

¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DIRIGIDA POR TRABAJADORES (WSR)?

El Fracaso de la Auto-Regulación Corporativa

En un mundo cada vez más cercano con mercados cada vez más globalizados, los trabajadores de bajos salarios en la base de las cadenas de suministro corporativas permanecen aislados, vulnerables, explotados, y abusados.

Los gobiernos, los cuales deberían de ser responsables de proteger los derechos de sus ciudadanos, frecuentemente carecen de los recursos o la voluntad política para hacerlo. Las agencias de cumplimiento y los marcos políticos estatales fallan consistentemente en proteger a los trabajadores de condiciones de explotación e incluso abusos serios, como el trabajo forzado y el acoso sexual y la violación, en gran medida porque aquellos que están sufriendo de estos abusos no tienen una voz. Donde los derechos de negociación colectiva existen y se hacen cumplir, los sindicatos pueden ofrecer protecciones laborales efectivas. Pero incluso cuando esos derechos existen bajo las leyes, son ignorados en la práctica para millones de trabajadores, mientras millones más son del todo excluidos del derecho de formar un sindicato.

Las corporaciones tienen la responsabilidad de asegurar que los derechos humanos sean respetados en las operaciones de sus proveedores, pero tienden a tratar los descubrimientos de abusos en sus cadenas de suministro como una crisis de relaciones públicas que debe de ser gestionadas, en vez de violaciones de derechos humanos que deben ser rectificadas.

En búsqueda de proteger sus marcas de algún daño a sus reputaciones, las corporaciones adoptan estrategias que profesan su apego a estándares de derechos humanos fundamentales, pero no ofrecen ningún mecanismo efectivo para hacer cumplir con esos estándares. Esta propuesta, conocida generalmente como la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), se caracteriza por compromisos voluntarios, estándares generales que en gran parte reflejan las leyes locales, un monitoreo inefectivo o inexistente, y la ausencia de un compromiso o los mecanismos para hacer cumplir los escasos estándares

que si existen. La RSC es en realidad una forma de auto-regulación corporativa que ha fallado en dirigirse a la crisis de derechos humanos continua en las cadenas de suministro globales, en gran parte porque no sitúa a los trabajadores—las personas cuyos derechos están en cuestión y quienes tienen el conocimiento más directo del ambiente pertinente—en el centro del desarrollo y cumplimiento de las soluciones al problema. Este fallo es evidente en todos los niveles de la RSC—en su estructura, gerencia, operación y su asignación de recursos—y es este error de diseño que hace inevitable el fracaso de estos sistemas.

De la RSC a la WSR

En los últimos años, sin embargo, este inhóspito panorama a comenzado a cambiar. Tanto en los Estados Unidos como en el extranjero, los trabajadores y sus organizaciones han forjado soluciones



Dos docenas de niños entre las 275 personas liberadas de una operación de trabajo forzado en un rancho grande Mexicano después de que las autoridades hicieron una redada en el 2013.

efectivas que aseguran la verdadera y verificable protección de los derechos humanos en las cadenas de suministro corporativas. Este nuevo paradigma es conocido como la Responsabilidad Social Dirigida por Trabajadores (Worker-Driven Social Responsibility o WSR por sus siglas en inglés).

La WSR ha sido puesta a prueba en algunos de los ambientes laborales más obstinadamente explotadores en el mundo de hoy—desde los campos agrícolas de la Florida, los cuales en un momento fueron denominados “el epicentro de la esclavitud en el mundo actual” por fiscales federales, hasta los talleres clandestinos de Bangladesh, el foco de algunos de los incendios de fábricas y colapsos de edificios más horribles de este siglo. En estos ambientes opresivos, la WSR ha demostrado su habilidad de eliminar abusos prolongados y mejorar las vidas de los trabajadores.

La WSR otorga una nueva y comprobada forma de poder para trabajadores anteriormente impotentes, para que puedan proteger y hacer cumplir sus propios derechos. Estos derechos pueden incluir—según las circunstancias y prioridades de los trabajadores que impulsan al programa—el derecho a la libertad de asociación, el derecho a un ambiente laboral seguro y sano (incluyendo el derecho de tra-

bajar libre del acoso sexual y la violencia sexual), y el derecho de trabajar libre del trabajo forzado o la violencia, entre otros derechos fundamentales.

El paradigma de la WSR se basa en el entendimiento de que, para lograr mejoramientos significativos y duraderos, las protecciones de los derechos humanos en las cadenas de suministro corporativas deben ser impulsadas por los trabajadores, deben ser enfocadas en el cumplimiento, y basadas en acuerdos legalmente vinculantes que asignan la responsabilidad de mejorar las condiciones laborales a las corporaciones globales que encabezan aquellas cadenas de suministro. Varias características principales diferencian a la iniciativa WSR del modelo fracasado de la RSC. Específicamente:

- Las organizaciones de trabajadores deben de ser la fuerza motriz en la creación, el monitoreo, y el cumplimiento de programas diseñados para mejorar sus salarios y condiciones laborales;
- Las marcas y los minoristas deben firmar acuerdos legalmente vinculantes con las organizaciones de trabajadores, y esos acuerdos deben requerir que las marcas otorguen apoyo financiero a sus proveedores para asistir con el cumplimiento de los estándares laborales estab-

- lecidos por el programa, y dejar de realizar negocios con proveedores que violen esos estándares;
- Los mecanismos de cumplimiento y monitoreo deben ser diseñados para proporcionar a los trabajadores una voz efectiva en la protección de sus propios derechos, incluyendo la educación extensiva para trabajadores sobre sus derechos bajo el programa, inspecciones rigurosas del lugar de trabajo que son realmente independientes de la influencia de las marcas y los minoristas, divulgación pública de los nombres y ubicaciones de las marcas y proveedores participantes, y un mecanismo de quejas que asegure la acción rápida y efectiva cuando los trabajadores identifiquen abusos.

El reconocimiento de este nuevo paradigma es cada vez más vasto, y apoyarlo es ahora una necesidad moral y funcional. En consecuencia, una declaración de principios ha sido desarrollada y difundida para su que individuos y organizaciones interesadas puedan ratificarlo.

Declaración de Principios

Nosotros, los firmantes, comprometidos a una visión de un ambiente de trabajo justo en donde a cada trabajador se le asegura su dignidad, condiciones laborales decentes, y el derecho de organizarse, reconocemos que los programas efectivos de protección a los derechos de los trabajadores en cadenas de suministro contratadas deben basarse en acuerdos entre corporaciones globales y organizaciones de trabajadores que siguen los siguientes principios:

1. Las Iniciativas de Derechos Laborales Deben Ser Dirigidas por Trabajadores: Los trabajadores son los únicos actores en la cadena de suministro con un interés vital y permanente en asegurar que sus derechos sean protegidos. Si por lo tanto un programa tiene la intención de mejorar su situación, para que funcione los trabajadores y sus organizaciones representantes—ya sean sindicatos laborales globales, nacionales, o locales, organizaciones de derechos humanos basadas en los trabajadores, u otras



NEW YORK TIMES

1,137 trabajadores en el sector textil fallecieron en el colapso de la fábrica Rana Plaza en el 2013 en Dhaka, Bangladesh. El Acuerdo sobre Incendios y la Seguridad de Edificios está abordando estos riesgos para evitar tragedias futuras.

Trabajadores en un rancho del Programa por Comida Justa reciben entrenamiento sobre sus derechos y los mecanismos de desagravio establecidos en el Código de Conducta.



organizaciones que genuinamente representan los intereses de los trabajadores—deben de estar a la cabeza de la mesa en la creación e implementación del programa, incluyendo sus prioridades, diseño, monitoreo, y cumplimiento. Los estándares laborales de la iniciativa tienen que estar basados en principios universales de derechos humanos y derechos laborales, los cuales están incorporados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y definidos por los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

2. Las Obligaciones de las Corporaciones Globales Deben de Ser Vinculantes y Ejecutables: El respeto a los derechos humanos en las cadenas de suministro corporativas no puede ser opcional o voluntario. El cumplimiento efectivo es clave en el éxito de cualquier programa de responsabilidad social. Las organizaciones de trabajadores deben de poder ejecutar los compromisos de las marcas y los minoristas como una cuestión de obligación contractual.

3. Los Compradores Deben Proporcionarle a los Proveedores Incentivos y la Capacidad Financiera para Cumplir: Las corporaciones en lo alto de las cadenas de suministro ejercen presión constante sobre los costos de los proveedores, lo que inexorablemente implica presión en los salarios y las condiciones laborales: el mercado incentiva el abuso. Las corporaciones deben por consiguiente ser requeridas a incentivar el respeto a los derechos humanos a través del pago de primas, precios más altos negociados, y/u otros estímulos económicos que les permita a los surtidores cubrir el costo adicional del cumplimiento de los estándares laborales acordados.

4. Las Consecuencias por Incumplimiento para los Proveedores Deben de Ser Obligatorias: Las obligaciones de las marcas y los minoristas globales deben incluir la exigencia de ciertas consecuencias económicas significativas y rápidas para los proveedores que violen los derechos humanos de

sus trabajadores, aún si terminar o no la relación con el surtidor le es conveniente económicamente o logísticamente a la marca o minorista. Solo los programas que incluyan susodichas consecuencias económicas pueden asegurar la protección de los trabajadores.

5. Los Beneficios Para los Trabajadores Deben de Ser Cuantificables y Oportunos: La habilidad de las marcas y los minoristas de poder ocultar el fracaso de las iniciativas voluntarias de derechos laborales es significativamente asistida por la ausencia de la obligación en estas iniciativas de lograr objetivos concretos y cuantificables en plazos específicos y al nivel del lugar de trabajo. Para asegurar la responsabilidad y el cumplimiento, cualquier programa que sea diseñado para corregir problemas de derechos laborales específicos debe incluir resultados objetivamente cuantificables y plazos límites claros.

6. La Verificación del Cumplimiento en el Lugar de Trabajo Debe de Ser Rigurosa e Independiente: Las auditorías del lugar de trabajo—por lo general infrecuentes, superficiales y nunca libres de la influencia del comprador—son los únicos mecanismos de monitoreo de los programas tradicionales de Responsabilidad Social Corporativa y se han com-

probado insuficientes una y otra vez. La verificación efectiva del cumplimiento de los proveedores es esencial y debe incluir los siguientes componentes: inspectores con un conocimiento amplio de la industria pertinente y los problemas laborales, y quienes operan independientemente del control económico y la influencia de los compradores; entrevistas con trabajadores a fondo, llevadas a cabo bajo condiciones en las cuales los trabajadores puedan hablar libremente, como parte central del proceso; educación al trabajador efectiva que le permita a los trabajadores funcionar como aliados de los inspectores externos; y un mecanismo de resolución de quejas que opere independientemente de los compradores y los surtidores y dentro del cual las organizaciones de trabajadores desempeñen un papel central.

Como endosantes, nosotros reconocemos que una propuesta que incorpora estos principios, cada vez más conocida como Responsabilidad Social Dirigida por Trabajadores (WSR, por sus siglas en inglés), es el mejor modelo para asegurar el respeto a los derechos humanos en las cadenas de suministro en donde los abusos en el ambiente laboral son prevalentes, y nos comprometemos a asegurar que propuestas menos efectivas no sean promovidas a costa de la expansión de este modelo y del bienestar de los trabajadores.