pensions amb la contribució d'Inditex i KarstadtQuelle. La resta d'empreses implicades s'han negat repetidament a assumir cap tipus de responsabilitat més relacionada amb aquest cas.



Xina: el gegant asiàtic i els drets laborals

Després de la Revolució Maoista, la política de “portes obertes” dissenyada per Deng Xiaoping el 1979 va acabar amb l'aïllament de la Xina atraient inversió estrangera, tecnologies i mà d'obra qualificada i quadres directius de l'exterior. Les primeres zones d'industrialització van ser la província de Guandong (propera a Hong Kong) i la província de Fuijian. Es van implementar exempcions fiscals, exempcions en les taxes de canvi de divises, concessions gratuïtes per l'ús de sòl industrial i desregulació gairebé total del mercat laboral.

El sector xinès de la confecció va créixer ràpidament gràcies a les inversions Taiwanese, Coreanes i de Hong Kong. Les empreses inversores dels països veïns van veure una gran oportunitat exercint d'intermediàries entre l'enorme i barat mercat laboral xinès i les firmes internacionals occidentals. L'any 2002, en vigència de les restriccions de l'Acord Multi-Fibres (AMF), Xina va produir més de 20.000 milions de peces de roba. Al 2005, en el primer mes després del final de l'AMF les exportacions als EEUU van augmentar un 75% i les dirigides a Europa un 46%. Mentre a les ciutats, el nombre de milionaris creix ràpidament i s'obren establiments de marques de luxe i concessionaris d'automòbils, 200 dels 700 milions de persones que poblen la xina rural viuen amb menys d'un dòlar diari. Quan les filles de les famílies empobrides del camp van a les ciutats a buscar feina es troben amb jornades de 16 hores diàries, salaris de misèria i condicions

de salubritat mínimes. Segons xifres oficials, l'any 2005 es van produir unes 127.000 morts laborals a la indústria.

El salari mínim a Xina el marquen les autoritat locals i regionals. Mentre la mitjana salarial a les àrees urbanes més riques és d'uns 170 euros mensuals, el salari mig d'una obrera de la confecció a la província de Guandong és d'uns 60 euros mensuals. No sorprenen doncs situacions com la mort de 3 persones i la hospitalització de 31 més en una aglomeració de gent que va entrar descontrolada en un establiment de Carrefour que havia anunciat grans ofertes en oli de cuina.

S'estima que a Xina hi ha uns 200 milions de migrants interns, la major part procedents d'àrees rurals o de les empreses públiques tancades arrel de l'entrada de l'economia de mercat. Les persones emigrants tenen com a destinació les províncies costaneres del sud. La zona del delta del riu Guandong ha estat anomenada “la fàbrica del món” i té el penós privilegi de ser la zona més contaminada del planeta.

Yuk Yuk Choi, sociòloga, investigadora i membre de la ONG Worker Empowerment (WE) de Hong Kong descriu així la feina que realitzen amb les persones treballadores de la resta de la Xina:

El nostre treball és necessari perquè l'únic sindicat que està permès pel govern no representa a les persones treballadores. La nostra feina és molt difícil. WE és una organització molt petita, som 10 persones.

La majoria de les treballadores que arriben a la zona de Guandong arriben i comencen a treballar als 14 anys sense haver acabat l'escolarització. Després d'uns anys patint les condicions de treball a les fàbriques, prenen consciència de les injustícies de les que són víctima. Al nostre centre a la Xina continental formem treballadores i treballadors en matèria de legislació laboral i els ajudem a negociar les indemnitzacions en casos d'accident laboral.

La feina a llarg termini consisteix en crear capacitat d'organització, confiança i xarxes de relació entre persones treballadores. Les empreses xineses i el govern no ens treuen els ulls de sobre però continuem treballant malgrat les restriccions. Comparada amb la d'altres països, la legislació laboral xinesa no és dolenta i, tot i que no s'aplica, almenys la podem utilitzar per argumentar les nostres reclamacions².

El Novembre de 2007 una organització associada a WE va ser atacada i un dels seus col·laboradors va ser apallissat per dos homes sense identificar. Al Juliol del 2008, les oficines van ser reobertes però l'agredit no ha recuperat el 100% de la seva mobilitat.

Per seguir l'actualitat dels drets laborals a la Xina podeu visitar <http://www.clb.org.hk/en/> També recomanem la pel·lícula China Blue de Micha X. Pelled

2. Fragment extret de Sluiter, Liesbeth (2010); Clean Clothes. A Global Movement to End Sweatshops. Pluto Press, Londres.

Ching Lan

Fa temps que el camp no dóna prou per viure. Moltes famílies han anat marxant. Els vells van morint i els joves no volen seguir ocupant-se de les terres. Massa esforç per poc benefici. Si el que conreem donés per viure tot seria diferent, però ara gairebé tots conreem per algú, només per vendre. El nostre camp d'arròs s'ha quedat petit. Les filles del veí van marxar farà un any. Els deu anar bé. Sembla que la ciutat té les oportunitats que aquí ens falten.

És el meu moment. La mare plora, però sé que en el fons està contenta per mi. Trobaré una feina i tindrè una oportunitat. N'estic segura. Podré ajudar la meva família i potser crear la meva pròpia. Duc una bossa petita amb el raspall, roba neta i una estora de dormir. L'avi m'hi ha posat el bitllet de tren. Diu que ha aconseguit un bon lloc, en seient dur. És tot el que ens podem permetre. La mare m'hi ha posat arròs. No és del nostre. Ve de l'altra punta del país. Jo avui també faré un llarg viatge, com l'arròs.

Fa un mes que sóc a la fàbrica i no he parat de treballar. Visc en una habitació al damunt del taller amb 9 noies més. A la llitera del costat hi dorm la Xiaomei, la filla dels veïns. És increïble que haguem coincidit aquí, aquesta ciutat és enorme! No parla gaire. Cap de nosaltres ho fa. Quan arribem a l'habitació estem tan rebotades que només tenim ganes de dormir. Avui per fi he pogut sortir al carrer. Fa dies que necessito un ungüent per les llagues que m'han sortit als dits de cosir durant 16 hores cada dia.

La gent passeja, sopen a les parades de menjar del carrer. M'encantaria tastar alguna cosa, diuen que el menjar d'aquesta zona és molt picant; però no puc gastar-me els diners per l'ungüent. No m'ho perdonaria... L'he de comprar i tornar cap a la fàbrica.

Sopo asseguda al meu llit. Arròs. Aquest sí que ve de la zona d'on és la meva família. Els enyoro moltíssim. Començo a entendre perquè les noies del veí no van tornar. Però elles eren més grans! Jo tinc 13 anys, encara hi ha temps...



El dia a dia de les treballadores de la confecció

Les condicions de treball que denunciava la Campanya Roba Neta als anys 90 són malauradament vigents encara. Més de 25 anys de compromisos públics per part de les firmes internacionals no han servit per eradicar l'explotació laboral en les llargues cadenes de subministrament de firmes de moda i de roba esportiva. El sector global de la confecció es nodreix del treball de milions de persones que viuen en la pobresa malgrat fer llargues jornades laborals. Les pràctiques de compra de les marques, derivades del model de producció, consum i comerç internacional, es troben a l'arrel de les condicions de treball i de vida de les treballadores.

Salaris de misèria

Per a les persones que treballen a la indústria de la confecció global, cobrar un salari que permeti cobrir les seves necessitats amb un mínim de dignitat s'ha convertit en la seva major preocupació. Tradicionalment la confecció ha estat un sector de salaris baixos a tot el món, provocant conseqüències com les llargues jornades de treball, la desestructuració familiar, l'assumpció de deutes impagables, la malnutrició d'infants i adults i, en definitiva, uns costos inquantificables en forma de patiment humà.

Tota persona que treballa té dret a una remuneració equitativa i satisfactòria, que li asseguri a ella i a la seva família una existència d'acord amb la dignitat humana. Aquesta remuneració serà completada, en cas necessari per altres mitjans de protecció social.

Article 23 (3) de la Declaració Universal dels Drets Humans

L'Organització Internacional del Treball (OIT) afirma que «el salari mínim legal hauria de constituir un element clau en les polítiques per eliminar la pobresa i assegurar les necessitats de les persones treballadores i de les seves famílies».

S'entén que les necessitats bàsiques són l'alimentació, l'habitatge, la roba i serveis imprescindibles com l'educació, la salut i el transport. Gairebé tots els països tenen establerts salaris mínims legals però, amb la finalitat d'atraure la inversió estrangera, els governs fixen els salaris mínims molt per sota dels nivells de subsistència. En conseqüència, a alguns països, els salaris mínims no arriben als llindars de pobresa absoluta internacionalment acceptats. A Bangla Desh no arriba a 1 dòlar diari, i a l'Índia, Sri Lanka, Vietnam, Pakistan i Cambodja, se situa entre els 2 i els 4 dòlars diaris.

El problema dels baixos salaris s'agreuja degut al context de pujada de preus dels productes bàsics. El preu dels aliments ha patit increments importants en els darrers anys i la proporció del salari de les treballadores de la confecció que es dedica a alimentació es extremadament alta. Encara que els salaris mínims

augmentin, si no ho fan al mateix ritme que els preus, la pèrdua de poder adquisitiu és inevitable.

Una treballadora Indonèsia que treballava per a un proveïdor de Nike, Reebok i Walmart comentava en una entrevista realitzada el 2009: "Hi ha augmentos del salari mínim, però el cost de la vida augmenta més ràpid. Per empitjorar la situació, des de fa poc, l'empresa ja no ens subvenciona el transport ni el menjar". A Bangalor, Índia, hi ha un sistema tri-anual de revisió salarial però les persones expertes asseguren que el salari real ha disminuït un 10% en els darrers 15 anys. A Tailàndia, els salaris van augmentar únicament 18 bath (38 cèntims d'euro) entre 1997 i 2005. A Vietnam i la Xina els sous van estar congelats durant més d'una dècada.

La pitjor situació, en aquest sentit, és la de Bangla Desh, on el salari mínim va ser el mateix entre 1994 i 2006, mentre que el cost de la vida augmentava un 4 ó 5% cada any. Només després de grans mobilitzacions, els treballadors i les treballadores van aconseguir que el 2006 es passés d'un salari mínim de 900 taka a 1.662,50 taka al mes (16,60 € o 24,30 \$ aproximadament). L'augment del preu de l'arròs a mitjans del 2008, que va multiplicar-se per dos o per tres en funció de la zona, va fer que aquest increment fos inútil i va generar una nova onada de mobilitzacions fortament represaliades.

A l'Informe Mundial sobre Salaris de la OIT del 2008 es remarcava: els increments en els preus dels aliments no només es tradueixen en una pitjor dieta per a les famílies més pobres, sinó que també ocasionen que aquestes deixin d'adquirir altres béns i serveis bàsics per al benestar dels membres de la llar. Les dones embarassades i les que estan alletant, així com els infants, són les que en pateixen les pitjors conseqüències. Com a estratègia per afrontar aquest problema, les dones amb salaris baixos, accepten més hores de treball, freqüentment temporal i en negre, perllongant encara més les seves llargues jornades laborals.

Per més informació sobre les condicions salarials a la indústria de la confecció asiàtica podeu consultar l'informe *Tejiendo Salarios Dignos en el Mundo. La propuesta de salario digno en Asia 2009*, escrit per Jeroen Merk i disponible en línia a <http://ropalimpia.org/documentos/publicaciones/SDW-ESP-baja.pdf>

Jornades interminables

És una pràctica habitual a la indústria de la confecció allargar les jornades fins a les 12 o 14 hores. Alguns fabricants encadenen diversos torns en moments de molta feina o per fer front a



terminis d'entrega molt curts. Les treballadores no poden negar-se perquè el seu salari base no és suficient per cobrir les necessitats més bàsiques i per mantenir una família. Les treballadores, que accepten aquesta realitat per poder sobreviure, perden la possibilitat de formar-se, de dedicar-se a l'educació dels seus fills, de fer activitats socials... i pateixen greus impactes sobre la seva salut.

Després d'anys treballant en habitacions petites, mal il·luminades, sense ventilació, respirant pols i partícules en suspensió i en posicions corporals inadequades mantingudes durant moltes hores, pateixen fatiga visual, lesions i malalties diverses. Les treballadores afectades, a més, no solen gaudir de cap assegurança mèdica o subsidi per malaltia.



El 2009, una investigació feta a dotze fàbriques tèxtils de Bangla Desh que produeixen per marques holandeses afirmava que el 76,4% de les persones treballadores declaraven que els objectius de producció eren impossibles dins l'horari habitual. Moltes treballadores, en no arribar a l'objectiu diari establert per l'empresa, es veuen obligades a seguir treballant i acaben sortint molt tard dels centres de treball. La majoria de les dones acaben la jornada entre les 8 i les 10 del vespre. Però la comptabilització de les hores extra només comença un cop aconclerts els objectius de producció.

Repressió sindical i dificultats per a la negociació col·lectiva

La protecció dels drets laborals és una tasca impossible si els treballadors i les treballadores no tenen la possibilitat d'organitzar-se per defensar els seus interessos. La llibertat d'associació i de negociació col·lectiva són dos drets fonamentals de totes les persones treballadores, establerts per la OIT i són definits com a «drets habilitants» (és a dir, que el seu exercici és necessari per tal que altres drets siguin respectats).

En molts dels països productors de roba, els governs restringeixen, dificulten i, inclús, prohibeixen els sindicats independents, així com la negociació col·lectiva. Els empresaris, per la seva part, expressen obertament una actitud hostil cap a les organitzacions sindicals utilitzant la intimidació cap als treballadors i les treballadores que s'hi afilien a través d'acomiadaments, llistes negres i, sovint, de violència física.

És una pràctica molt estesa entre l'empresariat de les zones productores la creació de llistes de sindicalistes compartides.

L'objectiu és que les persones incloses en aquestes llistes no tornin a trobar feina en el sector.

Les jornades de treball excessives tampoc no deixen gaire temps per celebrar reunions i organitzar-se. El fet que les treballadores de la confecció siguin majoritàriament dones agreuja aquest problema perquè a més de les jornades maratonianes s'han d'ocupar de les responsabilitats familiars.

Tot i les traves, les treballadores busquen maneres d'organitzar-se i lluitar per millorar les seves condicions. La Federació Sindical Internacional de Treballadors/es del Tèxtil, la Confecció i el Cuir (ITGLWF per les seves sigles en anglès) compta amb 217 organitzacions afiliades de 110 països. Aquesta no és la xifra total d'associacions de treballadores de la confecció que existeixen. A les zones on es restringeix la llibertat d'associació, les treballadores cerquen formes alternatives per organitzar-se.

El context internacional però, ha limitat molt el poder de negociació dels sindicats. Els empresaris locals disposen de marges molt curts per acceptar salaris més alts i estan sotmesos a fortes pressions de les firmes internacionals. Davant la possibilitat de perdre els seus beneficis, els empresaris traslladen la pressió a les persones treballadores. L'amenaça de la deslocalització i del tancament dels centres de treball és l'argument utilitzat més sovint per a la desmobilització.

Les condicions de treball a l'altre extrem de la cadena

Tot i que la Campanya Roba Neta està especialitzada en donar suport a les treballadores i els treballadors de la confecció, s'ha inclòs un breu epígraf sobre les condicions laborals de les persones que treballen a l'altre extrem de la cadena de les grans firmes internacionals: les treballadores que donen la cara per aquestes marques en la venda al públic.

Es per això que reproduïm un article que ens ha fet arribar una persona que ha ocupat durant molts anys posicions directives en el sector i que, després d'enfrontaments amb altres directius de les empreses on ha treballat, ha decidit encaminar la seva vida professional cap a altres espais. Aquesta persona ha demanat mantenir-se en l'anonimat. Per aquest motiu, les afirmacions que no podem documentar amb declaracions pròpies de l'empresa o evidències documentals no s'atribuiran a cap firma concreta, tot i que esperem poder aprofundir en el tema aviat.

Quando hablamos de políticas laborales dentro de un sector como el de la venta al público, es inevitable esbozar una sonrisa, y no de felicidad precisamente. Las políticas laborales en este sector son muy variadas y cada empresa marca sus pautas, de modo que cada empleado, además de padecerlas, nunca se acostumbra a ellas, porque en la empresa de al lado serán diferentes. Si nos centramos, por ejemplo, en

los procesos de selección y contratación, nos encontramos con un panorama bastante siniestro. No importa que la empresa venda jamones, ropa, lencería o balones de fútbol, cada día quieren gente más joven, más guapa, más delgada (nunca es suficiente) y, por si fuera poco, disponibilidad total y absoluta.

El ejemplo más crudo de esta realidad lo encontramos en la firma estadounidense Abercrombie & Fitch, donde no importan tus años de experiencia ni tus estudios afines:

para trabajar en una de sus tiendas debes ser modelo. Y no tienen ningún problema en hacerlo público; si consultas su página web, no existe la opción “Envíanos tu C.V.”, sino que nos encontramos con una “Zona de casting”. Lo curioso de Abercrombie es que sus salarios están muy por encima de la media del sector, fenómeno que la empresa achaca al hecho de que todos los empleados de tienda, en algún momento, serán utilizados para las campañas publicitarias de la marca.



Asimismo, en una de sus tiendas más concurridas, una famosa firma internacional de material deportivo contrata a “deportistas no mayores de 30 años”. El pretexto es el factor producto, pero la triste verdad que se esconde tras esta estrategia me la explicó un directivo, y es la siguiente (cito textualmente): “La gente que no es deportista por lo general es gorda, y un gordo jamás podría aguantar el ritmo que se necesita para trabajar en esta tienda”. A estos atletas se les paga la extraordinaria suma de 3 euros brutos la hora, y aunque la empresa te ofrece beneficios tales como descuentos en la tienda del empleado, a ella sólo puede acceder el personal indefinido y, qué pena, por política de empresa no se hacen indefinidos (sólo los justos para pasar inspecciones, y a veces ni eso). ¿Qué hace el comité sindical de la empresa? Muy poco: si te animas a pedir cita con alguno de sus miembros, posiblemente tengas que reunirte con ellos de manera cuando menos “clandestina”, y te derivan muy elegantemente a un abogado.

Aun teniendo beneficios millonarios, la firma mantiene el personal mínimo (una cifra ridícula). Por poner un ejemplo, dentro del sector se calcula que lo óptimo para que una superficie de venta esté correctamente atendida es un trabajador cada 10 m²; pues bien: en una planta de 1.000 m² ellos tienen de 2 a 3 personas para todas las tareas relativas al suelo de ventas (reposición, atención al cliente, perfilado del producto), esto es físicamente imposible para el empleado y un verdadero chollo para la empresa. Si das muestras de debilidad, la más mínima, estás fuera. Ejemplo de esto es el caso de una trabajadora que un día sufrió una crisis de ansiedad. La despidieron. Fin de la historia. Uno de los pocos puntos a favor de esta empresa es que tiene a una persona

con discapacidad mental entre sus trabajadores, y es indefinido.

En unos famosos grandes almacenes españoles las cosas no son muy diferentes. No tienen problema alguno porque tengas algún kilo de más o pases de los 30 años, pero tienen algunos reparos de índole étnico. No es que no contraten personal que no tenga rasgos europeos, claro que los contratan, pero sólo los verás si tienes la suerte de recorrer los almacenes de los centros, porque de cara al público jamás. Los empleados que trabajan menos de 40 horas semanales y no tienen la opción de tener un descanso durante su jornada laboral, deben esconderse dentro de los baños para poder comer algo, y rápido, porque si tardas más de lo establecido para ir al servicio, posiblemente tengas problemas con tu jefe de sección.

Y si eres mujer y optas por un puesto de mando intermedio, no te cases ni tengas hijos, por lo menos no hasta que estés confirmada en el puesto; de lo contrario puede que, de un día para el otro, tu desempeño no sea el adecuado para un puesto superior y pierdas la posibilidad de un ascenso. Por otra parte, los empleados que denuncian prácticas abusivas por parte de un superior directo son como mínimo cambiados de sección y sometidos a acosos salvajes por parte de la dirección. Todo esto varía de un centro a otro, dependiendo del tipo de “gestión” que decida llevar el director de cada unidad de negocio. El comité sindical es invisible.

Una empresa italiana con presencia en toda Europa, en su filial española tiene las cosas muy claras en lo que a selección de personal se trata. Si has nacido antes de 1984 no tienes posibilidades de trabajar con ellos. Le he preguntado a un responsable de recursos humanos qué pasa si tienes la indecencia de cumplir años y llegar a los 35. Su respuesta fue (cito textualmente): “No lo sé”.

El laberint de la responsabilitat

La internacionalització de la confecció, les situacions d'explotació laboral i les campanyes crítiques amb la globalització han anat acompanyades pel desenvolupament de polítiques de Responsabilitat Social Empresarial per part de les grans marques. La RSE s'ha estès entre les empreses transnacionals simultàniament a les denúncies i als escàndols per situacions d'explotació laboral a les seves empreses proveïdores.

Als anys 90, la Campanya Roba Neta i altres moviments internacionals van exigir per primer cop a les empreses transnacionals que es responsabilitzessin de la situació de les persones que intervenien en tota la cadena de valor dels seus productes, malgrat que aquestes obreres i obrers no fossin directament assalariades dels grans gegants de la moda i de la roba esportiva.

Des de la indústria es reaccionà argumentant que les deficiències en les inspeccions de les condicions de treball en els països productors impedièren que les empreses transnacionals controlassin el que passava en els centres de treball de les fàbriques

Taew

Facin el favor de callar, senyores. Ja n'hi ha prou de tanta xerrameca. Si no els agrada la feina ja saben on és la porta. La feina ha d'estar llesta a finals de setmana, així que no hi haurà descans per a ningú. Mai no hi ha descans, no és cap novetat, crida una veu enmig del rebombori. Això mateix! Altres veus s'afegeixen a la denúncia. Aquesta feina és així. Ningú no t'obliga a ser aquí, dona. Moltes altres estaran encantades de ser al teu lloc. No ho crec. Ni estaran encantades ni es mereixen el tracte que els donareu. Tenim dret a ser escoltades. Quin és el teu nom, dona? No t'ha importat mai el meu nom. Per què t'hauria d'importar ara? Tenim dret a que ens pagueu les hores extres treballades. Digues el teu nom; a quina secció treballes? No crec que importi si poso cremalleres, cuso butxaques o remato costures. Exigeixo que respecteu els nostres drets. Altres veus es van afegint a la cridòria. L'enrenou és cada cop més gran. Et dic que donis el teu nom! Em dic com totes elles. Tinc intenció de recuperar la feina sindical que fa temps va desaparèixer d'aquesta fàbrica. Qui vulgui participar només ha de dir-ho. La veu de l'home sona més fort. Qui vulgui participar ja es pot anar oblidant de la feina! Potser perdrem la feina, però no la dignitat. Moltes dones la segueixen. Moltes no. Taew. Crida la dona sense deixar de caminar. Em dic Taew. Moltes altres criden el seu nom.



proveïdors. Amb aquest argument s'escudaven en l'asimetria jurídica que regeix les relacions internacionals. Mentre que l'incompliment dels tractats que afecten al comerç és sancionable, la violació dels convenis fonamentals de la Organització Internacional del Treball no implica sancions per als estats i molt menys per a les empreses en que aquests convenis s'incompleixen, doncs aquestes darreres no són objecte del Dret internacional³.

Malgrat tot, les empreses més importants dels sectors de la moda i de la roba esportiva van considerar que les denúncies cap al seu model de deslocalització i el mal que podien provocar a la seva imatge de marca els escàndols per explotació laboral mereixien certa atenció. Sumant una mesura de preocupació per la imatge de marca, una mesura de previsió davant possibles regulacions internacionals de caire obligatori i, només en alguns casos, una mesura de compromís amb les condicions de vida de les persones treballadores, les firmes internacionals van iniciar polítiques de Responsabilitat Social Empresarial, posant de moda un terme que avui ens resulta molt familiar.

En absència d'un marc regulador de les relacions entre empreses transnacionals, empreses proveïdores i persones treballadores, la Campanya Roba Neta va proposar a les primeres l'adopció de codis de conducta laborals que establissin uns estàndards mínims en tota la seva cadena de subministrament. El codi de conducta suggerit per la Campanya Roba Neta instava les empreses transnacionals a assumir compromisos respecte als següents temes⁴:

- Llibertat d'associació i protecció del dret a organitzar-se
- Dret a la negociació col·lectiva
- Prohibició del treball forçós
- Prohibició del treball infantil
- Prohibició de qualsevol tipus de discriminació
- Limitació de les hores de treball
- Salut i seguretat al treball
- Establiment d'un salari mínim suficient per viure
- Estabilitat i formalitat en el treball

Però disposar d'un codi no significa que les bones voluntats allà expressades s'hagin de complir. Cal que les empreses transnacionals realitzin un seguiment del compliment de les normes establertes pel codi de conducta en tota la cadena de subministrament, que creïn mesures correctives en cas d'incompliment per part d'una fàbrica proveïdora, que hi hagi canals reals de comunicació entre les persones treballadores i els responsables del monitoreig i que existeixin canals de participació per sindicats i grups d'interès. En el punt següent detallarem què s'exigeix a les grans firmes perquè la seva Responsabilitat Social Empresarial resulti creïble i

3. Per aprofundir en les asimetries entre legislació comercial internacional i drets laborals recomanem la lectura de: Hernández Zubizarreta, Juan (2009). El negocio de la responsabilidad social corporativa de las empresas transnacionales. Icaria, Barcelona.

4. Per llegir el codi model de la Campanya Roba Neta visitar www.cleanclothes.org/codes/coccode.htm

tingui repercussions reals en les condicions laborals.

Les polítiques d'RSE han rebut moltes crítiques des dels moviments de defensa dels drets laborals i des dels sindicats. A la base de les crítiques es troba el fet que en el seu argumentari "s'oblida" que els enormes beneficis de les firmes internacionals i la seva capacitat de pressió cap als seus proveïdors es basen, precisament, en la constant amenaça de deslocalització i en la competència a la que se sotmet a treballadors i treballadores de tot el món per oferir als inversors internacionals els costos de producció més baixos.

Més de 20 anys d'RSE han estat insuficients per acabar amb la situació de misèria dels obrers i les obreres de la confecció. Els salaris constitueixen un exemple concret i paradigmàtic de la inoperància de la RSE i de la manca d'interès real pel benestar dels milions de treballadors i treballadores d'aquesta indústria. El salari mitjà d'una treballadora de la confecció a Àsia se situa en els 2 dòlars per jornada laboral. Aquesta jornada, que en teoria és de 8 hores, acostuma a estendre's fins a les 12 hores i, en moments de punta de treball pot superar les 14. Encara que els preus a Bangla Desh, l'Índia o la Xina, siguin més baixos que a Europa o EUA, organitzacions i sindicats calculen que el salari que una obrera bengalí hauria de cobrar per equiparar la seva capacitat de compra a la d'una obrera mitjana occidental se situaria al voltant de els 8 dòlars diaris.

L'any 2009, en ocasió del Dia Internacional per un Treball Decent (7 d'octubre), una extensa coalició d'organitzacions asiàtiques van llançar l'"Àsia Floor Wage Campaign" que té com a objectiu aconseguir l'establiment d'un salari mínim digne a tota la regió. Les organitzacions de l'Àsia Floor Wage Alliance han establert una metodologia per fixar una xifra que, adaptada a les necessitats de cada país, permeti als obrers i a les obreres adquirir una cistella bàsica de productes i serveis. Aquesta proposta té com a objectiu frenar la competència a la baixa a la qual estan sotmeses les condicions laborals de les treballadores i els treballadors.

Responsabilitat Social i rentats de cara: el cas de Lidl

"Impulsem el comerç amb justícia! Cada producte té una història. Per a nosaltres les persones que hi ha darrera d'aquestes històries són importants. Lidl aposta per unes bones condicions laborals a nivell global. Per això, a Lidl, només contractem proveïdors seleccionats que poden demostrar la seva Responsabilitat Social. Ens oposem categòricament



a qualsevol forma de treball infantil, i a la violació dels drets humans i dels drets laborals en la fabricació dels nostres productes. Garantim efectivament el compliment d'aquests estàndards”.

Fullet publicitari de Lidl, finals de 2009.

A finals de l'any 2009, l'empresa de distribució Lidl publicava un tríptic informatiu dirigit a les persones clientes dels seus establiments amb la declaració del paràgraf precedent. La distribució d'aquest paper s'emmarca en l'estratègia de Responsabilitat Social Empresarial que porta a terme l'empresa alemanya. Lidl disposa des de fa uns anys d'un codi de conducta laboral aplicable a totes les seves fàbriques productores arreu del món i forma part de la iniciativa empresarial Business Social Compliance International (BSCI), associació d'empreses transnacionals que diu treballar pel compliment dels estàndards laborals internacionals.

La realitat a les fàbriques que produeixen per Lidl indica que aquestes declaracions i les polítiques de Responsabilitat de la firma es queden en el terreny de les bones intencions. Diverses investigacions realitzades per la Campanya Roba Neta internacional i l'informe *Passeu per Caixa*, mostren que les fàbriques proveïdores de Lidl



mantenen als seus treballadors i treballadores en unes condicions totalment inacceptables que no respecten ni els estàndards laborals més bàsics ni el propi codi de conducta de l'empresa. L'informe presenta els resultats d'una investigació realitzada en fàbriques asiàtiques que treballen per a cinc grans empreses de distribució comercial: Lidl, Aldi, Carrefour, Tesco i Walmart. En cap de les 31 factories analitzades, situades a Bangla Desh, Sri Lanka, L'Índia i Tailàndia, es pagava el salari mínim legal per una jornada laboral normal. L'única manera d'accedir a aquest salari mínim era realitzar un nombre indeterminat d'hores extra. Malgrat tot, amb hores extra incloses, els salaris a Bangla Desh no superaven els 34 euros mensuals, a l'Índia no arribaven als 54 euros, i a Sri Lanka anaven dels 33 als 60 euros al mes. Cap d'aquests salaris s'equipara al cost de la cistella bàsica de productes de consum en aquests països i en tots els casos són el producte de jornades extenuants. Sobre la base d'aquestes situacions de pobresa i explotació, l'informe també posa de manifest la persecució a la que estan sotmeses les iniciatives sindicals en aquestes fàbriques.

Una investigació centrada específicament en fàbriques proveïdores de Lidl a Bangla Desh ha servit a l'Agència de Consum d'Ham-

burg, a la Campanya Roba Neta alemanya i al Centre Europeu pels Drets Constitucionals i Humans (ECCHR en les seves sigles en anglès) per prendre accions legals contra Lidl per publicitat enganyosa. La investigació va demostrar que les persones treballadores de Bangla Desh produïen roba per Lidl en condicions descrites per elles mateixes com "inhumanes". Segons Khorshed Alam, un dels principals responsables de la investigació:

"Amb aquesta recerca no només s'exposa el rentat de cara social Lidl, també es demostra la ineficàcia d'iniciatives empresarials com el BSCI. Les grans empreses però, continuen utilitzant la pertinença a una iniciativa empresarial com una alternativa a l'adopció de mesures concretes per lluitar contra l'explotació laboral”.

El 14 d'abril, Lidl, que anteriorment s'havia negat a retirar la publicitat, va proposar un acord extrajudicial. En l'acord es van comprometre a suprimir les afirmacions referents a condicions justes de treball en els seus anuncis. Com a conseqüència de l'acord, l'empresa alemanya no podrà fer referència a la seva pertinença a la Business Social Compliance Initiative (BSCI) en els fullets de la seva publicitat.

L'enfocament de la demanda és innovador en la mesura en que se centra en denunciar la manipulació de la informació que Lidl ofereix als consumidors i a les consumidores en lloc de posar l'èmfasi en la denúncia de les condicions laborals de les treballadores i posa de manifest la lamentable asimetria jurídica que permet que milions de persones visquin sota situacions d'explotació extrema i no hi hagi cap mecanisme per denunciar i processar les empreses, locals i transnacionals, que s'enriqueixen de la seva suor.

Què exigim a les empreses transnacionals?

Els abusos i les vulneracions dels drets laborals en les cadenes de producció globals són un problema estructural. La violació d'aquests drets és responsabilitat directa de les empreses i de les administracions públiques locals, però també de les empreses internacionals que encarreguen la seva producció a fàbriques distribuïdes per tot el món. Qualsevol empresa de roba amb cadenes de subministrament transnacionals necessita adoptar mesures si realment vol evitar l'explotació laboral en la manufactura dels seus productes. El primer pas que pot donar una empresa transnacional és adoptar un codi de conducta que estableixi els estàndards mínims que s'han d'acomplir en tots els centres de treball que participin de la seva cadena de producció. Per a què un codi de conducta resulti seriós i creïble, ha de complir tres condicions:

→ **Ha de ser exhaustiu** i, per tant, aplicable a tots els treballadors i les treballadores implicades en la cadena de subministrament.

Afecta doncs les persones que treballen directament per a l'empresa, les que estan ocupades en fàbriques proveïdores i, fins i tot, les persones que treballen al seu domicili per subcontractació.

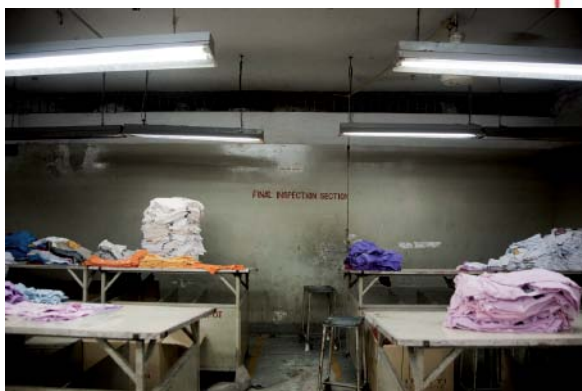
→ **Ha de basar-se en els Convenis Fonamentals** de la Organització Internacional del Treball sobre treball infantil, treball forçós, discriminació i llibertat d'associació. Aquestes normes formen part del nucli dur dels tractats internacionals signats en el marc de la OIT i que han de respectar i promoure tots els estats membres. A més, el codi ha de ser coherent amb la Declaració Universal dels Drets Humans i obligar als proveïdors a respectar les normatives locals i a donar màxima protecció a les persones treballadores quan les normes siguin contradictòries.

→ **Ha de ser transparent** i, per tant, s'ha de donar a conèixer als treballadors i les treballadores de la cadena de subministrament facilitant-ne còpies en els seus idiomes. També ha d'estar a disposició dels consumidors i les consumidores i de les organitzacions sindicals.

Però el codi de conducta, tot i ser un primer pas i un gest de bona voluntat, és un document que l'empresa aprova de manera unilateral (no hi ha cap procés de negociació col·lectiva per establir els estàndards que s'hi recullen) i de manera voluntària. No neix doncs, de la negociació col·lectiva i no hi ha cap legislació o organisme internacional que obligui a disposar d'aquest codi ni a complir-lo. No constitueix la solució a les problemàtiques laborals que hi ha darrera les llargues cadenes de subministrament.

Per a una empresa transnacional, disposar d'un codi de conducta formalment molt complet, no significa estar exempta de tota sospita.

Calen accions transparents de cara a controlar el seu compliment a través d'un monitoreig independent. Tot i que moltes companyies contracten firmes auditores per a la realització d'auditories socials, en la majoria dels casos, les metodologies d'avaluació són d'allò més ineficaces⁵. En general, es considera que la credibilitat de les auditories depèn de la implicació de totes les parts i això significa que cal trobar l'espai per a que les persones treballadores i els sindicats es puguin expressar i comunicar, així com sistemes de queixa davant violacions dels drets laborals que funcionin a diari i no només durant els processos d'auditoria.



5. La Campaña Roba Neta internacional va realitzar durant el 2004 una sèrie d'estudis de cas a diferents països productors que van portar a la publicació de *Looking for a quick fix. How weak social audits are keeping workers in sweatshops un libre en el que es recullen les deficiències dels processos d'auditoria social. Disponible a: <http://www.ropalimpia.org/documentos/publicaciones/looking-for-a-quick-fix.pdf>*

Per tal que els processos de monitoreig i verificació siguin realment efectius, cal cercar la implicació de les organitzacions de treballadores i treballadors. Els equips auditors poden realitzar la seva feina de manera sistemàtica i professional i, malgrat tot, no accedir a la informació real del que passa a les fàbriques. Molts empresaris adoctrinen les seves treballadores convencent-les que si són entrevistades per un equip d'auditoria i els resultats no són correctes, les comandes internacionals deixaran d'arribar i elles perdran la seva feina. En d'altres casos, les situacions d'asimetria resulten extremadament intimidatòries. Només cal imaginar una treballadora de 17 anys acabada d'arribar d'una zona rural de Xina, entrevistada per dos auditors europeus i un traductor (que possiblement ha estat contractat pel patró de la fàbrica).

Treballar conjuntament amb les organitzacions d'obrers i obreres locals, no només és una qüestió de justícia i de donar veu als interlocutors adequats, també suposa dotar les auditories d'eficàcia, doncs aquestes entitats coneixen les persones treballadores fora de l'entorn del centre de treball.

Les anomenades "iniciatives Multi-Stakeholder" agrupen empreses, sindicats i ONG per treballar conjuntament per millorar les pràctiques laborals mitjançant l'establiment de codis de conducta i sistemes de control de la seva implementació. Les finalitats d'aquestes plataformes són:

- **millorar la coherència** entre les disposicions del codi de conducta i les pràctiques de verificació,
- **evitar duplicitats** en el control de les fàbriques que proveeixen més d'una empresa internacional,
- **compartir coneixement** i accés a organitzacions especialitzades en acreditar la verificació del compliment del codi,
- **crear mecanismes** per rebre i resoldre queixes de les persones treballadores i les seves organitzacions.

Cal diferenciar entre les iniciatives Multi-Stakeholder, que impliquen la participació dels actors socials, de les iniciatives de Responsabilitat Social creades pel món empresarial i que només agrupen empreses.

A les iniciatives Multi-Stakeholder (MSI), les empreses, els sindicats i les organitzacions de defensa dels drets laborals treballen conjuntament per millorar el control de les cadenes de subministrament i per garantir el compliment dels estàndards laborals en la producció. Són MSI:

- Ethical Trading Initiative (ETI), al Regne Unit.
- Social Accountability International (SAI), als EUA.
- Fair Wear Foundation (FWF), als Països Baixos.
- Joint Initiative on Corporate Accountability and Worker's Rights (JO-IN), internacional.

Les iniciatives empresarials d'RSE són espais en els que les empreses treballen conjuntament per millorar les condicions laborals a la seva cadena de producció. La participació de sindicats i ONG, quan existeix, es limita a la consulta. Entre aquestes iniciatives hi trobem:

- Business Social Compliance Initiative (BSCI)
- Global Social Compliance Programme (GSCP)
- Worldwide Responsible Appareal Production (WRAP)
- Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX)

Tot i l'existència d'aquestes iniciatives, el nombre d'empreses transnacionals que en formen part és encara molt reduït. A més, encara queden molts reptes per afrontar perquè la més perfecta de les estratègies de Responsabilitat Social topa amb tres grans incoherències. En primer lloc, la pròpia deslocalització de la producció, per "responsable" que sigui amb els drets laborals, genera una competitivitat a la baixa entre països, regions i fàbriques, i una gran volatilitat de les

inversions. La riquesa que es crea amb la indústria orientada a l'exportació es concentra en poques mans i desapareix ràpidament en segones onades de deslocalització. En segon lloc, una eina de caire voluntari com la Responsabilitat Social no hauria de substituir a les administracions en matèria d'inspecció de treball ni a la jurisdicció pública en l'àmbit de l'aplicació de normes. Així com el codi de conducta, document unilateral, no hauria de substituir als

convenis col·lectius. En tercer lloc, les pràctiques de subministrament de les empreses transnacionals acostumen a ser de difícil compatibilitat amb el respecte als drets laborals. La reducció dels terminis d'entrega i la irregularitat de les comandes no permeten una correcta planificació de la producció. Els propietaris de les fàbriques no estan disposats a perdre diners i traspassen els riscos a les treballadores, contractant una plantilla infra-dimensionada a la que es fa treballar en torns interminables en moments de molt feina.

Davant els reptes que planteja el sistema de comerç internacional, la Campanya Roba Neta ha desenvolupat una sèrie de propostes per a les empreses que es recullen en un document específic, *Full Package Approach to Labour Codes of Conduct Four major steps companies can take to ensure their products are made under humane conditions* disponible a www.cleanclothes.org en diversos idiomes, que descriu els passos que una companyia que



vulgui desenvolupar una estratègia de responsabilitat creïble hauria de donar. A continuació presentem un resum:

→ **Pas 1:** Adoptar un codi de conducta exhaustiu, creïble i transparent.

→ **Pas 2:** Implementar el codi de conducta.

- Difusió del codi i elaboració d'un sistema de control de compliment.
- Verificació independent del compliment.
- Creació i publicació de les mesures correctives que es portaran a terme en cas de violacions dels drets laborals.
- Anàlisi de l'impacte que les pràctiques de compra tenen sobre les normes ètiques adoptades.
- Promoció del canvi i de la cooperació en el sector.
- Aprovació i aplicació d'una norma sobre salari mínim.
- Adopció de mesures específiques per abordar els problemes relacionats amb les discriminacions de gènere a l'entorn laboral.

→ **Pas 3:** Establir canals de participació real de les parts interessades.

- Participació en una iniciativa "Multi-Stakeholder".
- Cooperació amb projectes de formació en drets laborals.
- Presentació d'informes als grups d'interès.
- Inclusió de treballadores, organitzacions sindicals locals i grups de defensa dels drets laborals, en els processos d'implementació del codi.
- Establiment d'un procediment confidencial de queixes en el programa de control i verificació.

→ **Pas 4:** Promoure la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva.

- Adopció d'un enfocament positiu cap a la llibertat d'associació.
- Garantir que la negociació col·lectiva es porta a terme amb bona fe i transparència per part de tots els actors.
- Si una empresa decideix cercar proveïdors en països on la llei restringeix la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva, ha d'adoptar mecanismes alternatius per garantir condicions laborals dignes (en col·laboració amb les campanyes i organitzacions internacionals que tinguin coneixement del terreny).

Nawar

Dorm poc i quan és al llit no para de donar voltes. Prega a Alà perquè doni un futur millor a la seva filla. Millor que el seu, és clar.

Des que es va separar resa pensant que potser trobarà un altre home que l'estimi prou per casar-s'hi, tot i tenir 3 fills. No és senzill per a una dona divorciada, treballar, portar la casa i pujar les criatures. Sort de la nena, la gran. És un recolzament i una gran ajuda. Però quan la veu amb els seu vel blau carregant aigua del pou, rentant la roba dels seus germans, tota suada, sent una gran pena. Voldria per ella alguna cosa més. Uns estudis, potser advocada. Defensaria els drets de les treballadores de la seva fàbrica, i de totes les dones del país. Calen més dones al poder, dones amb empenta... Però aleshores és quan en la foscor, les imagina totes: advocades, mestres, metgesses, carregant aigua del pou o rentant la roba dels seus germans, totes suades.

El treball a la fàbrica és dur i està molt mal pagat. Però no hi ha res més. Necessita els diners per tirar-los a tots endavant, però el seu sou no és suficient. Fa uns dies que dona més voltes al llit que de costum. Haurà d'endur-se la nena amb ella. Potser demà. Avui es tapa amb la flassada i prega amb totes les seves forces: una oportunitat per a ella Alà, t'ho prego.



2a part. Les empreses transnacionals de la roba: compromisos i realitats

En aquesta secció compartim la informació que la Campanya Roba Neta ha anat generant els darrers anys sobre les empreses que operen en el sector global de la confecció. Partim de les dades de diferents recerques per recollir, en un sol document, una sèrie de pistes adreçades a les persones que vulguin exercir un consum més crític i conscient. No es tracta d'oferir una llista negra o una llista blanca sobre les marques perquè, donat que la CRN no és una iniciativa de supervisió i avaluació, no podem mantenir informació prou exhaustiva ni actualitzada a diari.

Les marques i empreses que s'esmenten a continuació no són ni les millors ni les pitjors en matèria de respecte als drets laborals de les persones treballadores. De ben segur no hem pogut incloure'n algunes de gran interès per consumidors i consumidoras. Esperem poder-ho fer en properes edicions o en altres investigacions.

Les firmes de moda

A continuació facilitem els perfils de 12 empreses del sector global de la moda, moltes d'elles propietàries de diverses marques. La informació prové d'un procés de recerca sobre la Responsabilitat Social d'aquestes companyies realitzat durant el 2010 per nodrir la base de dades de la CRN internacional. Es va contactar amb les empreses incloses en la recerca per demanar la informació necessària a través d'un extens qüestionari.

Els perfils responen a l'anàlisi de les respostes de les pròpies firmes, de la documentació adjunta aportada i dels documents que les marques posen a disposició de consumidors i consumidoras a través de les seves pàgines web corporatives. Algunes empreses no van contestar el qüestionari ni van proporcionar cap informació a la CRN. En aquests casos, la informació prové de la investigació documental realitzada per la mateixa CRN. La font d'informació s'especifica en cada perfil.



Adolfo Domínguez

ADREÇA DE LA SEU: OURENSE, ESPANYA

ANY DE FUNDACIÓ: 1973

FACTURACIÓ: ELS PRIMERS NOU MESOS DE 2009:
118,37 MILIONS D'EUROS

BENEFICIS: PÉRDUES PER VALOR DE 3,56 MILIONS
D'EUROS

PUNTS DE VENDA A EUROPA: A EUROPA: 538

A TOT EL MÓN: 603 (INCLOENT-HI BOTIGUES PRÒPIES
I FRANQUÍCIES)

PROPIETARIS: COTITZA A LA BORSA DE MADRID

DIRECCIÓ EXECUTIVA: ADOLFO DOMÍNGUEZ FERNÁNDEZ

PRODUCTES: AD HOMBRE, AD COMPLEMENTOS, U CHICA,
U CHICO, AD+, AD NIÑOS, AD MI CASA, AD JOYAS, AD
MASCOTAS

PAÏSOS/ZONES DE PRODUCCIÓ: XINA, ÍNDIA

Transparència

Adolfo Domínguez va contestar l'enquesta que li va trametre la CRN durant 2010.

Els documents bàsics com el codi de conducta i la memòria de sostenibilitat estan disponibles a la pàgina web corporativa.

Hi ha informació limitada disponible al públic sobre l'estructura de la cadena de subministrament i els països de producció.

La memòria de sostenibilitat no segueix cap estàndard internacional (Global Reporting International).

Adolfo Domínguez facilita a la CRN resultats de les auditories socials.

Els productes Adolfo Domínguez encara no inclouen els països de producció a la etiqueta ("Made in...").

Compromís formal amb els estàndards laborals

Adolfo Domínguez disposa de codi de conducta.

El codi de conducta...

→ Indica que en cas de discrepància entre les lleis locals i els estàndards internacionals, preval l'estàndard més alt.

→ Declara que l'empresa és responsable de la seva implementació a tota la cadena de subministrament (incloent les subcontractacions).

→ Inclou mesures per a la supervisió de les condicions laborals als centres de producció.

→ Estableix un màxim de 60 hores de treball setmanals en tota la seva cadena de subministrament (48 hores convencionals més 12 hores extraordinàries) i fixa que les hores extraordinàries només han d'existir de manera ocasional i han de ser remunerades millor que les ordinàries.

→ Apel·la a unes condicions de treball higièniques i segures.

→ Exigeix la formalització de les relacions laborals entre proveïdors i persones treballadores a través dels contractes.

→ Fa constar que l'empresa es compromet a pagar el salari mínim legal de cada país.

Però...

→ No obliga a garantir un salari mínim vital durant l'horari normal de treball, sense hores extres. El salari vital hauria de permetre cobrir les necessitats bàsiques i un marge d'ús discrecional per part de les persones treballadores.

Aplicació dels compromisos i coherència

Els contractes de subministrament inclouen l'obligació de complir el codi de conducta per part dels proveïdors i les fàbriques que subcontractin.

Adolfo Domínguez assegura que es porten a terme formacions sobre drets laborals a les persones treballadores o als directius de les fàbriques proveïdores.

L'empresa no té planejat implementar mesures per promoure el pagament de salaris mínims vitals en la seva cadena de subministrament.

Adolfo Domínguez ha declarat haver emprès accions per avaluar l'impacte de la seva política de compres en les condicions laborals en la cadena de subministrament. En coherència amb aquestes avaluacions declara que s'han establert procediments per millorar la planificació de la producció i evitar la realització d'hores extres excessives a les fàbriques proveïdores.

Part de la producció es realitza en països i zones on la llibertat d'associació no és garantida per la llei.

Verificació i diàleg amb els actors socials

Adolfo Domínguez ha facilitat exemples de l'aplicació dels seus procediments de correcció de les violacions dels drets laborals.

L'empresa forma part d'una Iniciativa Multi-Stakeholder, l'Ethical Trading Initiative (ETI). ETI no porta a terme processos de verificació independent a les empreses membre.

L'empresa no ha establert un canal per vehicular les queixes i les denúncies de les persones treballadores (aquesta mesura és especialment rellevant en països on la llibertat d'associació no està garantida o està prohibida).

Comentaris de la CRN

Hi ha un diàleg obert entre la CRN i Adolfo Domínguez.

L'empresa ha manifestat el seu interès per millorar qüestions de transparència i responsabilitat social i, malgrat la bona disposició, la CRN considera que alguns punts requereixen atenció immediata:

→ En l'informe anual d'AD no hi ha informació disponible sobre el nombre de proveïdors, el seguiment dels programes de RSE en els seus centres de producció, o dels resultats sobre el compliment del seu codi de conducta i el Dret internacional al llarg de la cadena de subministrament.

→ La companyia no proporciona informació completa i pública sobre els plans d'acció correctiva i preventiva en casos de violacions del codi.

→ AD no especifica el país de producció de les seves peces de vestir a les etiquetes ("Made in...")

.....
Fonts d'informació: La major part de la informació l'ha facilitat la pròpia empresa a través del qüestionari contestat a principis de 2010
.....



Benetton

ADREÇA DE LA SEU: BENETTON GROUP SPA, VILLA MINELLI - I - 31050 PONZANO, TREVISO, ITALY

ANY DE FUNDACIÓ: 1965

FACTURACIÓ: MÉS DE 2.000 MILIONS D'EUROS (2010)

BENEFICIS: 122 MILIONS D'EUROS

PUNTS DE VENDA A EUROPA: MÉS DE 6.000 BOTIGUES A LES ZONES COMERCIALS MÉS PRESTIGIOSES DE LES CIUTATS EUROPEES

PROPIETARIS: EDIZIONE SRL (HOLDING EMPRESARIAL DE LA FAMILIA BENETTON)

DIRECCIÓ EXECUTIVA: LUCIANO BENETTON, ALESSANDRO BENETTON, BIAGIO CHIAROLANZA, FRANCO FURNÒ

PRODUCTES: UNITED COLORS OF BENETTON (ROBA DE DONA, ROBA D'HOME, ROBA INFANTIL I ROBA INTERIOR), BENETTON BABY, UNDERCOLORS OF BENETTON (ACCESORIS, PERFUMS, ROBA DE LLIT), SISLEY, PLAYLIFE.

PAÏSOS/ZONES DE PRODUCCIÓ: EUROPA, AMÈRICA, ÀSIA I TUNISIA

Transparència

Benetton no va contestar l'enquesta plantejada per la CRN durant el 2010.

El codi de conducta està disponible a la pàgina web de l'empresa.

La informació que s'ofereix a les persones consumidores sobre l'origen geogràfic dels productes i l'estructura de la cadena de subministrament és reduïda i incompleta.

No hi ha disponible per al públic cap informe social.

Benetton no facilita resultats d'auditories ni informes de verificació de cap iniciativa Multi-Stakeholder.

Compromís formal amb els estàndards laborals

Benetton disposa de codi de conducta.

El codi de conducta...

→ Declara que benetton és responsable de la seva implementació a tota la cadena de subministrament (incloent les subcontractacions).

→ Inclou mesures per a la supervisió de les condicions laborals als centres de producció.

→ Compromet a l'empresa a respectar els convenis fonamentals de la OIT en tota la cadena de subministrament.

→ Demana als proveïdors condicions de treball segures i higièniques a les fàbriques.

Però...

→ No indica si preval l'estàndard més alt en cas de discrepància entre les lleis locals i els estàndards internacionals.

→ No inclou cap referència al pagament de salaris mínims vitals ni a l'obligació de pagar el salari mínim legal de cada país de producció.

No s'obliga per tant a garantir un salari mínim vital per la realització de la jornada convencional (sense comptabilitzar les hores extraordinàries).

→ No restringeix el nombre d'hores de treball setmanals.

→ No indica l'obligatorietat de pagar les hores extraordinàries a un preu més elevat que les ordinàries.

→ No exigeix la formalització de les relacions laborals entre proveïdors i persones treballadores a través dels contractes.

→ No estableix mesures de correcció i transició en favor dels infants i de les seves famílies en cas d'identificar casos de treball infantil.

→ No preveu condicions especials per a les persones treballadores de menys de 18 anys (per exemple: plans de formació o prohibició del treball nocturn).

→ No esmenta la prohibició de penalitzacions arbitràries ni les sancions en cas de malaltia o embaràs.

Aplicació dels compromisos i coherència

Benetton no ha informat sobre les traduccions disponibles del seu codi de conducta. Desco-neixem si els treballadors i les treballadores tenen accés al codi en el seu propi idioma.

Els contractes de subministrament no inclouen l'obligació de complir el codi de conducta per part dels proveïdors i les fàbriques que subcontractin.

Benetton no ha aportat cap indici de que es portin a terme formacions sobre drets laborals a les persones treballadores o als directius de les fàbriques proveïdores.

D'acord amb la informació disponible, Benetton no té cap intenció de promoure el pagament de salaris mínims vitals en la seva cadena de subministrament.

L'empresa no ha mostrat cap sensibilitat respecte al fet que els seus productes estiguin manufacturats en països on la llibertat d'associació no està garantida.

Benetton no ha fet pública cap mesura per avaluar l'impacte de les seves pràctiques de compra sobre les condicions de treball dels seus proveïdors.

No s'ofereixen incentius econòmics de cap tipus per a que les fàbriques proveïdores mantinguin unes bones condicions laborals. La producció es realitza en països i zones on la llibertat d'associació no és garantida per la llei.

Verificació i diàleg amb els actors socials

L'empresa no participa en cap iniciativa de supervisió o de Responsabilitat Social Empresarial. Tampoc forma part de cap iniciativa Multi-Stakeholder ni manté un diàleg estructurat amb els actors socials.

L'empresa no ha establert un canal per vehicular les queixes i les denúncies de les persones treballadores (aquesta mesura és especialment rellevant en països on la llibertat d'associació no està garantida o està prohibida).

.....
Fonts d'informació: Benetton es va negar a contestar el qüestionari proposat per la CRN a principis de 2010. La informació prové de recerca pròpia, realitzada per la CRN durant el mateix any.
.....



Bestseller (Jack & Jones i Vero Moda)

ADREÇA DE LA SEU: BRANDE, DINAMARCA

ANY DE FUNDACIÓ: 1975

FACTURACIÓ: ENTRE 1/8/08 I EL 31/7/09 -

1.700 MILIONS D'EUROS

BENEFICIS: ENTRE 1/8/08 I EL 31/7/09 - 147 MILIONS

D'EUROS ABANS D'IMPOSTOS

PUNTS DE VENDA A EUROPA: 606

PROPIETARIS: ANDERS HOLCH POVLSEN

DIRECCIÓ EXECUTIVA: ANDERS HOLCH POVLSEN

PRODUCTES: VERO MODA, ONLY, JACK & JONES,

SELECTED HOMME/FEMME, PIECES, OBJECTE,

OUTFITTERS NATION, NAME IT, VILA

PAÏSOS/ZONES DE PRODUCCIÓ: EGIPTE, MARROC,
TUNÍSIA, BANGLA DESH, CAMBÓTJA, XINA (REPÚBLICA
POPULAR DE XINA), ÍNDIA, INDONÈSIA, TURQUIA, VIETNAM,
ALBÀNIA, ITÀLIA, LETÒNIA, LITUÀNIA, MACEDÒNIA,
POLÒNIA, PORTUGAL, ROMANIA, UCRAÏNA

Transparència

Bestseller va contestar l'enquesta que li va trametre la CRN durant 2010.

Els documents bàsics com el codi de conducta i la memòria de sostenibilitat estan disponibles a la pàgina web corporativa.

Bestseller fa pública informació sobre la seva cadena de subministrament i sobre els països on es fabriquen els seus productes.

No hi ha cap informe social públicament disponible.

L'empresa no publica els resultats de les seves auditories socials.

Compromís formal amb els estàndards laborals

Bestseller disposa de codi de conducta.

El codi de conducta...

→ Indica que en cas de discrepància entre les lleis locals i els estàndards internacionals, preval l'estàndard més alt.

→ Declara que l'empresa és responsable de la seva implementació a tota la cadena de subministrament (incloent les subcontractacions).

→ Estableix un màxim de 60 hores de treball setmanals en tota la seva cadena de subministrament (48 hores convencionals més 12 hores extraordinàries) i fixa que les hores extraordinàries només han d'existir de manera ocasional i han de ser remunerades millor que les ordinàries.

→ Apel·la a unes condicions de treball higièniques i segures.

→ Exigeix la formalització de les relacions laborals entre proveïdors i persones treballadores a través dels contractes.

Però...

→ No obliga a garantir un salari mínim vital per la realització de la jornada convencional (sense comptabilitzar les hores extraordinàries).

→ No exigeix la formalització de les relacions laborals entre proveïdors i persones treballadores a través de contractes.

→ No estableix mesures de correcció i transició en favor dels infants i de les seves famílies en cas d'identificar casos de treball infantil.

→ No preveu condicions especials per a les persones treballadores de menys de 18 anys (per exemple: plans de formació o prohibició del treball nocturn).

→ No apel·la públicament ni pren mesures actives per fomentar el treball decent en els països on la llibertat d'associació i la negociació col·lectiva estan limitades legalment.

Aplicació dels compromisos i coherència

El codi de conducta està traduït i disponible als centres de treball en les llengües dels països productors.

Els contractes de subministrament inclouen l'obligació de complir el codi de conducta per part dels proveïdors i les fàbriques que subcontractin.

Bestseller declara portar a terme formacions sobre drets laborals a les persones treballadores i als directius de les fàbriques proveïdores, incloent-hi la llibertat d'associació i la negociació col·lectiva com a temes rellevants.

L'empresa no té planejat implementar mesures per promoure el pagament de salaris mínims vitals en la seva cadena de subministrament.

Bestseller ha emprès accions per avaluar l'impacte de la seva política de compres en les condicions laborals en la cadena de subministrament.

S'han establert procediments per millorar la planificació de la producció i evitar la realització d'hores extres excessives a les fàbriques proveïdores.

No s'ofereixen incentius econòmics per a que les fàbriques proveïdores mantinguin unes bones condicions laborals.

Part de la producció es realitza en països i zones on la llibertat d'associació no és garantida per la llei.

Verificació i diàleg amb els actors socials

Bestseller no ha facilitat exemples de l'aplicació dels seus procediments de correcció de les violacions dels drets laborals.

L'empresa forma part de la iniciativa Multi-Stakeholder danesa DIEH (Danish Ethical Trading Initiative). Aquesta iniciativa no porta a terme processos de verificació independent.

L'empresa no ha establert un canal per vehicular les queixes i les denúncies de les persones treballadores (aquesta mesura és especialment rellevant en països on la llibertat d'associació no està garantida o està prohibida).

.....
Fonts d'informació: La major part de la informació l'ha facilitat la pròpia empresa a través del qüestionari contestat a principis de 2010
.....



C&A

ADREÇA DE LA SEU: BRUSSEL·LES I DÜSSELDORF

ANY DE FUNDACIÓ: 1841

FACTURACIÓ: 6.200 MILIONS D'EUROS

BENEFICIS: NO DISPONIBLE

PUNTS DE VENDA A EUROPA: 1353

PROPIETARIS: COFRA HOLDING AG

DIRECCIÓ EXECUTIVA: MARTIJN BRENNINKMEIJER

PRODUCTES: C&A, CANADA, YESSICA, YESSICA PURE, ANGELO LITRICO, WESTBURY, YOUR SIXTH SENSE, RODEO, CLOCKHOUSE, HERE AND THERE, PALOMINO, BABY CLUB TEXTILE/SHOES

PAÏSOS/ZONES DE PRODUCCIÓ: CHINA, BANGLADESH, TURKEY, INDIA, INDONESIA, ASIA, EUROPE

Transparència

C&A va acceptar contestar el qüestionari que la CRN li va fer arribar a principis del 2010 i va proporcionar documentació addicional.

El codi de conducta de C&A està disponible al públic a través de la seva pàgina web oficial i, si se sol·licita, a les botigues.

La memòria social anual està disponible al públic i la seva redacció segueix estàndards de Global Reporting International (GRI).

C&A proporciona als actors socials els resultats de les auditories.

Compromís formal amb els estàndards laborals

C&A disposa de codi de conducta.

El codi de conducta...

→ Declara que c&a és responsable de la seva implementació a tota la cadena de subministrament (incloent les subcontractacions).

→ Inclou mesures per al supervisió de les condicions laborals als centres de producció.

→ Fa constar que l'empresa es compromet a pagar el salari mínim legal de cada país.

→ Apel·la a unes condicions de treball higièniques i segures.

Però...

→ No indica si preval l'estàndard més alt en cas de discrepància entre les lleis locals i els estàndards internacionals.

→ No fa referència explícita a tots els convenis fonamentals de la OIT.

→ No expressa cap compromís formal amb la limitació de les hores de treball per setmana.

→ No estableix l'obligatorietat de garantir un salari mínim vital per la realització de la jornada convencional (sense comptabilitzar les hores extraordinàries).

→ No estableix l'obligatorietat de pagar les hores extraordinàries a un preu més elevat que les ordinàries.

→ No exigeix la formalització de les relacions laborals entre proveïdors i persones treballadores a través de contractes.

→ No estableix mesures de correcció i transició en favor dels infants i de les seves famílies en cas d'identificar casos de treball infantil.

→ No apel·la públicament per unes condicions laborals dignes en els països on la llibertat d'associació i la negociació col·lectiva estan limitades legalment.

→ No prohibeix la retenció de salaris i documentació de les persones treballadores per part dels empresaris.

→ No prohibeix explícitament les penalitzacions arbitràries ni les sancions en cas de malaltia o embaràs.

Aplicació dels compromisos i coherència

El codi de conducta està traduït als idiomes dels països on l'empresa té proveïdors.

Cada contracte de subministrament inclou l'obligació de complir el codi per part dels proveïdors i les seves subcontractacions.

C&A assegura que promou la formació sobre drets laborals dirigida a directius i treballadors i treballadores de la cadena de subministrament D'acord amb la documentació aportada, C&A no té plans d'impulsar el pagament d'un salari mínim vital a les persones que treballen en la seva cadena de subministrament.

L'empresa ha emprès accions per planificar la capacitat de producció i preveure les jornades excessives.

La producció es realitza en països i zones on la llibertat d'associació no és garantida per la llei.

Verificació i diàleg amb els actors socials

C&A participa en una iniciativa empresarial de responsabilitat (GSCP).

L'empresa disposa d'un pla d'actuacions correctives en cas de violacions dels drets laborals. Ha facilitat bons exemples de l'aplicació d'aquests plans.

C&A no s'ha involucrat en una iniciativa Multi-Stakeholder per portar a terme una verificació independent del compliment del codi de conducta.

L'empresa no ha establert un canal per vehicular les queixes i les denúncies de les persones treballadores (aquesta mesura és especialment rellevant en països on la llibertat d'associació no està garantida o està prohibida).

Violacions dels drets laborals i conflictes públics

C&A està involucrada en l'Acció Urgent referent a la fàbrica Canon Garments Ltd, de Savar, Bangla Desh.

C&A està involucrada en un cas d'explotació infantil a Uzbekistan denunciada per la CRN.

Comentaris de la CRN

La participació en una iniciativa empresarial de RSE no dóna veu als actors socials i no pot ser excusa per no involucrar-se en una iniciativa Multi-Stakeholder.

Fonts d'informació: La major part de la informació l'ha facilitat la pròpia empresa a través del qüestionari contestat a principis de 2010



G-Star

ADREÇA DE LA SEU: AMSTERDAM

ANY DE FUNDACIÓ: 1989

FACTURACIÓ: AQUESTA INFORMACIÓ NO S'HA FET PÚBLICA

BENEFICIS: AQUESTA INFORMACIÓ NO S'HA FET PÚBLICA

PUNTS DE VENDA A EUROPA: 6300 PUNTS DE VENDA

A 65 PAÏSOS

PROPIETARIS: NO DISPONIBLE

DIRECCIÓ EXECUTIVA: J.M. VAN TILBURG

PRODUCTES: MARQUES PRÒPIES: G-STAR I DENIM

PAÏSOS/ZONES DE PRODUCCIÓ: TUNÍSIA, PERÚ,

BANGLA DESH, XINA, ÍNDIA, VIETNAM, ITÀLIA

Transparència

Els darrers dos anys, G-Star ha estès el seu programa de RSE. Al mateix temps, el diàleg entre l'empresa i la Campanya Roba Neta ha millorat i G-Star ha accedit a proporcionar informació de primera mà responent el qüestionari administrat per la CRN durant el 2010.

El codi de conducta de G-Star està disponible per al públic a través de la pàgina web de l'empresa.

Les persones consumidores poden aconseguir algunes dades sobre els països on produeix i l'estructura de la cadena de subministrament. G-Star no publica cap informe social i no facilita els resultats de les auditories realitzades als seus proveïdors.

Compromís formal amb els estàndards laborals

G-Star disposa de codi de conducta.

El codi de conducta...

- Declara que g-star és responsable de la implementació del codi de conducta a tota la cadena de subministrament (incloent les subcontractacions).
- Inclou mesures per a la supervisió de les condicions laborals als centres de producció.
- Expressa el compromís de pagar el salari mínim legal de cada país.
- Estableix un màxim de 60 hores de treball setmanals en tota la seva cadena de subministrament (48 hores convencionals més 12 hores extraordinàries), remarcant que les hores extraordinàries només han de produir-se de manera ocasional i que s'han de remunerar amb un suplement.
- Apela a unes condicions de treball higièniques i segures.
- Exigeix la formalització de les relacions laborals entre proveïdors i persones treballadores a través dels contractes.

Però...

- No indica si preval l'estàndard més alt en cas de discrepància entre les lleis locals i els estàndards internacionals.
- No fa referència explícita a tots els convenis fonamentals de la OIT.
- No obliga a garantir un salari mínim vital per la realització de la jornada convencional (sense comptabilitzar les hores extraordinàries).
- No prohibeix explícitament les penalitzacions arbitràries ni les sancions en cas de malaltia o embaràs.

Aplicació dels compromisos i coherència

El codi de conducta està traduït als idiomes dels països on l'empresa té proveïdors. Cada contracte de subministrament inclou l'obligació de complir el codi per part dels proveïdors i les seves subcontractacions. No s'han presentat evidències de que l'empresa promogui la formació sobre drets laborals dirigida a directius i treballadors i treballadores de la cadena de subministrament. D'acord amb la documentació aportada, G-Star no té plans d'impulsar el pagament d'un salari mínim vital a les persones que treballen en la seva cadena de subministrament. La producció de G-Star es realitza en països i zones on la llibertat d'associació no és garantida per la llei. L'empresa no ha emprès cap acció per planificar la capacitat de producció i preveure les jornades excessives.

Verificació i diàleg amb els actors socials

L'empresa no participa en cap iniciativa de RSC. No ha facilitat cap document sobre activitats de monitoreig de la cadena de subministrament. No està involucrada en cap iniciativa de verificació independent o Multi-Stakeholder. L'empresa no ha establert un canal per vehicular les queixes i les denúncies de les persones treballadores (aquesta mesura és especialment rellevant en països on la llibertat d'associació no està garantida o està prohibida).

Violacions dels drets laborals i conflictes públics

G-Star va estar involucrada en un conflicte amb la Campanya Roba Neta quan un dels seus proveïdors va denunciar a diverses investigadores del CRN i del "Indian Comitee of the Netherlands" per difamació. Les investigadores havien publicat una investigació on es detallaven abusos i violacions dels drets laborals a la fàbrica proveïdora a l'Índia.

Fonts d'informació: La major part de la informació l'ha facilitat la pròpia empresa a través del qüestionari contestat a principis de 2010



H&M

ADREÇA DE LA SEU: ESTOCOLM

ANY DE FUNDACIÓ: 1947

FACTURACIÓ: 118.697 MILIONS DE CORONES SUEQUES

BENEFICIS: AQUESTA INFORMACIÓ NO S'HA FET PÚBLICA

PUNTS DE VENDA A EUROPA: A EUROPA: 1677

BOTIGUES: ÀUSTRIA (63), BÈLGICA (61), REPÚBLICA TXECA (19), DINAMARCA (77), ALEMANYA (362), FINLÀNDIA (38), FRANÇA (135), GRÈCIA (15), IRLANDA (11), ITÀLIA (64), LUXEMBURG (9), PAÏSOS BAIXOS (103), NORUEGA (92), POLÒNIA (65), PORTUGAL (20), RÚSSIA (5), SUÈCIA (161), SUÏSSA (73), ESLOVÀQUIA (3), ESLOVÈNIA (10), ESPANYA (114), HONGRIA (10), UK (167)

A TOT EL MÓN: 1988 BOTIGUES A 35 PAÏSOS

PROPIETARIS: STEFAN PERSSON (FILL DEL FUNDADOR ERLIN PERSSON)

DIRECCIÓ EXECUTIVA: KARL-JOHAN PERSSON

PRODUCTES: MARQUES PRÒPIES: H&M MENSWEAR H&M WOMENSWEAR, L.O.G.G., BIG IS BEAUTIFUL (BB), MAMA, DIVIDED

EMPRESSES EN LES QUE TÉ PARTICIPACIÓ: FABRIC SCANDINAVIAN (PROPIETÀRIA DE WEEKDAY I MONKI)

PAÏSOS/ZONES DE PRODUCCIÓ: EGIPTA, MAURICI, MARROC, TUNÍSIA, BANGLA DESH, CAMBOTJA, XINA (REPÚBLICA POPULAR DE LA XINA), ÍNDIA, INDONÈSIA, COREA DEL SUD (REPÚBLICA DE COREA DEL SUD), PAKISTAN, SRI LANKA, TAILÀNDIA, TURQUIA, VIETNAM, BULGÀRIA, REPÚBLICA TXECA, FRANÇA, GRÈCIA, ITÀLIA, LETÒNIA, LITUÀNIA, POLÒNIA, PORTUGAL, ROMANIA, ESPANYA, UCRAÏNA

Transparència

H&M va contestar l'enquesta que li va trametre la CRN durant el 2010. El codi de conducta d'H&M està disponible per al públic a través de la pàgina web de l'empresa.

H&M publica un informe social seguint els estàndards fixats per GRI (Global Reporting Initiative) i inclou un informe dels actors socials. H&M facilita els resultats de les auditories realitzades i segueix un procés de verificació a través d'una iniciativa Multi-Stakeholder.

Compromís formal amb els estàndards laborals

H&M disposa de codi de conducta.

El codi de conducta...

→ Declara que h&m és responsable de la seva implementació a tota la cadena de subministrament (incloent les subcontractacions).

→ Inclou mesures per a la supervisió de les condicions laborals als centres de producció.

→ Fa referència explícita als convenis fonamentals de la OIT.

→ Expressa el compromís de pagar el salari mínim legal de cada país.

→ Estableix un màxim de 60 hores de treball setmanals en tota la seva cadena de subministrament (48 hores convencionals més 12 hores extraordinàries)

→ Exigeix explícitament la formalització de les relacions laborals entre proveïdors i persones treballadores a través dels contractes.

Però...

→ No indica si preval l'estàndard més alt en cas de discrepància entre les lleis locals i els estàndards internacionals

→ No esmenta que les hores extraordinàries només han de produir-se de manera ocasional i que s'han de remunerar amb un suplement.

→ No obliga a garantir un salari mínim vital durant l'horari normal de treball, sense hores extres.

Aplicació dels compromisos i coherència

El codi de conducta està traduït a la majoria dels idiomes dels països on l'empresa té proveïdors.

Els contractes de subministrament inclouen l'obligació de complir el codi de conducta per part dels proveïdors i les fàbriques que subcontractin.

Segons l'empresa, es porten a terme formacions sobre drets laborals a les persones treballadores o als directius de les fàbriques proveïdores.

L'empresa no té planejat implementar mesures per promoure el pagament de salaris mínims vitals en la seva cadena de subministrament.

H&M no ha emprat accions per avaluar l'impacte de la seva política de compres en les condicions laborals en la cadena de subministrament.

No s'han establert procediments per millorar la planificació de la producció i evitar la realització d'hores extres excessives a les fàbriques proveïdores.

No s'ofereixen incentius econòmics per a que les fàbriques proveïdores mantinguin unes bones condicions laborals.

Part de la producció es realitza en països i zones on la llibertat d'associació no és garantida per la llei.

Verificació i diàleg amb els actors socials

H&M no ha proporcionat exemples de com es corregeixen les violacions de drets laborals a la seva cadena de subministrament.

L'empresa participa en una iniciativa Multi-stakeholder coordinada per al Fair Labor Association (FLA).

Violacions dels drets laborals i conflictes públics

H&M ha estat involucrada en l'Acció Urgent de la fàbrica Garib & Garib de Bangladesh.

L'empresa no ha reaccionat a les demandes dels treballadors i les treballadores fins que s'ha portat a terme una campanya pública de pressió.

.....
Fonts d'informació: La major part de la informació l'ha facilitat la pròpia empresa a través del qüestionari contestat a principis de 2010
.....



Inditex - Zara

ADREÇA DE LA SEU: ARTEIXO, A CORUÑA
ANY DE FUNDACIÓ: LA MARCA ZARA VA SER FUNDADA L'ANY 1975. L'ANY 1985 ES VA FUNDAR EL GRUP INDITEX.
FACTURACIÓ: 11.084 MILIONS D'EUROS (2009)
BENEFICIS: 1.314 MILIONS D'EUROS (2009)
PUNTS DE VENDA A EUROPA: A EUROPA 3.756
A TOT EL MÓN: 4.607
PROPIETARIS: AMANCIO ORTEGA, SOCI FUNDADOR D'INDITEX I PRESIDENT DEL SEU CONSELL. SOCIETAT COTITZADA.
DIRECCIÓ EXECUTIVA: PABLO ISLA ÁLVAREZ DE TEJERA.
PRODUCTES: MARQUES: ZARA, PULL AND BEAR, MASSIMO DUTTI, BERSHKA, STRADIVARIUS, OYSHO, ZARA HOME, UTERQUÉ.
PAÏSOS/ZONES DE PRODUCCIÓ: AFRICA, AMERICA, ASIA, EUROPE

Transparència

Inditex va contestar l'enquesta que li va trametre la CRN durant 2010. Els documents bàsics com el codi de conducta i la memòria de sostenibilitat estan disponibles a la pàgina web corporativa. La memòria de sostenibilitat segueix l'estructura marcada per Global Reporting International.

Compromís formal amb els estàndards laborals

Inditex disposa de codi de conducta.

El codi de conducta...

- Indica que, en cas de discrepància entre les lleis locals i els estàndards internacionals, preval la norma més favorable a les persones treballadores.
- Declara que inditex és responsable de la implementació del codi de conducta a tota la cadena de subministrament (incloent les subcontractacions).
- Inclou mesures per al supervisió de les condicions laborals als centres de producció.

- Reconeix el dret de les persones treballadores a rebre un salari que les permeti cobrir les necessitats bàsiques de les seves famílies.
- Estableix un màxim de 60 hores de treball setmanals en tota la seva cadena de subministrament (48 hores convencionals més 12 hores extraordinàries).
- Esmenta que les hores extraordinàries només han de produir-se de manera ocasional i que s'han de remunerar amb un suplement.
- Apel·la a unes condicions de treball higièniques i segures.
- Exigeix la formalització de les relacions laborals entre proveïdors i persones treballadores a través dels contractes.

Però...

- No obliga a garantir un salari mínim vital durant l'horari normal de treball, sense hores extres (que hauria de permetre cobrir les necessitats bàsiques i un marge d'ús discrecional per part de les persones treballadores).
- No es fa referència explícita a tots els convenis fonamentals de l'OIT.

Aplicació dels compromisos i coherència

Els contractes de subministrament inclouen l'obligació de complir el codi de conducta per part dels proveïdors i les fàbriques que subcontractin. Inditex assegura que es porten a terme formacions sobre drets laborals a les persones treballadores o als directius de les fàbriques proveïdores. L'empresa no té planejat implementar mesures per promoure el pagament de salaris mínims vitals en la seva cadena de subministrament. Inditex ha declarat haver emprès accions per avaluar l'impacte de la seva política de compres en les condicions laborals en la cadena de subministrament. En coherència amb aquestes

avaluacions declara que s'han establert procediments per millorar la planificació de la producció i evitar la realització d'hores extres excessives a les fàbriques proveïdores. Part de la producció es realitza en països i zones on la llibertat d'associació no és garantida per la llei.

Verificació i diàleg amb els actors socials

Inditex ha facilitat exemples de l'aplicació dels seus procediments de correcció de les violacions dels drets laborals. L'empresa forma part de la iniciativa Multi-Stakeholder ETI. Aquesta iniciativa no porta a terme processos de verificació independent. Els processos d'auditoria d'Inditex tenen en compte els actors socials però caldria millorar les vies de comunicació amb els sindicats locals. L'empresa no ha establert un canal per vehicular les queixes i les denúncies de les persones treballadores (aquesta mesura és especialment rellevant en països on la llibertat d'associació no està garantida o està prohibida).

Violacions dels drets laborals i conflictes públics

Entre 2005 i 2010, la CRN ha presentat a Inditex set casos de violacions laborals en fàbriques proveïdores a Bangladesh i a Cambodja. La majoria d'aquests casos es refereixen a vulneracions de la llibertat d'associació i a la manca de condicions laborals segures i higièniques.

Comentaris de la CRN

El grup Inditex s'ha expandit ràpidament i avui en dia és el comercialitzador de roba més gran del món. La CRN reconeix que Inditex ha mantingut un diàleg fluid amb els actors socials en els darrers anys i també valora les mesures correctives adoptades per l'empresa en els casos de violació dels drets laborals en la seva cadena de subministrament. Malgrat que Inditex ha portat a terme algunes accions rellevants en matèria de diàleg amb els sindicats (com la signatura d'un acord marc internacional amb la Federació Internacional de Treballadors de la Indústria del Tèxtil, la Confecció i el Cuir), els casos abans comentats són un indicador de que no s'han fet els canvis necessaris en el seu model de negoci i en la gestió de la cadena de subministrament per garantir el compliment del seu codi de conducta. La CRN valora l'acord marc internacional però insta Inditex a adoptar compromisos sòlids en les següents qüestions: el pagament d'un salari mínim vital a les persones treballadores, prenent com a referència les xifres proposades per l'Asian Floor Wage Campaign, la divulgació de la seva llista de proveïdors, els resultats detallats de les auditories realitzades i de les accions correctives acordades amb els proveïdors en cas de resultats irregulars, l'adopció de mesures per garantir que les seves pràctiques de compra i de gestió de la cadena de subministrament no impacten negativament sobre els drets fonamentals de les persones treballadores.

.....
Fonts d'informació: La major part de la informació l'ha facilitat la pròpia empresa a través del qüestionari contestat a principis de 2010
.....



Lee Europa

SEU INTERNACIONAL: GREENSBORO, NORTH-CAROLINA (EEUU), EUROPEA: BORNEM, BÈLGICA

ANY DE FUNDACIÓ: 1898

FACTURACIÓ: NO HI HA INFORMACIÓ

BENEFICIS: NO HI HA INFORMACIÓ

PUNTS DE VENDA A EUROPA: 7 BOTIGUES PRÒPIES: AMSTERDAM, AMBERES, BERLÍN, COLÒNIA, LONDRES, MOSCOU, PARÍS

PROPIETARIS: VF JEANSWEAR-INTERNATIONAL

DIRECCIÓ EXECUTIVA: ERIC C. WISEMAN; PRESIDENT I DIRECTOR EXECUTIU DE VF CORPORATION

PRODUCTES: ROBA CASUAL DE LA PRÒPIA MARCA

PAÏSOS/ZONES DE PRODUCCIÓ: AMÈRICA, XILE, COSTA RICA, REPÚBLICA DOMINICANA, ÀSIA, EUROPA

Transparència

Lee Europe va contestar l'enquesta que li va trametre la CRN durant 2010.

El codi de conducta de Lee està disponible a la seva pàgina web corporativa.

No es dona informació satisfactòria sobre la seva cadena de subministrament i sobre els països on es fabriquen els seus productes. No hi ha cap informe social públicament disponible.

Lee no facilita els resultats de les seves auditories socials ni forma part de cap iniciativa Multi-Stakeholder.

Compromís formal amb els estàndards laborals

Lee Europe disposa de codi de conducta.

El codi de conducta...

→ Indica que en cas de discrepància entre les lleis locals i els estàndards internacionals preval l'estàndard més alt.

→ Fa constar que l'empesa es compromet a pagar el salari mínim legal de cada país.

→ Estableix un màxim de 60 hores de treball setmanals en tota la seva cadena de subministrament (48 hores convencionals més 12 hores extraordinàries).

→ Apel·la a unes condicions de treball higièniques i segures.

Però...

→ No estableix mesures de correcció i transició en favor dels infants i de les seves famílies en cas d'identificar casos de treball infantil.

→ No garanteix la seva implementació a tota la cadena de subministrament (incloent les subcontractacions).

→ No fa referència explícita a tots els convenis fonamentals de la OIT.

→ No exigeix la formalització de les relacions laborals entre proveïdors i persones treballadores a través de contractes.

→ No apel·la públicament per unes condicions laborals dignes en els països on la llibertat d'associació i la negociació col·lectiva estan limitades legalment.

→ No prohibeix la retenció de salaris i documentació de les persones treballadores per part dels empresaris.

→ No estableix l'obligatorietat de garantir un salari mínim vital per la realització de la jornada convencional (sense comptabilitzar les hores extraordinàries).

→ No remarca que les hores extraordinàries s'han de realitzar de manera ocasional i que s'han de remunerar amb un suplement.

Aplicació dels compromisos i coherència

Lee no ha facilitat informació sobre els idiomes als que s'ha traduït el seu codi de conducta. Els contractes de subministrament inclouen l'obligació de complir el codi de conducta per part dels proveïdors i les fàbriques que subcontractin.

No es porten a terme formacions sobre drets laborals a les persones treballadores o als directius de les fàbriques proveïdores.

L'empresa no té planejat implementar mesures per promoure el pagament de salaris mínims vitals en la seva cadena de subministrament. No s'ofereixen incentius econòmics per a que les fàbriques proveïdores mantinguin unes bones condicions laborals.

No s'han establert procediments per millorar la planificació de la producció i evitar la realització d'hores extres excessives a les fàbriques proveïdores.

Verificació i diàleg amb els actors socials

L'empresa forma part d'una iniciativa empresarial de Responsabilitat Social: WRAP.

Lee no ha facilitat informació sobre activitats correctives en cas d'incompliment del seu codi de conducta.

L'empresa no forma part de cap iniciativa Multi-Stakeholder.

L'empresa no ha establert un canal per vehicular les queixes i les denúncies de les persones treballadores (aquesta mesura és especialment rellevant en països on la llibertat d'associació no està garantida o està prohibida).

Comentaris de la CRN

La participació en una iniciativa empresarial de RSE no dona veu als actors socials i no pot ser excusa per no involucrar-se en una iniciativa Multi-Stakeholder.

Fonts d'informació: La major part de la informació l'ha facilitat la pròpia empresa a través del qüestionari contestat a principis de 2010



MANGO

ADREÇA DE LA SEU: PALAU- SOLITÀ DE PLEGAMANS, BARCELONA

ANY DE FUNDACIÓ: 1984

FACTURACIÓ: 1.480 MILIONS D'EUROS (2009)

BENEFICIS: 148 MILIONS D'EUROS (2009)

PUNTS DE VENDA A EUROPA: 583 BOTIGUES PRÒPIES / 807 FRANQUÍCIES

PROPIETARIS: ISAK ANDIC ERMAY (PRINCIPAL PROPIETARI)

DIRECCIÓ EXECUTIVA: ENRIC CASI

PRODUCTES: MARQUES PRÒPIES: MANGO MNG HE

COLECCIONS: THINK UP, ZUHAIR MURAD, MOMENTS LADIES, GENTS

PAÏSOS/ZONES DE PRODUCCIÓ: MARROC, BANGLADESH, XINA (REPÚBLICA POPULAR DE XINA), L'ÍNDIA, INDONÈSIA, PAKISTAN, TURQUIA, VIETNAM

Transparència

Mango va contestar l'enquesta que li va trametre la CRN durant 2010.

Els documents bàsics com el codi de conducta i la memòria de sostenibilitat estan disponibles a la pàgina web corporativa.

Mango facilita periòdicament a la CRN els resultats de les auditories socials malgrat no formar part de cap iniciativa Multi-Stakeholder.

Compromís formal amb els estàndards laborals

Mango disposa de codi de conducta.

El codi de conducta...

→ Indica que, en cas de discrepància entre les lleis locals i els estàndards internacionals, preval la norma més favorable a les persones treballadores.

→ Declara que mango és responsable de la implementació del codi de conducta a tota la cadena de subministrament (incloent les subcontractacions).

→ Inclou mesures per al supervisió de les condicions laborals als centres de producció.

→ Fa referència explícita als convenis fonamentals de la OIT.

→ Expressa el compromís de pagar el salari mínim legal de cada país.

→ Restringeix el nombre d'hores de treball a la setmana.

→ Apel·la a unes condicions de treball higièniques i segures.

Però...

→ No estableix mesures de correcció i transició en favor dels infants i de les seves famílies en cas d'identificar casos de treball infantil.

→ No apel·la públicament ni pren mesures actives per fomentar el treball decent en els països on la llibertat d'associació i la negociació col·lectiva estan limitades legalment.

→ No exigeix explícitament la formalització de les relacions laborals entre proveïdors i persones treballadores a través dels contractes.

→ No preveu condicions especials per a les persones treballadores de menys de 18 anys (per exemple: plans de formació o prohibició del treball nocturn).

→ No obliga a garantir un salari mínim vital per la realització de la jornada convencional (sense comptabilitzar les hores extraordinàries).

Aplicació dels compromisos i coherència

El codi de conducta està traduït i disponible als centres de treball en les llengües dels països productors.

Els contractes de subministrament inclouen l'obligació de complir el codi de conducta per part dels proveïdors i les fàbriques que subcontractin.

No es porten a terme formacions sobre drets laborals a les persones treballadores o als directius de les fàbriques proveïdores.

L'empresa no té planejat implementar mesures per promoure el pagament de salaris mínims vitals en la seva cadena de subministrament.

Mango ha emprès accions per avaluar l'impacte de la seva política de compres en les condicions laborals en la cadena de subministrament.

S'han establert procediments per millorar la planificació de la producció i evitar la realització d'hores extres excessives a les fàbriques proveïdores.

No s'ofereixen incentius econòmics per a que les fàbriques proveïdores mantinguin unes bones condicions laborals.

Part de la producció es realitza en països i zones on la llibertat d'associació no és garantida per la llei.

Verificació i diàleg amb els actors socials

Mango no participa en cap iniciativa empresarial de Responsabilitat Social.

Encara que Mango no forma part de cap iniciativa Multi-Stakeholder, publica els resultats de les auditories a les fàbriques proveïdores a la seva memòria de sostenibilitat anual.

Tot i que l'empresa no ha fet pública la seva llista de proveïdors, sí que la facilita cada any a la CRN i a altres actors socials.

L'empresa no ha establert un canal per vehicular les queixes i les denúncies de les persones treballadores (aquesta mesura és especialment rellevant en països on la llibertat d'associació no està garantida o està prohibida).

Violacions dels drets laborals i conflictes públics

Mango ha col·laborat sempre activament en la resolució de les Accions Urgents que han sorgit en països on tenia proveïdors.

Fonts d'informació: La major part de la informació l'ha facilitat la pròpia empresa a través del qüestionari contestat a principis de 2010



Levi Strauss

ADREÇA DE LA SEU: SAN FRANCISCO, EEUU

ANY DE FUNDACIÓ: 1873

FACTURACIÓ: 4.100 MILIONS \$

BENEFICIS: 152 MILIONS \$

PUNTS DE VENDA A EUROPA: 55000 PUNTS DE VENDA A 110 PAÏSOS

PROPIETARIS: ELS DESCENDENTS DE LA FAMÍLIA DE LEVI STRAUSS I ELS SEUS FAMILIARS. FIDEÏCOMISSARIS: MIRIAM L. HAAS, PETER E. HAAS JR, ROBERT D. HAAS I STEPHEN C. NEAL

DIRECCIÓ EXECUTIVA: JOHN ANDERSON

PRODUCTES: TEXANS, PANTALONS CASUALS I DE VESTIR, BRUSES, FALDILLES, JAQUETES, CALÇAT I ACCESSORIS RELACIONATS. MARQUES: LEVI'S, DOCKERS I PRODUCTES AMB LA SIGNATURA "BY LEVI STRAUSS & CO"

PAÏSOS/ZONES DE PRODUCCIÓ: EGIPTO, LESOTHO, MADAGASCAR, MAURICI, MARROC, SUD-ÀFRICA, TUNÍSIA, ARGENTINA, BRASIL, CANADÀ, COLÒMBIA, COSTA RICA, REPÚBLICA DOMINICANA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HAITÍ, MÈXIC, NICARAGUA, PERÚ, ESTATS UNITS, URUGUAI, BANGLA DESH, CAMBOTJA, XINA (REPÚBLICA POPULAR DE LA XINA), HONG KONG, ÍNDIA, INDONÈSIA, JAPÓ, COREA, COREA DEL SUD (REPÚBLICA DE COREA), MALÀISIA, PAKISTAN, FILIPINES, SRI LANKA, TAIWAN, TAILÀNDIA, TURQUIA, TURKMEENISTAN, VIETNAM, BULGÀRIA, GRÈCIA, ITÀLIA, POLÒNIA, PORTUGAL, ROMANIA, SUÏSSA

Transparència

Levi Strauss & Co va acceptar contestar el qüestionari que la CRN li va fer arribar a principis del 2010 i va proporcionar documentació addicional. L'any 2005, l'empresa va publicar la seva llista de proveïdors.

El codi de conducta de Levi's està disponible per al públic a través de la pàgina web de l'empresa. Les persones consumidores poden aconseguir algunes dades sobre els països on produeix i l'estructura de la cadena de subministrament. Levi's no publica cap informe social i no facilita els resultats de les auditories realitzades als seus proveïdors.

Compromís formal amb els estàndards laborals

Levi Strauss & Co disposa de codi de conducta.

El codi de conducta

→ Indica si preval l'estàndard més alt en cas de discrepància entre les lleis locals i els estàndards internacionals.

→ Declara que Levi Strauss & Co és responsable de la implementació del codi de conducta a tota la cadena de subministrament (incloent les subcontractacions).

→ Inclou mesures per al supervisió de les condicions laborals als centres de producció.

→ Inclou l'obligació de pagar el salari mínim legalment establert en cada país de producció,

→ Compromet formalment a respectar els estàndards internacionals del treball.

→ Estableix un màxim de 60 hores de treball setmanals en tota la seva cadena de subministrament (48 hores convencionals més 12 hores extraordinàries).

→ Apela a unes condicions de treball higièniques i segures.

→ Exigeix la formalització de les relacions laborals entre proveïdors i persones treballadores a través dels contractes.

Però...

→ No es fa referència explícita a tots els convenis fonamentals de l'OIT.

→ No esmenta que les hores extraordinàries només han de produir-se de manera ocasional i que s'han de remunerar amb un suplement.

→ No obliga a garantir un salari mínim vital durant l'horari normal de treball, sense hores extres.

→ No esmenta explícitament el compromís de posar fi a les pitjors formes de treball infantil, amb referència al Conveni 182 de l'OIT.

Aplicació dels compromisos i coherència

El codi de conducta està traduït a la majoria dels idiomes dels països on l'empresa té proveïdors. Els contractes de subministrament inclouen l'obligació de complir el codi de conducta per part dels proveïdors i les fàbriques que subcontractin.

Levi's diu portar a terme formacions sobre drets laborals a les persones treballadores o als directius de les fàbriques proveïdores, incloent-hi la llibertat d'associació i la negociació col·lectiva com a temes rellevants.

L'empresa no té planejat implementar mesures per promoure el pagament de salaris mínims vitals en la seva cadena de subministrament. S'han establert procediments per millorar la planificació de la producció i evitar la realització d'hores extres excessives a les fàbriques proveïdores.

No s'ofereixen incentius econòmics per a que les fàbriques proveïdores mantinguin unes bones condicions laborals.

Part de la producció es realitza en països i zones on la llibertat d'associació no és garantida per la llei.

Verificació i diàleg amb els actors socials

L'empresa no participa en cap iniciativa empresarial de responsabilitat social. Levi's no facilita els resultats de les seves auditories socials.

L'empresa disposa de plans de correcció de les violacions dels drets laborals i del seu propi codi de conducta en les fàbriques proveïdores. Ha proporcionat exemples documentats de l'aplicació d'aquests plans.

No forma part de cap iniciativa Multi-Stakeholder.

Violacions dels drets laborals i conflictes públics

Entre 1999 i 2009, Levi's ha estat involucrada en 6 Accions Urgents. 5 d'elles relatives a limitacions de la llibertat d'associació en fàbriques proveïdores i una, a Saipan, relacionada amb problemes de violacions molt greus dels drets laborals. Recentment, Levi's ha estat involucrada en una Acció Urgent a Mèxic. Les denúncies de les ONG locals fan referència a excessos en la realització d'hores extra. L'empresa ha reaccionat positivament i de forma immediata. També durant el 2010, Levi's està involucrada en una Acció Urgent a Haití sobre accions contràries a la llibertat d'associació i a la negociació col·lectiva per part d'una empresa proveïdora. L'empresa ha reaccionat positivament i de forma immediata.

continua a la pàgina següent →

← ve de la pàgina anterior

Comentaris de la CRN

Levi Strauss & Co va ser la primera empresa internacional de roba que va redactar el seu propi codi de conducta de pràctiques laborals aplicable a tota la cadena de subministrament: "Levi Strauss & Co. Global Sourcing and Operating Guidelines" (1991). Levi's ha realitzat molts esforços per esdevenir un referent en la implementació dels estàndards laborals bàsics en tota la seva cadena de subministrament, però això no significa que els casos de violacions dels drets de les persones treballadores i les Accions Urgents no s'hagin anat succeint en els darrers anys.

Als 90, l'empresa va patir una forta reestructuració i va tancar moltes de les fàbriques d'Europa i els EEUU.

L'any 1999, Levi's va entrar a la Ethical Trading Initiative. Però el 2007 va abandonar la iniciativa degut a discrepàncies en el tema dels salaris mínims. L'empresa es va negar a incloure referències al salari mínim vital al seu codi de conducta argumentant que es tractava d'una aspiració i no d'una política concreta i aplicable que es pogués convertir en norma immediatament. La CRN considera que les iniciatives Multi-Stakeholder són l'espai idoni per a que els actors socials col·laborin per aconseguir uns salaris suficients per viure però Levi's va decidir quedar fora d'aquest procés.

.....
Fonts d'informació: La major part de la informació l'ha facilitat la pròpia empresa a través del qüestionari contestat a principis de 2010
.....



Pimkie

ADREÇA DE LA SEU: WILLSTÄTT, ALEMANYA

ANY DE FUNDACIÓ: 1971

FACTURACIÓ: NO HI HA INFORMACIÓ DISPONIBLE

BENEFICIS: NO HI HA INFORMACIÓ DISPONIBLE

PUNTS DE VENDA A EUROPA: 665 BOTIGUES

PROPIETARIS: MULLIEZ CORPORATE GROUP

DIRECCIÓ EXECUTIVA: ERIC VANDENDRIESSCHE

PRODUCTES: COLECCIONS: MUST HAVE, WEISS IM TREND, SHORTS, IMPRIMÉ, FLEURI, MARIN RÉTRO, ACCESSOIRES.

PAÏSOS/ZONES DE PRODUCCIÓ: ELS PAÏSOS DE PRODUCCIÓ NO ES CONEIXEN.

Transparència

Pimkie no va contestar l'enquesta que li va trametre la CRN durant 2010.

El codi de conducta de Pimkie no està disponible a la seva web corporativa.

L'empresa no facilita informació sobre la seva cadena de subministrament ni dels països on produeix.

Compromís formal amb els estàndards laborals

No hi ha cap document que comprometi a Pimkie amb...

- El respecte a la declaració universal dels drets humans i a les lleis nacionals.
- El respecte als convenis fonamentals de l'OIT en la seva cadena de producció.
- El pagament del salari mínim legal als països productors.
- La limitació del nombre d'hores de treball per setmana.
- L'exigència d'un entorn de treball segur i higiènic.
- L'exigència de la formalització de les relacions laborals entre proveïdors i persones treballadores a través dels contractes.

Aplicació dels compromisos i coherència

No es coneix cap mesura de l'empresa per garantir unes bones condicions de treball en la seva cadena de subministrament.

Verificació i diàleg amb els actors socials

Pimkie no forma part de cap iniciativa ni ha informat que tinguin relació amb altres actors socials.

.....
Fonts d'informació: Recerca documental de la CRN realitzada durant el 2010.
.....

promod

Promod

ADREÇA DE LA SEU: CHEMIN DU VERSEAU 59847 - MARCQ EN BAROEUL, FRANÇA

ANY DE FUNDACIÓ: 1975

FACTURACIÓ: APROXIMADAMENT 900 MILIONS D'EUROS
BENEFICIS: NO DISPONIBLES

PUNTS DE VENDA A EUROPA: 600; 800 A LA RESTA DEL MÓN

PROPIETARIS: FRANCIS CHARLES POLLET (PRESIDENT)

DIRECCIÓ EXECUTIVA: PATRICE LEPOUTRE

PRODUCTES: MARCA PRÒPIA: PROMOD

PAÏSOS/ZONES DE PRODUCCIÓ: ILLES MAURICI, MARROC, TUNÍSIA, BANGLA DESH, XINA (POPULAR REPÚBLICA DE LA XINA), ÍNDIA, COREA, COREA DEL SUD (REPÚBLICA DE COREA), FILIPINES, TAILÀNDIA, TURQUIA, VIETNAM, BULGÀRIA, FRANÇA, ITÀLIA, LITUÀNIA, ROMANIA, ESPANYA, REGNE UNIT

Transparència

Promod va contestar l'enquesta que li va trametre la CRN durant 2010.

El codi de conducta de Promod no està disponible a la seva web corporativa.

L'empresa publica algunes informacions sobre la seva cadena de subministrament i els països de producció.

No hi ha cap informe social públicament disponible.

Promod no facilita els resultats de les seves auditories socials ni forma part de cap iniciativa Multi-Stakeholder.

Compromís formal amb els estàndards laborals

Promod disposa de codi de conducta.

El codi de conducta...

- Declara que és responsable de la seva aplicació a tota la cadena de subministrament (incloent les subcontractacions).
- Inclou mesures per a la supervisió de les condicions laborals als centres de producció.
- Es compromet formalment a respectar les normes fonamentals del treball.
- Estableix un màxim de 60 hores de treball setmanals en tota la seva cadena de subministrament (48 hores convencionals més 12 hores extraordinàries), remarcant que les hores extraordinàries només han de produir-se de manera ocasional i que s'han de remunerar amb un suplement.

Però...

- No fa referència explícita als convenis fonamentals de l'OIT.
- No es compromet a respectar la declaració universal dels drets humans i la legislació nacional.
- No inclou cap referència al pagament de salaris mínims vitals ni a l'obligació de pagar el salari mínim legal de cada país de producció.
- No exigeix la formalització de les relacions laborals entre proveïdors i persones treballadores a través dels contractes.
- No estableix mesures de correcció i transició en favor dels infants i de les seves famílies en cas d'identificar casos de treball infantil.
- No preveu condicions especials per a les persones treballadores de menys de 18 anys (per exemple plans de formació o prohibició del treball nocturn).
- No esmenta la prohibició de retenir els documents d'identitat de les treballadores per part dels empresaris.

→ No esmenta la prohibició de penalitzacions arbitràries o sancions en cas de malaltia o embaràs.

→ No esmenta la prohibició d'abús físic, amenaces de maltractament físic o càstigs inusuals.

→ No esmenta la prohibició de qualsevol forma d'assetjament o d'intimidació per part de l'empresari.

→ No fa referència explícita al conveni 182 de la OIT sobre l'abolició de les pitjors formes de treball infantil.

Aplicació dels compromisos i coherència

El codi de conducta està traduït i disponible als centres de treball en les llengües dels països productors.

Els contractes de subministrament inclouen l'obligació de complir el codi de conducta per part dels proveïdors i les fàbriques que subcontractin.

No es porten a terme formacions sobre drets laborals a les persones treballadores o als directius de les fàbriques proveïdores.

L'empresa no té planejat implementar mesures per promoure el pagament de salaris mínims vitals en la seva cadena de subministrament.

Promod ha emprès accions per avaluar l'impacte de la seva política de compres en les condicions laborals en la cadena de subministrament.

S'han establert procediments per millorar la planificació de la producció i evitar la realització d'hores extres excessives a les fàbriques proveïdores.

No s'ofereixen incentius econòmics per a que les fàbriques proveïdores mantinguin unes bones condicions laborals.

Part de la producció es realitza en països i zones on la llibertat d'associació no és garantida per la llei.

Verificació i diàleg amb els actors socials

L'empresa no forma part de cap iniciativa empresarial de Responsabilitat Social. Promod no ha facilitat informació sobre activitats correctives en cas d'incompliment del seu codi de conducta.

L'empresa no forma part de cap iniciativa Multi-Stakeholder.

L'empresa no ha establert un canal per vehicular les queixes i les denúncies de les persones treballadores (aquesta mesura és especialment rellevant en països on la llibertat d'associació no està garantida o està prohibida).

Font d'informació: La major part de la informació l'ha facilitat la pròpia empresa a través del qüestionari contestat a principis de 2010

La roba esportiva

La confecció de roba i de material esportiu presenta un context idèntic a la producció de moda. De fet, les grans firmes esportives van ser objecte de les primeres campanyes de denúncia globals. A mitjans dels 90, la publicació de fotografies d'infants cosint pilotes de futbol de la marca Nike, va provocar un boicot internacional cap als productes de la firma nord-americana. Des de llavors, les primeres marques del món de l'esport han estat molt actives en el màrqueting amb causa social i en la divulgació de les seves polítiques de Responsabilitat Social Empresarial.

Malgrat els 15 anys de codis de conducta adoptats per les firmes com Adidas, Nike, New Balance, Puma i Asics, els treballadors i les treballadores que confeccionen els seus productes segueixen enfrontant-se a una pressió extrema per complir amb els terminis d'entrega, a jornades excessivament llargues i hores extra no pagades ni registrades, a abusos verbals, a exposició a substàncies tòxiques, a la falta de protecció social i de contracte... En el quadre següent exposem alguns d'aquests casos a mode d'exemple.

Les grans empreses internacionals de roba i material esportiu i la materialització dels seus «compromisos»

NIKE

2006 Una investigació realitzada per Oxfam Internacional durant el 2006 detalla com els treballadors i les treballadores d'una fàbrica de l'oest de Java (Indonèsia) havien rebut pressions i discriminacions pel fet de formar part d'un petit sindicat local. Segons aquesta investigació, la fàbrica estava produint roba esportiva i gorres per la firma Umbro (propietat de Nike). La fàbrica havia passat auditories socials un temps abans, però en l'informe d'Oxfam s'explica com la direcció va amenaçar a les persones treballadores perquè no fessin cap comentari crític amb la seva situació laboral i com es va prohibir qualsevol conversa espontània amb els estrangers que visitaven el centre de treball.

En conèixer el cas, Umbro no va emprendre cap mesura correctiva fins que grups d'activistes van portar a terme accions de denúncia pública.

Font: Connor, Tim; Dent, Kelly (2006) Fuera de juego, Derechos laborales y producción de ropa deportiva en Asia. Oxfam Internacional.

2007-2009 Segons el propi informe de Responsabilitat Social Corporativa de l'empresa, més del 20% de les fàbriques proveïdores de Nike a Xina incomplien el seu codi de conducta en matèria de nombre d'hores de treball setmanals. Els treballadors i les treballadores de 110 centres proveïdors xinesos realitzaven jornades setmanals d'entre 60 i 72 hores, i a 27 centres es treballava més de 72 hores cada setmana. En el mateix informe es declara que l'empresa «ha après que a la seva cadena de subministrament hi ha problemes en l'aplicació de les normatives, buits en la gestió i insuficiències en el control, i que aquestes són les principals causes de les hores extraordinàries».

Font: www.chinacsr.com

2009 El novembre de 2009, mitjans de comunicació xinesos publicaven el testimoni d'un antic executiu de Nike que havia treballat en aquell país durant els sis anys anteriors. El testimoni anònim explicava amb detall com s'amagaven les irregularitats de les principals fàbriques proveïdores de pilotes de futbol de la marca nord-americana a la seva zona. Les dues fàbriques més importants esmentades eren Shanghai Wande Sports Goods Company i Shanghai Bai'en Sports Goods Company. Segons Mike (el nom fals d'aquest ex-directiu) els excessos en els horaris de treball i les subcontractacions no autoritzades haurien de ser fàcilment identificables. No és possible que una fàbrica de 100 persones treballadores, amb una producció manual diària de 5 pilotes per persona, acabi el mes amb servint una comanda de 120.000 unitats. Alhora, Mike també posava de manifest que les auditories realitzades als centres de producció eren molt superficials i que ell, personalment, havia estat preparant centres de treball per afrontar-les positivament.

Fonts: <http://www.chinacsr.com/en>; <http://www.teamswheat.org>

ADIDAS

2006 Al novembre de 2006 les fàbriques PT Spotec i PT Dong Joe de Tangerang (Indonèsia) van tancar deixant a 10.500 persones sense feina. Una tercera fàbrica PT Tong Yang, de la zona industrial de Bekasi (Indonèsia), també va tancar destruint 9.000 llocs de treball. Aquestes fàbriques portaven 15 anys de relacions comercials amb Reebok i 5 anys amb Adidas (des de que les dues firmes es van fusionar). Adidas va argumentar que havia trencat les relacions amb aquestes factories a causa de la seva insostenibilitat financera. Els sindicats i les direccions de les empreses indonèsies van exposar que els problemes financers venien dels deutes contrets per fer millores a les plantes de producció exigides per Adidas. Oxfam Austràlia va publicar un informe sobre el cas en el que s'explicava com les pràctiques comercials d'Adidas estaven en l'arrel dels problemes financers de les fàbriques tancades i va instar a la firma alemanya a facilitar la reobertura dels seus proveïdors.

Font: Clean Clothes Campaign newsletter n. 23, maig 2007

PUMA

2008 Al març de 2008, China Labor Watch va publicar un informe sobre el seguiment de la situació laboral a Taiway Sports Inc, empresa que té com a principal client Puma. Tres anys abans, ja s'havien documentat extensament les condicions de treball en aquesta fàbrica. El nou informe tornava a denunciar que les jornades "oficials" eren de nou hores enlloc de ser de vuit i que s'obligava a tothom a fer tres hores extraordinàries diàries no remunerades. En l'informe de 2005 es detallaven les escasses condicions de salubritat dels habitatges que l'empresa proporcionava a les persones treballadores. Al 2008, l'empresa, enlloc de millorar les instal·lacions, les ha tancat, obligant a les obreres a pagar-se habitatges més insalubres encara amb el seu escàs sou. L'informe també documentava com les treballadores de Taiwan eren discriminades i es preferia contractar immigrants procedents de zones rurals per evitar la "conflictitat laboral". Tot i que Puma afirma que hi ha còpies del seu llibret d'estàndards laborals i ambientals en la llengua de les treballadores, China Labor Watch declara no haver-ne identificat mai cap.

Font: www.chinalaborwatch.org

Per mantenir la pressió sobre aquestes firmes aprofitant els grans esdeveniments esportius, una coalició de grups de drets laborals i sindicats van iniciar la coalició Juga Net abans dels Jocs Olímpics de 2004. Des de llavors, la campanya s'ha mantingut activa, vivint un moment àlgid durant els Jocs de Beijing 2008.

La coalició Juga Net, impulsada per la Campanya Roba Neta Internacional, la Confederació Sindical Internacional (ITUC en les seves sigles en anglès) i la Federació Internacional de Treballadors/es del Tèxtil, la Confecció i el Cuir (ITGLWF en les seves sigles en anglès) manté que són molts els actors que podrien posicionar-se contra l'explotació laboral en aquesta indústria i que resulten insensibles a les seves demandes. Les empreses de material esportiu, el Comitè Olímpic Internacional (COI), els Comitès Olímpics Nacionals, han de prendre mesures actives, públiques i transparents si volen fer creïbles les seves declaracions i compromisos.

A l'abril de 2008, la coalició Juga Net va publicar l'informe *Salvant obstacles* que actualitza i sistematitza la informació disponible sobre les condicions de treball a les indústries del calçat i de la roba esportiva. L'informe es basa en un treball de camp realitzat a la Xina, Indonèsia, Índia i Tailàndia, on diverses organitzacions locals,



amb el suport tècnic d'acadèmics i de l'organització canadenca Maquila Solidarity Network, van entrevistar 320 persones treballadores de fàbriques proveïdores de les empreses Adidas, Asics, Nike, New Balance, Puma, Reebok, Yue Yuen, Russell Athletic, VF Corporation, Wilson, Fila, Lotto, Converse, Ecco, Umbro, Mitra, Diadora, Franklin, Everlast, Domyos, Spalding, Mikasa, Mizuno, Rawlings i Baden.

L'anàlisi dels casos indica que les situacions reals de la indústria és molt diferent al que els codis de conducta i els compromisos públics de les firmes internacionals proclamen. L'informe conclou que:

- no es respecta el dret dels treballadors i les treballadores a afiliar-se a sindicats,
- l'acomiadament de dirigents i activistes sindicals és una pràctica habitual,
- les fàbriques es neguen a reconèixer i negociar amb els sindicats,
- a les fàbriques on les persones treballadores s'aconsegueixen organitzar, sovint, es redueixen dràsticament les comandes de les firmes internacionals,
- s'està donant una transferència de la producció a zones on està legalment restringida la llibertat d'associació,

- els "comitès d'empresa" existents són seleccionats i promoguts per les direccions de les empreses,
- es recorre massivament a l'utilització de contractes temporals o per obra i totes les formes de treball precari permeses i no permeses per les lleis locals.

En els darrers anys, les zones analitzades durant el treball de camp han registrat una onada de tancaments de centres de treball que ha alimentat la idea de que qualsevol esforç per millorar les condicions laborals només pot conduir a la pèrdua de llocs de treball.

En termes de remuneració, l'informe (*Salvant obstacles*) identificava que els salaris que es paguen són sistemàticament inferiors als mínims establerts per les lleis locals. L'incompliment salarial conviu amb jornades de treball de 12 o 13 hores al dia i una forta pressió per complir amb les quotes de producció. Les hores extraordinàries no són registrades i, en la major part de les ocasions, no són remunerades.

Tot això, en un clima d'assetjament verbal constant cap a les persones treballadores, fatiga extrema, exposició a productes tòxics i violacions greus de les normes més bàsiques de seguretat i salubritat al lloc de treball. La major part de les factories investigades no compleixen amb els estàndards que marquen els codis de conducta de les grans marques però superen les auditories falsificant els registres i gràcies a metodologies d'auditoria que exclouen la participació real de les persones treballadores en la determinació de les condicions laborals.

Davant les evidències que presentava l'informe, la coalició Juga Net va proposar a les grans firmes internacionals l'adopció d'una sèrie de mesures destinades a superar els obstacles que impedeixen la millora de les condicions de les treballadores i els treballadors de la indústria. Les mesures s'agrupen en quatre grans blocs: desenvolupar un clima positiu per a les llibertats sindicals i la negociació col·lectiva, eliminar la utilització de treball precari a les cadenes de subministrament, disminuir la freqüència i l'impacte dels tancaments de fàbriques, i donar passes efectives per millorar els ingressos de les treballadores, amb l'objectiu de que arribin a rebre un salari digne.

En el quadre següent presentem un resum de les respostes d'algunes grans empreses a les propostes més rellevants de Juga Net⁶.



6. Trobareu les respostes de Lotto, Mizuno, New Balance i Pentland a www.salvando-obstaculos.org

Respostes de les grans firmes esportives a les propostes de la coalició Juga Net

	Adidas	Nike	Puma	Asics
Exigir als proveïdors que garanteixin el dret a organitzar-se a les persones treballadores	Inclou la llibertat d'associació al seu codi de conducta i a les seves auditories. De difícil aplicació amb un 45% de la producció localitzada a la Xina i al Vietnam.	Afirma estar explorant mecanismes perquè els proveïdors incloguin la llibertat d'associació als seus propis codis de conducta.	Assumeix que ha de propiciar un clima no hostil cap a la llibertat d'associació. Però no porta a terme cap acció explícita per promoure-la i la majoria de la seva producció es situa en països on aquesta està prohibida per llei.	No ha contestat.
Facilitar canals de denúncia i de queixa accessibles a les persones treballadores	Existeix una línia de telèfon i un codi postal que han de conèixer les treballadores de les fàbriques proveïdores. Hi ha un equip de treball de la firma que es dedica a investigar les queixes.	Està d'acord amb la implantació progressiva d'aquests canals en el futur.	Existeixen línies de telèfon en els diferents països proveïdors per realitzar queixes.	No ha contestat.
Exigir als proveïdores que signin acords d'accés als centres de treball amb els sindicats	Es declara neutral en la relació entre empreses proveïdores i sindicats. No es demanen acords d'accés que permetin als sindicats entrar a les fàbriques dels proveïdors.	Expressa que «espera que els seus proveïdors compleixin amb la llei».	Diu que «els moviments sindicals als països proveïdors són immadurs» i que «és precipitat forçar-ne l'accés a les fàbriques».	No ha contestat.
Prendre un compromís públic amb el pagament d'un salari mínim vital	El seu codi de conducta diu que «els salaris són essencials per cobrir les necessitats de les persones treballadores». No hi ha un compromís ferm amb un salari mínim vital.	Afirma que la majoria dels seus proveïdors paguen salaris dignes. No hi ha cap compromís al respecte.	L'empresa afirma que «no està preparada per incorporar un salari mínim vital» com a estàndard obligatori en el seu Codi de Conducta.	No ha contestat.
Assegurar que els preus de les peces de roba en origen permeten el pagament d'un salari mínim vital	No està disposada a facilitar la informació per investigar quins han de ser aquests preus.	Manifesta estar disposada a iniciar converses amb els grups d'interès.	Diu que l'empresa «no està preparada per determinar els preus i els salaris que s'han de pagar en més de 50 països».	No ha contestat.
Emprendre accions per millorar els ingressos de les persones treballadores	No hi ha cap compromís tangible al respecte.	No hi ha cap compromís tangible al respecte.	No hi ha cap compromís tangible al respecte.	No ha contestat.

La roba de les grans superfícies

Durant les darreres tres dècades, les empreses de distribució comercial s'han erigit en actors determinants en la manera d'organitzar la producció i l'accés de les persones als béns de consum. Les visites als establiments d'aquestes corporacions – supermercats, hipermercats o grans magatzems – s'han convertit en una manera del tot habitual de comprar menjar, roba, electrodomèstics, aparells electrònics i una llarguíssima llista de productes que inclou, fins i tot, pòlisses d'assegurances o viatges.

Dues de les tres empreses líders en la comercialització d'aliments a l'Estat espanyol (Carrefour i Eroski) són també distribuïdores de roba i el grup El Corte Inglés, quart operador del mercat alimentari, està al nivell de les firmes de moda més prestigioses en distribució de roba i calçat. La rellevància que han adquirit les grans cadenes de distribució generalistes en el mercat global de la confecció, les ha convertit en actors importants en la definició del sistema de relacions laborals d'un dels sectors més precaris del planeta. La Campanya Roba Neta publicava a principis de juny de 2010 l'informe Passeu per caixa, sobre la situació de les treballadores i els treballadors de les cadenes de subministrament de roba de Carrefour, Lidl, Aldi, Tesco i Walmart.

Les fàbriques i tallers en que es confecciona la roba que distribueixen aquests monstres empresarials tenen especial presència als països asiàtics que ofereixen els costos laborals més reduïts, com Bangla Desh, Sri Lanka, l'Índia o Tailàndia. Malgrat que les grans empreses de distribució han adoptat codis de conducta laborals, en els que es comprometen a respectar els drets laborals bàsics, el cert és que l'informe de la Campanya Roba Neta revela que les persones que fabriquen la roba que arriba als nostres hipers i sùpers, estan molt lluny de gaudir de les més bàsiques garanties com a treballadors i treballadores.

A les fàbriques investigades a Bangla Desh, les treballadores havien d'allargar la seva jornada oficial per arribar a cobrar uns 34 euros mensuals (el salari base no superava els 24 euros al mes). La jornada real que realitzaven per assolir aquest salari



començava a les 8 del matí i acabava vora les 10 de la nit, durant els set dies de la setmana. Als centres de treball de l'Índia, els salaris oscil·laven entre els 45 i els 53 euros mensuals, quan l'alimentació de supervivència d'una família de 4 persones durant un més costa ja 45 euros. A Sri Lanka, els salaris anaven dels 33 euros als 60 euros mensuals mentre, segons els càlculs dels sindicats locals, una família de 4 persones necessita al voltant de 78 euros al mes per viure. Malgrat que als països on s'ha portat a terme la investigació es reconeix el dret a formar part d'un sindicat, només en 1 de les 31 fàbriques analitzades hi havia representant sindical.

Les economies d'escala que permeten que els gegants de la distribució es presentin davant els seus clients amb preus extremadament baixos mentre aconsegueixen beneficis desorbitats, estan subsidiades per milions de persones que treballen en condicions d'explotació per salaris miserables. Aquestes condicions es poden imposar gràcies a la situació de necessitat que viuen els treballadors i les treballadores i les seves famílies. En temps de crisi, en que la majoria de les famílies del món retallen les seves despeses, seria raonable preocupar-se per l'increment de preus que podria suposar pagar un salari digne a les treballadores i als treballadors asiàtics. No obstant això, el cost laboral representa tan sols un 3% (com a màxim) del preu de les peces de roba que es venen a Europa. La competitivitat a la que estan sotmesos els fabricants dels països empobrits acaba convertint-se en la misèria de les persones treballadores.

En el següent quadre resumim els compromisos que han assumit, a través dels seus codis de conducta, tres de les grans cadenes de distribució que comercialitzen roba al nostre país.



Els codis de conducta i la realitat de les cadenes de subministrament: Carrefour, LIDL i ALDI

Inclouen les empreses internacionals aquest tema en el seu propi codi de conducta?

Què diu el codi Jo-In* sobre hores de treball?	CARREFOUR	LIDL**	ALDI **
Complir les lleis vigents o els estàndards del sector (el que ofereixi més protecció).	Sí	Sí	Sí
La jornada laboral setmanal ha de venir definida per la llei però mai no podrà excedir les 48 hores.	No	Sí	Sí
Les persones treballadores han de tenir almenys un dia de descans després de sis dies consecutius de feina i gaudir dels dies festius i les dates assenyalades.	No	Sí	Sí
Les hores extres han de ser voluntàries, no habituals i pagades com a mínim pel que contempli la llei. Mai han d'excedir les 12 hores a la setmana.	No	No	No
Als països on no es regulin les hores extra, hauran de pagar-se almenys un vegada i mitja la paga d'una hora regular.	No	No ***	No ***

Què diu el codi Jo-In* sobre els Drets Sindicals?	CARREFOUR	LIDL**	ALDI **
Reconeixement del dret de totes les persones treballadores a formar part d'un sindicat.	Sí	Sí	Sí
Aproximació positiva de l'empresa cap a la representació sindical i les organitzacions de persones treballadores.	Sí	Sí	Sí
Prohibició explícita de persecució o intimidació per formar part d'un sindicat.	No	No	No
Facilitar als representants sindicals el desenvolupament de les seves funcions durant la seva jornada laboral.	No	No	No
Facilitar vies de negociació alternatives quan els sindicats estiguin prohibits al país de producció.	No	No	No

Què diu el codi Jo-In* sobre els salaris?	CARREFOUR	LIDL**	ALDI **
Reconeixement del dret a un salari digne, explicitant que ha de poder cobrir les necessitats bàsiques i un marge addicional.	Sí	Sí	Sí
Respecte a les lleis del país productor o als estàndards mínims del sector.	Sí	Sí	Sí
Reconeixement del dret a revisar els salaris a través de la negociació col·lectiva.	No	No	No
Reconeixement del dret de les persones treballadores a ser informades sobre l'estructura de la seva nòmina.	No	Sí	Sí
Prohibició de reduccions disciplinàries.	No	Sí	Sí

*Jo-In (Joint Initiative on Corporate Accountability and Labor Rights) ha establert un codi model que recull els estàndards més alts plantejats en el sector global de la confecció.

**Tant LIDL com ALDI formen part del BSCI (Business Social Compliance

International), una iniciativa creada per grans empreses per compartir coneixement i recursos sobre Responsabilitat Social Empresarial. Com a membres del BSCI han adoptat el seu codi de conducta model.

***però s'esmenta que s'ha de pagar més

Què ens diu la nostra recerca de la realitat dels centres de treball?

Dades: A dues de les fàbriques de Bangla Desh investigades, les treballadores havien d'allargar la jornada oficial per arribar a cobrar uns 34 euros mensuals. La jornada habitual real començava a les 8 am i acabava entre les 7 i les 10 pm set dies a la setmana. A cap de les fàbriques analitzades es feia una jornada real de menys de 60 hores. Les hores extra no queden registrades per superar les auditories i per no haver de pagar-les totes a les treballadores.

Testimonis: *"Fem hores extra cada dia. No queden registrades enlloc. Al full de salari només hi posen una o dues cada setmana"*. Treballadora d'una fàbrica proveïdora de Tesco a Tiripur (Índia). *"Ens fan treballar de les 9 del matí a la 1 de la matinada. Això pot durar 30 dies seguits"*. Treballadora d'una fàbrica proveïdora de Carrefour a Tiripur (Índia).

Què ens diu la nostra recerca de la realitat dels centres de treball?

Dades: Els quatre països reconeixen les llibertats sindicals però només 1 de les 31 fàbriques analitzades tenia representació sindical. A Bangla Desh l'estat d'excepció manté suspesa l'activitat sindical des de fa anys. Al 2007, l'ITUC va registrar 400 assassinats de sindicalistes, 5000 detencions i més de 8000 acomiadaments a causa de la seva activitat.

Testimonis: *"Parles seriosament? No podem ni parlar entre nosaltres dins de la fàbrica! És impensable dir la paraula sindical"*. Operari d'una fàbrica proveïdora de Carrefour a Tiripur (Índia).

Què ens diu la nostra recerca de la realitat dels centres de treball?

Dades: La majoria dels 31 centres de treball investigats (proveïdors de TESCO, WAL-MART, CARREFOUR, ALDI, LIDL o diverses d'aquestes empreses) complien amb el salari mínim legal. En cap de les fàbriques el salari permetia cobrir les necessitats bàsiques. Les fàbriques de Bangla Desh pagaven un salari base d'entre 17 i 24 euros mensuals. Comptant les hores extra, les treballadores cobraven entre 21 i 34 euros. A l'Índia els salaris oscil·laven entre els 45 i els 53 euros mensuals (l'alimentació bàsica de 4 persones durant un mes costa uns 45 euros). A Sri Lanka els salaris anaven dels 33 euros al mes de les aprenentes als 60 euros al mes (el mínim vital per una família de 4 persones és de 78 euros mensuals).

Testimoni: *"Porto set anys vivint en una casa amb 10 noies més... hem de dormir en petites habitacions de fusta sense ventilació. Faig servir els diners del meu salari per pagar el lloguer de l'habitació i el menjar. El poc que em queda l'envio a casa per pagar els estudis de la meva germana"*. Treballadora d'una fàbrica proveïdora de Tesco, Wal-Mart i Carrefour a Sri Lanka.

Més informació específica sobre les grans superfícies: <http://www.cleanclothes.org/betterbargain> i a l'informe Passeu per Caixa (<http://www.cleanclothes.org/resources/ccc/working-conditions/cashing-in>)*Jo-In (Joint Initiative on Corporate Accountability and Labor Rights) ha establert un codi model que recull els estàndards més alts plantejats en el sector global de la confecció.

**Tant LIDL com ALDI formen part del BSCI (Business Social Compliance International), una iniciativa creada per grans empreses per compartir coneixement i recursos sobre Responsabilitat Social Empresarial. Com a membres del BSCI han adoptat el seu codi de conducta model.

3a part. Orientacions per al consum

Criteris per un consum conscient de roba

Com a consumidors i consumidoras tenim el poder de decidir què volem comprar i on volem comprar-ho. Quan parlem del sector de la moda, malauradament, patim una limitació progressiva de la oferta. Les grans empreses posen al mercat la roba que s'ha de dur i les opcions es concentren en unes poques marques a les que arribem per cada cop menys distribuïdors. Aquesta concentració i control del sector dificulten que puguem triar, amb total llibertat, la roba que volem comprar i les botigues on fer la compra.

Les grans firmes del sector de la confecció redueixen amb els costos la qualitat dels seus productes. Però a la societat "d'un sol ús" en la que vivim no sembla que importi massa si una peça de roba durarà només una temporada. El baix preu del producte ofereix dos estímuls a les persones consumidoras: tothom ho pot adquirir, per tant es crea una falsa sensació de benestar, i si es fa malbé no hi ha cap problema, perquè sempre en podrem adquirir un de nou.

Conèixer d'on prové la roba, quines són les condicions de les treballadores i treballadors que la confeccionen, quines empreses obtenen els beneficis de les nostres compres o quin és el cost social, mediambiental i personal de consumir roba d'un sol ús i preus baixos en lloc de roba de més qualitat que ens duri força temps, són part d'un plantejament responsable de consum.

Tens cinc minuts? Reflexions abans d'anar a comprar

Abans de comprar una peça de roba (o qualsevol altre producte) pots preguntar-te si realment la necessites, quin ús en faràs i quines són les millors opcions (tipus de teixits, durabilitat, comoditat...).

Per fer-te més fàcil aquest procés et facilitem les FAQ's-CR (preguntes freqüents del/a consumidor/a responsable)

- Necessito el que estic a punt de comprar?
- Vull satisfer un desig?
- Estic triant lliurement o és una compra compulsiva?
- En tinc més d'iguals?
- Quant ho faré servir?
- Quant em durarà?
- Podria demanar a un amic o familiar que me'n deixi un/a d'igual?
- Puc passar sense?
- Podré mantenir-ho, netejar-ho o reparar-ho jo mateix/a?
- He cercat informació i he comparat amb altres peces?
- Com me'n desfaré un cop acabi de fer-ho servir?

- Amb quins materials està fet?
- Hi ha alguna cosa que jo tingui que pugui reemplaçar-ho?
- M'he informat de qui ha fet el producte i com ho ha fet?

Què et mou? Utilitzar-i-lleçar o cobrir necessitats


Sigui per motius ideològics, mediambientals o econòmics, pots apostar per:

- Comprar peces de més qualitat.
 - Observar bé les característiques de la peça (teixit, costures, botons, cremalleres).
 - Comparar amb d'altres peces de característiques semblants.
 - Optar per peces d'utilitat, pensant en la vida que puguin tenir i no només en la satisfacció d'un desig.
- Conservar-les correctament per allargar-ne la vida.
 - Llegir bé l'etiqueta per veure'n les recomanacions de conservació.
 - Evitar rentar-les a temperatures molt altes i no abusar de lleixius ni suavitzants.
 - Estendre de manera que la roba no es deformi, especialment les peces de punt.
 - Evitar l'exposició prolongada al sol de les peces de color per evitar-ne el descoloriment.
 - Reparar petits desperfectes cosint o optant per tallers de costura.

La lectura de l'etiqueta, no sempre és senzilla. Malgrat que la iconografia s'ha inventat per facilitar la informació, les icones de les etiquetes de roba sovint no són tan aclaridores com caldria. És convenient saber que l'etiqueta ens ofereix informació sobre 5 aspectes bàsics:

- Rentat.
- Ús del lleixiu.
- Assecat.
- Planxat.
- Rentat en sec.

De cada aspecte trobaràs una icona bàsica i les variants de la mateixa. Si es pot o no planxar (indicat amb una creu de prohibició), temperatura (indicada amb més o menys punts a l'interior de la icona)... A continuació t'ofereixo una guia ràpida de lectura, amb algunes icones estàndard.

<p>Rentat T'indiquen com ha de ser el rentat, la temperatura aconsellada i si és convenient rentar la peça a mà.</p> 	<p>Lleixiu T'indiquen si pots usar lleixiu o no.</p> 
<p>Assecat T'indiquen si la peça pot posar-se a l'assecadora, i la temperatura d'assecat aconsellada.</p> 	<p>Planxat T'indica si es pot planxar o no, la temperatura recomanada i si s'aconsella o no l'ús de vapor.</p> 
<p>Rentat en sec T'indica si la peça es pot rentar en sec, si es poden usar dissolvents i quina és la temperatura recomanable.</p> 	<p>En tots els casos, la creu indica la recomanació de no fer-ho i els punts a l'interior de l'icona (.) (..) (...) el grau de temperatura del rentat, assecat o planxat.</p>

Pensament global, acció local

El consum de proximitat és un model de comerç i consum coherent que ens ofereix una oferta especialitzada enfront de l'oferta diversificada de les grans marques o cadenes. Tenim a l'abast botigues per a cada tipus de roba, que ens poden aconsellar de manera professional i faciliten els canvis, reparacions o consultes post-venda. Alhora és més sostenible i socialment més integrat.

Quan comprem estem col·laborant econòmicament en tots els processos que han fet possible aquell article: des de la treballadora o treballador de la fàbrica subcontractada per la gran empresa, fins a la campanya de publicitat amb que la marca arriba al gran públic.

Si creiem que la nostra acció a nivell local té repercussions a escala global podem prendre algunes decisions que millorin el nostre entorn més proper a partir de les preguntes que formulem en els punts següents.

Quin tipus de comerç vols afavorir amb el teu consum?

Si apostes pel comerç local...

→ No has de dependre dels mitjans de transport per anar a comprar, tens a l'abast la majoria dels productes que necessites i dones vida als barris. Les ciutats sense comerç de proximitat són ciutats mortes. Amb les nostres compres col·laborem en la supervivència de negocis més propers i més humans que els grans centres comercials.

→ Afavorim la recuperació de la xarxa social: el botiguer o botiguera esdevé algú proper. Si aquest o aquesta necessita de serveis

Ecotendencia: distribuïdora de productes ètics i ecològics

Entrevista a Cristina González (Novembre de 2010)

Cristina: Feia 10 anys que treballava en el món empresarial, disfressada d'alguna cosa que no era, jugant amb regles injustes i amb una vida que no em feia feliç. Necessitava dedicar el meu temps a un projecte que em fes vibrar i que fos coherent amb la meua manera de pensar i viure.

La idea va sorgir fa uns 2 anys, amb la maternitat, i s'ha concretat aquest juliol passat. A l'inici del projecte estava jo sola, però finalment vaig trobar la millor persona per acompanyar-me en aquesta aventura: la meua millor amiga Chus.

Del juliol al novembre hem passat de ser Ecotendencia.com (www.ecotendencia.com), una botiga on-line de productes ètics i ecològics, a ser distribuïdora per altres botigues de moda ecològica, amb dues marques de roba i sabatilles esportives eco.

Poc a poc, l'espai de magatzem es va convertint en un punt de venda visible. La nostra intenció és que es converteixi en una botiga a Sants, un espai d'intercanvi, un espai de trobada per a infants i famílies, i arribar a ser un punt de referència en el consum responsable Barcelona.

CRN: Tens coneixement d'algun altre projecte que ofereixi avui productes com els que oferiu a Ecotendencia?

Hi ha botigues que tenen productes ecològics però actualment no hi ha cap lloc que distribueixi i ofereixi exclusivament productes que siguin alhora ètics i ecològics. Aquest és un punt que tenim molt clar: només volem comptar amb una oferta i una alternativa reals als productes que són necessaris a la nostra vida quotidiana.

Amb quins productors treballeu?

Principalment ens interessen productors locals, però malauradament a Espanya hi ha molt pocs productors de productes ecològics fora dels alimentaris. Per aquest motiu no ens queda una altra opció que distribuir productes francesos i alemanys.

Quins criteris utilitzeu per determinar els productes a comercialitzar? Quines garanties busqueu?

Quan seleccionem el nostre proveïdor sempre:

- Busquem un segell que garanteixi que es tracta d'un producte ecològic certificat.
- Prioritzem el producte espanyol o europeu.
- En cas que sigui del sud, ha de ser Comerç Just.

- En cas que no estigui certificat, el proveïdor ens ha de facilitar per escrit qui, on i en quines condicions fabriquen, per poder disposar de la traçabilitat total del producte. De vegades, quan els faig aquesta pregunta, no em tornen a contestar mai més.

Quines dificultats esteu trobant en el desenvolupament del projecte?

El repte és superar aquest primer any i crear unes bases ben sòlides. Estem contents perquè estem tenint molt bona acollida. Acompanyem la venda d'una intensa tasca de conscienciació social. No venem un producte generalista per tant el nostre mercat encara és petit. Ens agradaria comptar amb més recolzament per part de les administracions públiques a l'hora de difondre les formes alternatives de consum.

Per sort cada vegada som més col·lectius i persones que treballem per un món més solidari, ecològic i just.

com ara reparacions al seu negoci, assessoraments tècnics, etc. podrà recórrer a algú també del barri de manera que cada nou contacte és una nova trama de la xarxa local.

→ Facilites també la repersonalització de l'acció de consum: coneixes la persona que t'atén, t'aconsella i assessora i, en la majoria dels casos, facilita l'elecció.

A quin tipus de productor vols afavorir?

Si apostes pel producte de proximitat...

→ No perjudiques les treballadores de les cadenes globalitzades. No es tracta de cap boicot que pugui deixar-les sense feina. Estàs donant suport a negocis que s'enfronten a la competència de les grans marques internacionals, que també donen feina a molta gent i que dinamitzen l'economia local,

→ Dónes suport a negocis de mida més humana i que, probablement, no destinin gran part dels seus beneficis a inversions especulatives,

→ Impulses un negoci que no té capacitat d'incidir en els poders polítics democràticament triats. Les grans corporacions exerceixen poder polític a través de les seves oficines de lobby al voltant de les institucions europees i internacionals i promouen polítiques que les afavoreixen i que es gesten fora del control democràtic.

Disposo d'algun productor artesanal, de petit format o alternatiu que pugui satisfer la meva necessitat?

Si apostes per productors independents i alternatius...

→ Dónes suport a un model de negoci transformador que permet que els treballadors i les treballadores siguin els que determinen les seves condicions,

→ Ajudes a demostrar que altres maneres de produir i de relacionar-se amb els treballadors i les treballadores són possibles i viables econòmicament,

→ Col·labores en la supervivència de negocis que queden exclosos dels mercats per part de les grans marques i les empreses de distribució que monopolitzen la relació consumidors/es — productors/es.

Un exemple de producció alternativa que s'ha gestat gràcies a la xarxa d'organitzacions de la Campanya Roba Neta és la marca «No Chains»: Dues cooperatives en dos extrems del món s'han unit per treballar i lluitar per promoure formes de treball digne. La cooperativa «Dignity Returns», de Tailandia, va ser formada per treballadores en lluita durant el procés de tancament de la fàbrica on treballaven. Van poder disposar de la maquinària i han tirat endavant un negoci autogestionat de producció de roba de cotó. La cooperativa de treball «20 de diciembre» (La Alameda) està formada per persones que havien treballat esclavitzades en tallers clandestins de la zona de Buenos Aires, la majoria immigrants procedents de Bolívia.

Marcelinus: Jerseys creats, teixits i confeccionats a Olot

Entrevista a Tat Roset (Novembre de 2010)

Tat: El taller fa 15 anys que funciona, però Marcelinus és una marca que hem creat ara fa 2 anys. La Maria Àngels, la propietària del taller Texpunt, juntament amb altres col·laboradors van tenir la idea de crear-la, basant-se en el redisseny del jersei anomenat Marcelinu o Camacho molt estès a la comarca de la Garrotxa i en honor al sindicalista Marcelino Camacho que sempre els utilitzava. L'objectiu era recuperar el model tradicional de sempre (amb un 80 % de llana) i alhora crear models de dona i algunes variants més, per tal d'arribar a més públic.

La reestructuració és va engegar el 2008 i jo coordino el projecte pel que fa als assumptes comercials i de distribució. El primer any, vam fer un llançament amb 120 peces, i l'any següent es va seguir amb una producció de 1200 peces. La distribuïm principalment a Girona i Barcelona i a través de la botiga en línia www.marcelinus.cat

CRN: A quin tipus de botigues es distribueix el producte?

Bàsicament establiments petits que tenen productes multimarca. Solen ser botigues on la persona propietària es vol comprometre i està interessada en el valor afegit del producte. Els comerciants troben en Marcelinus el valor de ser un producte 100% local, ja que tot el procés productiu (disseny, teixit i producció) es realitza a Olot.

Alhora, recuperem la tradició tèxtil d'Olot i creem un nou format del jersei tradicional a la comarca. Amb la nova reestructuració de l'empresa és pretén establir el lloc de treball de dones de més de 40 anys, per a les quals seria inviable la seva incorporació en el món laboral, ja que sempre han treballat en el sector tèxtil que pràcticament s'ha extingit en aquesta zona. A més, el projecte dedicarà el 50% de la resta dels beneficis a un projecte ambiental o social.

Com us enfronteu a la competència dels altres formats?

Al propietari del petit comerç li ha d'interessar el valor afegit del producte que oferim perquè,

òbviament si no es té en compte aquest valor, tenim molt perdut enfront de les altres marques que juguen dins el sistema de producció global, basat en el mínim cost màxim benefici.

On produïu? Amb quins mitjans?

Es fa íntegrament dins la comarca de La Garrotxa, es teixeix a Olot en una de les úniques teixidories que queden. La confecció i el disseny es fa al taller de Texpunt. Pel que fa als mitjans, comptem bàsicament amb: la teixidora, les màquines de cosir, les remalladores, les overlock, la planxa... Si esporàdicament necessitem alguna cosa més (brodats, etiquetes, fil...) sempre ho podem demanar a altres tallers que hi ha a la comarca.

Quines eines teniu per donar-vos a conèixer?

Doncs visito personalment les botigues per presentar el projecte. De vegades trobes qui s'interessa molt pel projecte i es compromet des del primer moment, i d'altres no mostren interès pel producte o el seu valor afegit. També ens donem a conèixer a través de la nostra pàgina web www.marcelinus.cat, i als mitjans de comunicació a través d'entrevistes que ens han fet per a programes com Els matins de TV3, Tot és possible de RAC1... per a articles a El punt diari o a La Vanguardia...

Quin perfil creieu que tenen els vostres clients?

Doncs els clients, igual que els botiguers, són bàsicament persones que sigui per motius ètics o per la gràcia de tornar a portar el tradicional jersei Marcelinus, s'interessen pel projecte.

Quines són les principals dificultats que trobeu en el procés de producció?

Bàsicament, el preu de les matèries primeres. Moltes d'elles, com ara la llana i algunes teles, s'han deixat de produir aquí i s'importen d'altres països. En efecte, aconseguir aquestes matèries produïdes a casa nostra és força costós. Cal dir que no hem tingut gaire problemes més perquè el taller Texpunt compta amb una gran experiència en la producció tèxtil.

El poder de les xarxes

Totes les persones formem part de més d'una xarxa social. Família, feina o amistats poden ser espais d'intercanvi de molts productes, també de roba. Quan una peça ja no ens serveix (perquè ens ha quedat petita, no la farem servir més...) cal valorar si pot ser d'utilitat a algú altre. Aquestes xarxes permeten l'intercanvi, de manera que hi ha bidireccionalitat: no només podem oferir allò que no volem, sinó que també podem trobar allò que necessitem. Optar per compartir roba o calçat ens permet donar una nova vida a una peça que ja no utilitzem, ampliar l'armari amb peces noves que no teníem fins ara o trobar allò que buscàvem sense necessitat de comprar-ho.

Recórrer a la teva xarxa personal té molts avantatges:

- Fàcil accés. És realment a prop: família, amics/gues, companys/es de feina.
- Al nostre gust. Per coincidència d'interessos.
- Durant el temps que vulguem. Podem intercanviar per sempre o temporalment, per una ocasió especial, per exemple.
- Anem a mitges? Compartir costos i el producte adquirit, pot ser una bona opció per no haver de trencar la guardiola.

Acudir a la xarxa personal és habitual amb la roba i el calçat infantil, però no tant amb els adults. Sembla que la roba ens defineix i que necessitem tenir l'exclusivitat de la peça que escollim.

- Però si veus l'opció de compartir com una ampliació dels recursos, segur que hi surts guanyant! Pots ampliar les possibilitats acudint o organitzant mercats d'intercanvi. Es tracta d'espais on es poden canviar estris o peces de roba que no s'utilitzen (i estan en bon estat) per d'altres que ens puguin ser útil.
- No són tan propers com la família però en tens al teu abast.
 - Més diversitat. Amplies el radi de cerca entrant en contacte amb persones diverses.
 - Especialitzats, o no. Hi ha mercats oberts on pots trobar-hi una gran varietat de productes però potser és més difícil trobar-hi la roba que busques. N'hi ha però, d'especialitzats on pots trobar o portar peces específiques com per exemple roba d'esport o muntanya.
 - Fes-t'ho tu mateix/a. Si no coneixes cap mercat, o no hi trobes el que vols, sempre pots iniciar-ne un: a l'escola dels teus fills/es, al centre cívic del barri, en una organització a la qual pertanys... Iniciar o participar en un mercat d'intercanvi és una manera enriquidora de contribuir a la xarxa, i d'oferir possibilitats.

Productes amb moltes vides

A banda de permetre un canvi de vida a les peces de roba, podem allargar la seva funció. Les botigues i empreses que es dediquen a recollir roba de segona mà, s'encarreguen de revisar les peces per tal de tornar a posar-les a la venda. En molts casos les persones

Aixovar: producció tradicional i ecològica de roba de llar

Entrevista a Rosa Escalé i Bosch (Desembre de 2010)

Rosa: Ara fa 3 anys que es va fundar l'Aixovar (www.aixovar.cat).

Per posar en marxa el projecte he aplicat tots els coneixements apresos durant la meua trajectòria dins del món del tèxtil. Vaig treballar dels 14 fins als 50 anys en la indústria tèxtil local, i en el sector cotoner espanyol i europeu. Els últims anys vaig ser responsable de col·leccions i disseny de producte per a l'empresa en la qual treballava. Però quan les empreses van començar a deslocalitzar gran part la nostra indústria, vaig decidir renunciar al meu lloc de treball per tal de construir un projecte que, d'alguna manera, recuperés la tradició tèxtil de casa nostra.

Després de 3 anys, totes les persones que treballem a l'Aixovar, ho fem des de la cooperació. Aportem al projecte la nostra força de treball i la nostra energia sense obtenir cap tipus de guany. Si no fos així seria inviable seguir amb l'iniciativa. Personalment, per tal de poder fer front a la dedicació que necessita el projecte i alhora obtenir els diners necessaris per a la meua subsistència, treballo de dilluns a divendres a Aixovar, i els caps de setmana com a substituïda en una fàbrica tèxtil d'una gran marca. Més endavant espero poder fer un pas i poder viure del projecte.

CRN: Quin valor afegit ofereix l'empresa?

El producte que oferim es molt bo, té una qualitat altíssima. Tots els nostres productes estan realitzats a la comarca del Bages i durant la seva producció respectem el tractament tradicional de la fibra de cotó. Els productes respecten el medi ambient i les nostres pells. Perquè és tan important per a la nostra salut menjar productes que siguin el més naturals possible com utilitzar productes per al descans i la higiene que siguin tractats de forma natural i no tinguin components perjudicials. A més dels beneficis que comporta la producció de teixits de forma natural, cal esmentar la importància que té per a nosaltres la recuperació de la cultura cotonera i tèxtil que ha caracteritzat durant tants anys Catalunya.

Considerem que pot ser una eina de creació d'economia real per al nostre país.

Quines dificultats trobeu en la producció?

El problema principal és que els materials imprescindibles per a l'elaboració del producte no es troben dins del mercat espanyol i, excepte en comptades ocasions, tampoc a Europa. Això és a causa de l'especulació i deslocalització, no tant de les matèries sinó del mateix fil. Cada vegada és més complicat accedir a la compra de materials en quantitats "petites".

A quines dificultats heu de fer front per distribuir i comercialitzar?

Òbviament la competitivitat de preus i la producció massiva. Aquestes dues realitats dificulten força la comercialització. A les botigues no els interessa gaire la qualitat del producte ni la forma en que ha estat confeccionat. El que interessa és el baix cost i que sigui alhora un producte de moda i de fàcil comercialització. Evidentment el nostre producte no reuneix cap d'aquests requisits.

Quin és el perfil de la vostra clientela?

Està formada per gent que valora la qualitat i la manera en que es produeix. Venem a partir de trobades informals que organitzem nosaltres mateixes i, alhora, comercialitzem en algunes botigues interessades en un consum alternatiu i amb ganes de promoure alternatives. També participem en fires d'ecoconsum.

On es produeix? Amb quins mitjans?

Tot es produeix a la comarca del Bages i del Vallès. La confecció és senzilla i casolana i pretén seguir-ho sent en el futur.

Lupita

Quan va sortir de la seva Bolívia natal, no duia més equipatge que el seu farcell de colors a l'esquena. Amb els seus dos fills petits, aquella dona menuda i d'ulls vius va emprendre el llarg viatge que l'havia de dur des de La Paz fins a Buenos Aires, per trobar feina al sector de la confecció. No podia imaginar-se les condicions en les que hauria de viure i treballar. Va passar-se mesos encadenada a una màquina de cosir, per tal que no parés de produir. No hi havia descans, no hi havia possibilitat de sortir d'allà. Aquest era el futur que l'esperava a l'Argentina? No s'ho podia creure. Aleshores va ser quan va conèixer La Cooperativa.

"La cooperativa és chiquita pero está llena de ilusión y ganas, como yo!" Diu Lupita a la periodista que li fa l'entrevista. L'emoció pot llegir-se-li a la cara! Un lloc, una gent, un espai per poder fer sentir la seva veu i la d'altres tantes treballadores que com ella han viscut i encara viuen en situació d'explotació. *"Cuando conocí a la gente de la cooperativa, sentí que un nuevo camino se abría frente a mi. No dudé ni un minuto en unirme a ellos y ellas. Los compañeros y compañeras son todos gente humilde, y trabajamos sin mucha plata. Esa era la idea: cambiar las cosas desde la base, desde las personas, sin esperar a que los que andan por ahí arriba vengán a arreglar nuestros problemas. Somos pueblo para el pueblo, y creemos en el cambio"*. Però aquí – li diu la periodista- vive usted de forma realmente humilde, cuando en Bolívia tenía un trabajo y la casita de su familia.

Lupita es mira la periodista amb una mirada dolça i li diu: *"Qué significa para usted humilde? Pobre? Nadie deja su tierra por nada. La venta ambulante no era un trabajo que nos permitiera salir adelante, y en la casa de mis papás ya no había sitio para nadie más. Yo, como muchos otros, buscaba un futuro mejor. Quizá las oportunidades no las encuentre una a la primera de cambio. Mi primer tiempo acá no fue nada fácil, pero la vida siempre pone cosas buenas frente a ti. Puedes agarrarte o dejarlas pasar. Yo me agarré a la dignidad de un proyecto de grupo. Prefiero dejar un mundo mejor para mis hijos a dejarles un trabajo que los haga vivir arrodillados. ¿Le suena?"*



que posen a punt les peces de roba per tornar-les a comercialitzar formen part de projectes d'inserció socio-laboral.

Un exemple és el programa Roba Amiga, un projecte d'inserció laboral mitjançant la reutilització de roba en bon estat a Catalunya. Es tracta d'un projecte promogut per diverses entitats d'interès social. A títol personal, tant pots dipositar la roba que no fas servir als contenidors taronges repartits per tot el territori com comprar la roba que necessites a les seves botigues.

<http://ca.robaamiga.cat>

Mou-te i exigeix

Per a exercir un consum crític cal estar informats i informades. Si creus que un canvi en els hàbits de consum és necessari per canviar el model, fes un pas més: demana informació, llegeix, pregunta, passa a l'acció!

En primer lloc pren consciència que allò que afecta els altres també t'afecta a tu:

- 1. Retallades en drets laborals: la precarietat al sud es converteix en precarietat global.
- 2. Monopolització de la distribució: cada cop menys empreses controlen el nostre accés a la roba.
- 3. Limitació de la llibertat d'elecció: la monopolització de la moda porta a la imposició d'unes tendències uniformes a tot el món.
- 4. Conseqüències mediambientals: hi ha països on s'utilitzen substàncies i procediments de producció que estan prohibits aquí.

1.



2.



3.



4.



En segon lloc, a més d'incorporar criteris de consum coherents amb el que penses i petits canvis a la teva vida, pren consciència de la importància de la teva acció sumada a les de les altres persones. A continuació t'ofereixo algunes propostes.



Què pots fer individualment?

- Dóna suport a campanyes i accions puntuals de pressió i denúncia. Pots seguir les Accions Urgents de la Campanya Roba Neta. Inscriu-te a la llista de ciber-activistes a www.robaneta.org
 - Interessa't per la responsabilitat de les empreses productores. Pots trobar informació a publicacions com aquesta o a la pàgina web de les campanyes de defensa dels drets laborals.
 - Demana informació a les empreses per demostrar que les persones consumidores estem preocupades per l'origen dels seus productes. Fes reclamacions quan les etiquetes no reflecteixin on han estat confeccionades les peces de roba.
 - Demana als establiments comercials quina és la procedència de les peces.
- Hi ha moltes empreses internacionals de les que no disposem d'informació sistematitzada. Com a consumidor o consumidora tens dret a interessar-te per les mesures que adopten les firmes que et venen la roba. Et proposem que demanis més dades i transparència a través de correus electrònics com aquest i que ens transmetis les respostes que rebis a info@robaneta.org:

Benvolguts/des Srs/Sres,

A través de la Campanya Roba Neta he conegut la dura realitat que viuen milions de persones que treballen a la indústria de la confecció arreu del món. Com a consumidor/a puntual dels seus productes m'agradaria saber que fa [nom de la marca] per evitar situacions d'explotació laboral i per millorar les condicions de vida de les persones treballadores implicades en la seva cadena de producció. En aquest sentit, els hi voldria transmetre les següents preguntes:

- Disposa [nom de la marca] d'un codi de conducta?
- Exigeix el codi de conducta el respecte als convenis fonamentals de la Organització Internacional del Treball?
- Quants proveïdors tenen? En quins països?
- S'exigeix a tots els proveïdors que signin el codi de conducta corporatiu?
- Quines mesures pren l'empresa en cas de detectar que una fàbrica proveïdora no compleix punts bàsics del codi de conducta?
- Com publica la seva empresa les mesures que es prenen?

- *Tenen proveïdors en països on no estan garantides les llibertats sindicals?*
 - *Què fa la seva empresa per promoure l'organització dels treballadors i de les treballadores?*
 - *Quines mesures han emprès per millorar la remuneració dels treballadors i les treballadores de la seva cadena de producció?*
 - *Han considerat la possibilitat d'establir un salari mínim que permeti als treballadors i a les treballadores cobrir les seves necessitats dignament?*
- Espero amb impaciència les seves respostes.*

*Gràcies per avançar,
[signatura]*



Què pots fer col·lectivament:

→ Forma un grup d'activistes a la teva universitat, al teu barri o a la teva ciutat. Si formes part d'una associació, organització o col·lectiu, adhereix-vos a la xarxa de la CRN i ajudeu-nos a fer difusió de les denúncies i de les accions urgents.

Alguns col·lectius que donen suport a la CRN i fan accions de denúncia: el grup de cooperació internacional de la Fundació Autònoma Solidària, el grup de voluntaris i voluntàries de Enginyeria Sense Fronteres de la UPC, la Fundació URV Solidària...

→ Participa en un grup que ja existeixi. Hi ha grups vinculats a ONG's i sindicats a moltes ciutats europees. Alguns grups a casa nostra:

- grup CRN de SETEM Catalunya, delegació de Manresa de SETEM Catalunya..
- Una mica més lluny: grup d'activistes de SETEM Nafarroa, grup de teatre de carrer de SETEM Comunitat Valenciana...
- I a nivell europeu hi ha grups d'acció a 15 països.

→ Col·labora amb les plataformes que s'encarreguen d'investigar les empreses. Ofereix el teu temps per fer recerca des del teu ordinador. Escriu-nos a info@robaneta.org

Les campanyes de denúncia: Campanya Roba Neta

La Campanya Roba Neta (CRN) és una iniciativa que busca unir els esforços d'ONG, sindicats, organitzacions feministes i organitzacions de persones consumidores, per millorar les condicions

de vida i de treball de les persones que intervenen en les cadenes de subministrament de la indústria global de la confecció. Hi ha "Campanyes Roba Neta" en 14 països europeus i, a cadascun, una plataforma d'organitzacions que la recolza i la impulsa. Les diferents campanyes es coordinen en reunions internacionals que se celebren cada 3 mesos i compten amb una xarxa de més de 250 organitzacions amigues repartides per tot el món, majoritàriament organitzacions de persones treballadores i sindicats però també investigadors i investigadores independents.

La CRN va néixer el 1989 als Països Baixos després de la constatació, per part d'ONG i d'organitzacions feministes, de les pèssimes condicions laborals de les treballadores de la confecció de països com Indonèsia, Malàisia o Filipines. Jornades d'entre 12 i 16 hores diàries, salaris de misèria, repressió i persecució sindical i tot tipus d'abusos, van motivar aquests col·lectius a dirigir-se a les marques internacionals que havien deslocalitzat la seva producció en aquells països per exigir responsabilitats i per denunciar les injustícies que s'amagaven (i s'amaguen) darrera de la roba que llueix en els aparadors de les ciutats riques d'Europa.

Des de llavors, la solidaritat amb els col·lectius de treballadores i treballadors, la relació amb confederacions sindicals internacionals i les successives accions de protesta adreçades a les firmes internacionals han forjat unes línies de treball caracteritzades per la multiplicitat d'actors, la complementaritat entre ells i la flexibilitat en les metodologies de treball. A l'Estat espanyol, la CRN és coordinada per SETEM des de l'any 1997.

Les accions urgents

Avui la xarxa de la CRN dóna suport, a través de les Accions Urgents, a les lluites de col·lectius de treballadores que pateixen repressió, pressions, acomiadaments i abusos de tot tipus pel fet d'organitzar-se. No seran les campanyes internacionals i els grups d'activistes d'Europa els que "portin els drets laborals" als països del sud. El deteriorament de la capacitat de negociació de la classe treballadora és global i des de la CRN, donant suport a les lluites concretes intentem aconseguir èxits puntuals que creen llaços entre activistes i lluitadors/es de tots dos extrems de la cadena de producció.

Mitjançant la participació en les accions urgents pots ajudar a exercir pressió sobre les marques, els proveïdors i els governs que



tenen la capacitat i la responsabilitat de respectar aquests drets laborals i humans.

Si els abusos denunciats es produeixen en la cadena de subministrament d'una gran firma, demanem a aquesta empresa que exigeixi canvis al seu proveïdor per resoldre la situació de forma satisfactòria per a les treballadores i els treballadors sense tallar la relació comercial.

Per fer efectiva la pressió sobre les firmes internacionals, convoquem enviaments massius de correus electrònics mitjançant la nostra web, enviaments de postals o de correus en paper, accions de carrer davant de les botigues o accions mediàtiques i de denúncia amb l'objectiu de donar a conèixer la situació concreta denunciada.

L'objectiu final de les accions no és canviar el sistema de relacions laborals sinó fer efectiva la solidaritat internacional per intentar garantir que els treballadors i treballadores que s'organitzen per defensar els seus drets no són represaliats. Cada victòria d'aquestes obreres i obrers és font d'inspiració per a col·lectius i sindicats que lluiten dia a dia contra l'exploació.

Pots trobar les Accions Urgents impulsades per la CRN a l'Estat espanyol a:
<http://www.ropalimpia.org/acciones.php>



Bibliografia

- Campanya Roba Neta (2010): *Passeu per caixa. Les superfícies i les condicions laborals a la indústria de la confecció*. SETEM Catalunya: Barcelona. Disponible a: http://www.setem.cat/pdf/passeu_per_caixacat.pdf
- Centro Nuovo Modello di Sviluppo (2006): *Guida al vestire critico*. Coop SERVIZI: Bologna.
- Clean Clothes Campaign (2009): *Full Package Approach to Labour Codes of Conduct Four major steps companies can take to ensure their products are made under humane conditions*. Disponible a <http://www.cleanclothes.org/resources/ccc/corporate-accountability/full-package-approach-to-labour-codes-of-conduct>
- Connor, Tim; Dent, Kelly (2006): *Fuera de juego, Derechos laborales i producción de ropa deportiva en Asia*. Oxfam Internacional.
- Crabbé, Carole; De Koninck, Frieda; Caudron, Jean Marc (2009): *Nous voulons des vêtements propres!* Campagne Vêtements Propres asb i Schone Kleren Campagne.
- Hernández Zubizarreta, Juan (2009): *El negocio de la responsabilidad: crítica de la responsabilidad social corporativa de las empresas transnacionales*. Icària: Barcelona.
- Maher, Samantha (2010): *Taking Liberties: the story behind the UK high street*. Labor behind the label i War on Want. <http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/item/download/109>
- Merk, Jeroen (2008a): *Tejiendo Salarios Dignos en el Mundo*. Federación SETEM: Barcelona. Disponible a <http://ropalimpia.org/documentos/publicaciones/SDW-ESP-baja.pdf>
- Merk, Jeroen (2008b): *The Structural Crisis of Labour Flexibility: Strategies and Prospects for Transnational Labour Organising in the Garment and Sportswear Industries*. Clean Clothes Campaign International Secretariat: Amsterdam.
- Red de Solidaridad de la Maquila (2008): *Salvando Obstáculos: Pasos para mejorar las condiciones de trabajo y los salarios en la industria mundial de artículos deportivos*. Juega Limpio 2008.
- Sluiter, Liesbeth (2010): *Clean Clothes. A Global Movement to End Sweatshops*. Pluto Press: Londres.

Webs d'interès

Les pàgines de la Campanya Roba Neta:

→ <http://www.robaneta.org>

Pàgina web de la Campanya Roba Neta a l'Estat Espanyol.

→ <http://robaneta.wordpress.com>

Bloc de la Campanya Roba Neta a Catalunya.

→ <http://www.cleanclothes.org>

Pàgina web de la Campanya Roba Neta internacional.

Informació sobre firmes de roba esportiva

→ <http://www.clearingthehurdles.org>

Clearing the hurdles és una pàgina que recull les respostes que les marques de roba esportiva van donar a les organitzacions membres de la campanya Play Fair 2008.

→ <http://www.playfair2008.org>

La coalició Play Fair aprofita les cites olímpiques per recordar a les marques de roba esportiva les situacions a la seva cadena de subministrament.

→ <http://www.teamswheat.org/>

Teamsweat és una coalició internacional de consumidors i consumidores i de persones treballadores que lluita contra les injustícies a la cadena de subministraments de Nike.

Altres campanyes, moviments i organitzacions internacionals

→ <http://es.maquilasolidarity.org/>

Red de Solidaridad de la Maquila (Canadà, Mèxic).

→ <http://www.laborrights.org/>

International Labor Rights Forum (EEUU).

→ <http://www.itglwf.org>

Federació Internacional de Treballadors/es del Tèxtil, la Confecció i el Cuir (ITGLWF).

→ <http://www.clb.org.hk/en/>

China Labor Bulletin.

→ <http://www.asiafloorwage.org/>

Asia Floor Wage Campaign. Campanya Internacional per establir un salari mínim vital a l'Àsia.

La Campanya Roba Neta (CCC per les seves sigles en anglès) és una xarxa internacional d'ONG, sindicats i organitzacions de persones consumidores que, des de principis dels 90, denuncia les condicions laborals que pateixen les obreres i els obrers de la confecció. Actualment la Campanya està present a 14 països europeus i treballa amb més de 250 organitzacions dels principals països productors de roba per a la indústria global de la moda. A l'Estat espanyol, la Campanya Roba Neta està en marxa des del 1997 liderada per la Federació d'ONG Setem.

**Campanya
Roba Neta**



Clean Clothes
Campaign

Setem

amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
**Departament
de la Presidència**



**Agència Catalana
de Cooperació
al Desenvolupament**

