



**Clean
Clothes
Campaign**
International Secretariat

10 años

del proyecto
Mejores Fábricas Camboya

Una evaluación crítica

**Centro Comunitario de Educación Legal
& Campaña Ropa Limpia**

Clean Clothes Campaign

International Secretariat



10 años del proyecto Mejores Fábricas Camboya

Una evaluación crítica

Autor

Jeroen Merk

Coordinación

Tola Moeun

Jeroen Merk

Editor

Bart Plantenga

Diseño

Studio Annelies Vlasblom,
Amsterdam

Foto de Tapa

Will Baxter

Traducción al español

Red de Solidaridad de la Maquila
(RSM)

Publicado por

Campaña Ropa Limpia y
Centro Comunitario de Educación Legal

Reconocimientos

Este informe es un esfuerzo de colaboración entre la Campaña Ropa Limpia y el Centro Comunitario de Educación Legal. Merecen un agradecimiento especial todos los entrevistados que compartieron sus experiencias y perspectivas. Ath Thorn, Kong Aghit, Bob Jeffcott, David John Welsh, Dominique Muller, Jill Tucker, Kevin Thomas, Ly Phearak, Lynda Yanz, Morm Khim, Rong Chhun, Siv Sothea, Vong Lovann, Tuomo Poutianen, e Ineke Zeldenrust nos dieron valiosas opiniones sobre versiones anteriores del informe. Agradecemos además a los participantes por sus aportes constructivos en la mesa redonda de Phnom Penh para discutir los hallazgos del informe. Agradecemos a World Solidarity y General Christian Union (AVC) -- Departamento Internacional Bélgica por su apoyo económico.

10 años del proyecto Mejores Fábricas Camboya

Una evaluación crítica

**Centro Comunitario de Educación Legal
& Campaña Ropa Limpia**

Borrador 3 de julio 2012

Índice

Introducción	5
Metodología	5
1 Antecedentes del programa MFC	7
Monitoreo de fábricas	7
Informes	8
2 Experiencias positivas	11
Mejora en las condiciones de trabajo	11
Participación / credibilidad de la OIT	11
Un programa que cubre todo el sector	12
Más que sólo monitoreo y auditoría	12
3 Posibilidades de mejorar	15
Sin poderes para hacer cumplir la ley	15
La libertad de asociación amenazada	16
Subcontratación de fábricas que evaden el monitoreo	19
Mejorar el monitoreo	19
Transparencia limitada	20
El papel limitado de las marcas compradoras globales	23
4 Conclusiones & recomendaciones	29
Sanciones para fábricas que violan la legislación laboral	29
Aumentar la influencia sindical	30
Expandir su alcance a fábricas subcontratistas	30
Mejorar el proceso de monitoreo	30
Mejorar la transparencia	31
Tomar seriamente la responsabilidad de las empresas compradoras	31
Notas	32

Recuadros

Importancia de la industria de la confección para Camboya	9
Mejor Trabajo	13
Desmayos masivos	17
Antisindicalismo y represalias	18
El consejo arbitral	18
Contratos de tiempo determinado	21
Los informes actuales de MFC: una paso atrás que decepciona	22
Tratar con los desmayos masivos mediante una mayor transparencia	25
H&M	25
Horas extra excesivas y salario digno	26

Abreviaturas

CA	Consejo Arbitral
MFC	Mejores Fábricas Camboya
CSDCC	Coalición de Sindicatos Democráticos de Trabajadoras(es) de la Confección Camboyanos
CRL	Campaña Ropa Limpia
CLC	Confederación Laboral Camboyana
CCEL	Centro Comunitario de Educación Legal
CDF	Contratos por Tiempo Determinado
AMCC	Asociación de Manufactureras de Confecciones en Camboya
OIT	Organización Internacional del Trabajo
LDA	Libertad de Asociación
AMF	Acuerdo Multifibra
MdE	Memorando de Entendimiento
TATA	Tratado de Comercio EEUU-Camboya en Textiles y Confecciones
CTI	Contratos por Tiempo Indeterminado



Foto: Will Baxter

Introducción

En 2011 se cumplió el 10º aniversario del proyecto Mejores Fábricas Camboya de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Camboya. El objetivo general de MFC es mejorar gradualmente las condiciones de trabajo de las fábricas en Camboya y por último aumentar la producción de mercancías libres de explotación.

La meta de MFC es asegurar que las fábricas de confecciones de ese país cumplan con los estándares laborales reconocidos internacionalmente y con las leyes laborales nacionales. Esto beneficiaría, según MFC, a “trabajadoras(es), empleadores y sus respectivas organizaciones, [y a] consumidores de los países occidentales y ayudaría a reducir la pobreza en uno de los países más pobres del mundo.”¹ Lo hace “evaluando e informando sobre las condiciones de trabajo en las fábricas de confecciones de Camboya siguiendo estándares laborales nacionales e internacionales, ayudando a las fábricas a mejorar las condiciones de trabajo y la productividad, y trabajando con el Real Gobierno de Camboya y marcas compradoras internacionales para asegurar un ciclo riguroso y transparente de mejoramiento”².

Este informe del Centro Comunitario de Educación Legal de Camboya (CCEL) y la Campaña Ropa Limpia evaluó el programa consultando con grupos sindicales camboyanos, ONGs y expertos en la industria de la confección sobre las fortalezas y debilidades de MFC. El informe está dividido en cuatro secciones principales. En la Sección 1 tratamos sobre los antecedentes del programa MFC; en la Sección 2 se discuten cuáles fueron sus puntos fuertes; en la Sección 3 se examinan seis áreas en las que se puede mejorar el programa; y finalmente, la Sección 4 concluye con la formulación de recomendaciones sobre áreas en las que se necesita mejorar. Creemos que tratando con estas áreas se podrá ayudar a lograr la misión de MFC de mejorar las condiciones de trabajo en la industria de la confección cambojana.

Metodología

Esta investigación se enfocó principalmente en las trabajadoras(es) en lo individual y sus sindicatos con el fin de conseguir la información sobre las condiciones de trabajo. Se entrevistaron un total de cuatro dirigentes de

confederaciones sindicales,³ cinco expertos del movimiento,⁴ 31 trabajadoras(es) activas de fábricas, seis ex trabajadoras(es) de fábricas,⁵ la Asesora Técnica Jefe y el Especialista en Capacitación de MFC.⁶ Todos los entrevistados, excepto uno, consistieron que sus nombres se mencionaran.

El objetivo de las entrevistas con los dirigentes sindicales fue escuchar sus experiencias y opiniones sobre MFC. Después de completarse las entrevistas, las transcripciones de las mismas fueron enviadas a cada entrevistado solicitándole su permiso para nombrarlo y utilizar la información en este informe. Después que se hubieran hecho correcciones a las transcripciones, se analizaron y categorizaron los datos basados en los logros y carencias del programa MFC, datos que fueron luego usados por la unidad laboral del CCEL, en colaboración con Coalición de Sindicatos Democráticos de Trabajadoras(es) de la Confección Camboyanos (CSDCC), para desarrollar una serie de recomendaciones para el programa.

Una versión anterior del informe fue discutida con representantes de organizaciones internacionales de derechos laborales y Mejor Trabajo en Washington (25 de octubre de 2011). También organizamos una mesa redonda con la participación de 70 personas para discutir los resultados e incorporar más aportes. En esa mesa redonda, la nueva Asesora Técnica Jefe de MFC, Jill Tucker, así como importantes representantes sindicales aportaron comentarios y opiniones útiles que fueron utilizadas para producir esta versión final. Finalmente, los investigadores revisaron y utilizaron una extensa literatura (académica) sobre el programa MFC. >



Trabajadoras(es) camino a la fábrica. Foto: CCEL

1 Antecedentes del programa MFC

Mejores Fábricas Camboya fue lanzado en 2001, cuando todavía estaba vigente el sistema de cuotas, lo que hizo posible vincular incrementos en el acceso a mercados con mejoras en los derechos laborales.⁷ La noción era que si las condiciones de trabajo mejoraban la industria obtendría mayor acceso a los mercados estadounidenses.

Las manufactureras tenían que participar en el programa para obtener una licencia de exportación, lo cual ayudaba a nivelar a las diversas manufactureras. En otras palabras, el Tratado de Comercio en Textiles y Confecciones EEUU-Camboya (TATA por sus siglas en inglés) creaba incentivos (mayores cuotas) para mejorar los derechos laborales. El sistema de cuotas textiles fomentaba un enfoque de “la zanahoria y el palo” para promover los derechos de las trabajadoras(es).⁸ Pero estos incentivos vinculados al comercio fueron eventualmente eliminados con la terminación del Acuerdo Multi Fibra (AMF) en 2005. MFC se enfoca ahora más en actividades de construcción de capacidades, cooperación en el lugar de trabajo y resolución de conflictos, aun cuando el monitoreo sigue siendo la actividad principal.

MFC trata de garantizar que las fábricas de ropa en Camboya cumplan con los estándares laborales internacionales reconocidos y las leyes laborales de Camboya, y su objetivo general es mejorar gradualmente las condiciones de trabajo en las fábricas en Camboya y aumentar la producción de productos libres de explotación. La OIT

El objetivo de MFC es mejorar gradualmente las condiciones de trabajo en Camboya y aumentar la producción de productos libres de explotación.

administra MFC, pero trabaja en estrecha colaboración con el Gobierno Real de Camboya, la Asociación Manufacturera de Confecciones de Camboya (AMCC) y las federaciones sindicales. MFC también trabaja estrechamente con otras partes interesadas, incluidas las marcas y empresas compradoras internacionales, es decir, empresas que tienen contratos con las fábricas de ropa para producir y comprar ropa.

Monitoreo de fábricas

El monitoreo de fábricas es un elemento clave del programa. Para participar, una fábrica tiene que firmar un Memorando de Entendimiento (MdE) en el cual acuerda, entre otras cosas, darle acceso pleno a monitores de la OIT (anunciados y sin anunciar) a sus fábricas y a su documentación, permitir a los monitores interactuar libremente con delegados sindicales de fábricas, representantes sindicales y trabajadoras(es), tanto dentro como fuera de las instalaciones de la fábrica. El monitoreo es realizado por monitores reclutados por MFC. Son capacitados en los detalles de los estándares laborales nacionales e internacionales así como en técnicas de monitoreo. MFC normalmente envía dos auditores a cada fábrica.

Los indicadores para libertad de asociación y negociación colectiva en particular, se enfocan en el proceso del ejercicio de estos derechos en las fábricas por parte de las trabajadoras(es). Los monitores pueden ser testigos de elecciones sindicales, elecciones de delegados sindicales, y sesiones de negociaciones colectivas. También consideran cualquier reclamo de las trabajadoras(es) sobre interferencia en actividades sindicales o acciones antisindicales que puedan ser violaciones de la legislación laboral camboyana. Esta información se refleja en

Se espera que las marcas y empresas compradoras endosen el Programa Mejores Fábricas, se comprometan con el programa y participen dos veces al año en el foro de compradores que comprende 32 marcas que representan el 60% de las exportaciones camboyanas de confecciones.

los informes de monitoreo de fábrica⁹. El proceso de monitoreo incluye entrevistas con personal de gerencia, trabajadoras(es), delegados de fábrica, observación de las condiciones en la fábrica (recorrido por la fábrica), y un análisis de documentos (como nóminas de pago y horarios). Durante las visitas de monitoreo, MFC usa una extensa lista de control basada en leyes y estándares laborales internacionales, que incluye más de 500 puntos. Eso incluye, estándares laborales internacionales fundamentales que cubren trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. MFC también monitorea lo requerido por la ley laboral camboyana sobre salarios, horas de trabajo, contratos de empleo, licencias, salud y seguridad ocupacional, bienestar social y relaciones laborales. También se registra el nivel de cooperación que muestra la gerencial durante cada visita. Según el MdE, MFC trata de visitar cada fábrica al menos dos veces por año.¹⁰

Además, las manufactureras pueden elegir participar en el Programa de Servicios de Asesoría de MFC. Aquí MFC provee orientaciones sobre esfuerzos de remediación de problemas de incumplimiento que hubieran sido identificados durante el monitoreo¹¹. Los asesores de MFC trabajan por un período de un año con la empresa para elaborar planes para tratar los problemas de incumplimiento y sistemas gerenciales, lo cual incluye la creación de un Comité Conjunto Consultor de Mejoramiento con representantes sindicales de las trabajadoras(es) para supervisar el proceso. Como parte de sus servicios, los asesores de MFC pueden ofrecer una variedad de sesiones de capacitación y entrenamiento sobre mejoras en la fábrica incluyendo, por ejemplo, capacitación en habilidades de supervisión, cooperación en asuntos de salud y seguridad ocupacional, capacitación en recursos humanos y conciencia de género.¹²

Informes

MFC genera informes de fábrica e informes resumen. Los informes de fábricas están disponibles solo para la fábrica, la cual sin embargo puede decidir permitir el acceso a ese documento a terceros (principalmente marcas compradoras, vendedores), transparentando así la información sobre las prácticas de una fábrica en particular para las marcas compradoras globales como Nike, Gap o H&M. Los terceros deben pagar una cantidad para tener acceso a estos informes, la cual fue establecida en 2011 en US\$750 por fábrica por año¹³.

MFC argumenta que este sistema reduce la cantidad de auditorías a las que una fábrica se ve obligada a someterse. En lugar de ser objeto de auditorías e inspecciones múltiples y diversas por parte de diferentes marcas compradoras, la fábrica puede ahora simplemente mostrar el informe de monitoreo de MFC. La idea es que las marcas compradoras utilicen estos informes para determinar si sus proveedores cumplen con los estándares de derechos laborales y, si no fuera así, alentarlos a que mejoren las condiciones. Si no hay mejoramiento, una marca compradora puede decidir terminar su relación comercial con el proveedor para proteger la reputación de su marca. Algunos grandes compradores –no está claro cuántos precisamente– de hecho han cesado sus propios programas de monitoreo decidiendo depender exclusivamente de los informes de MFC.

De las marcas compradoras se espera que endosen el programa Mejores Fábricas, se comprometan con él y participen dos veces al año en el Foro de empresas compradoras. En 2011, el Foro de compradores reunió a 32 marcas que comprenden el 60% de las exportaciones de confecciones de Camboya. Mientras tanto, los informes resumen se ponen a disposición del público, son publicados semestralmente y aportan un resumen de las condiciones de trabajo en general. Sin embargo, los lectores no pueden relacionar la información con fábricas específicas.

El producto clave de MFC es su informe síntesis, el cual es crucial porque es “una credencial para Camboya” para mostrar al mundo cuánto han progresado o empeorado las condiciones de trabajo¹⁴. El informe síntesis funcionó inicialmente como un mecanismo de vigilancia para que el gobierno de EEUU pudiera monitorear el progreso de Camboya y establecer cuotas de importación. Actualmente sirve más como un mecanismo que aporta información sobre la evolución de las condiciones de trabajo pero ya no está ligado a las cuotas de EEUU¹⁵. Sin embargo, las manufactureras de confecciones deben ser miembros del programa MFC para poder recibir una licencia de exportación.. ✂

Importancia de la industria de la confección para Camboya

El sector de confecciones de Camboya es el mayor sector industrial individual del país. De hecho, en los primeros seis meses de 2010, este sector representó el 70% de las exportaciones de Camboya, mientras que más recientemente alcanzó hasta el 90% del total de exportaciones.¹⁶

En los primeros 10 meses de 2011, el total del valor de las exportaciones de prendas de vestir llegó a más de US\$ 3.2 billones. Este es un aumento del 32 por ciento en comparación con el mismo periodo de 2010, mientras que dentro de ese período, las exportaciones a la Unión Europea aumentaron un 60 por ciento a más de US\$ 886 millones.¹⁷ A su vez, las manufactureras de Taiwán, China y Hong Kong siguen dominando la industria. Se estima que cerca del 90% de la industria es de propiedad extranjera.¹⁸ La gran mayoría de ellas son fábricas de ensamblaje, lo que significa que se concentran básicamente en las fases de producción de corte-hechura- terminado y tienen capacidad limitada de realizar otros procesos de mayor valor agregado. Más aún, casi todos los insumos –desde textiles hasta máquinas– son importados, lo cual significa “un retraso severo tanto en los tiempos de entrega como en la competitividad.”¹⁹ Esto también hace a Camboya vulnerable ante crisis económicas y toma de decisiones del extranjero. El analista del sector David Birnbaum señala que:

En malos tiempos, cuando disminuyen las órdenes de compra, los grandes proveedores estratégicos

*deciden que no hay órdenes de producción lo suficientemente baratas. Entonces ponen las órdenes que pueden en China, dejando a las fábricas camboyanas con poco o nada.*²⁰

Después de la crisis económica de 2008, “las exportaciones de confecciones cayeron un 26% [...] con el cierre de 50 fábricas y más de 60,000 trabajadoras(es) despedidas.”²¹ Una encuesta sobre el impacto de la crisis en las trabajadoras(es) de la confección reveló una disminución de salarios y por lo tanto de remesas, lo cual se debió en parte a reducción de horas extra, mayor dificultad para obtener licencias y la obligación de tomarlas, atrasos en el pago de salarios y deterioro de las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo.²² Aunque la industria se recobró en 2010, todo esto indicó la dependencia precaria de “inversionistas sin compromisos.” Ésta es una de las razones por las que Arnold y Toh han cuestionado que Camboya represente una “historia de éxito post AMF” que está tomando el “buen camino” para mejorar las condiciones de trabajo.



Foto: CCEL



Heath Kimhuor, trabajadora de la confección, dando su testimonio ante el Tribunal Popular por el Salario Digno (Phnom Penh, febrero de 2012). Foto: Michel Cermak

2 Experiencias positivas

Una década de monitoreo de fábricas por parte de MFC ha posibilitado logros para las trabajadoras(es) de la confección. Las personas entrevistadas consideraron los siguientes puntos como algunos de los logros del programa MFC.

Mejora en las condiciones de trabajo

Los tres dirigentes sindicales entrevistados señalaron que MFC era importante para la industria de la confección de Camboya y que las condiciones de trabajo habían mejorado. Un dirigente sindical pensaba que “las condiciones en las fábricas están mejorando.”²³ Otro dirigente sindical dijo que, en general, las fábricas sujetas al monitoreo de la OIT “están en mejores condiciones” que aquellas que no participan en el programa²⁴. Otro sindicalista comentó:

En general es un éxito. La OIT presiona al empleador a respetar las leyes laborales monitoreando las condiciones en la fábrica. Y aunque la OIT no puede hacer que se cumplan [via planes de acciones correctivas] las normas violadas que encuentra en el monitoreo, puede publicar el informe en su sitio web. Si la marca compradora ve estas violaciones podría elegir no invertir en las fábricas²⁵.

La mayoría de las trabajadoras(es) entrevistados no conocían la existencia de MFC o de la OIT (ver también Sección 3.4). Aunque muchos podrían haber sido testigos de actividades de monitoreo, no sabían quiénes eran los monitores. Algunos sin embargo señalaron evidencia de mejoras después de que los monitores (de MFC) visitaran su fábrica: se instaló una caja de primeros auxilios, se abrieron puertas y se limpiaron los baños. Una trabajadora notó mejoras en relación a leyes que regulan las licencias anuales después que se hubiera quejado ante el monitor de MFC de que la gerencia con frecuencia violaba estas regulaciones²⁶. Sin embargo, aun cuando se implementaron muchas mejoras, en la sección tres de este informe veremos que todavía queda mucho por hacer.

Necesitamos que MFC permanezca. Si dependemos del gobierno no se informará sobre todas las condiciones.

Participación / credibilidad de la OIT

En tanto agencia independiente, MFC tiene un alto grado de credibilidad y prestigio, lo cual mantiene al no caer víctima de corrupción o fraude. Esto es muy importante en un país plagado por la corrupción. “De hecho”, tal como lo manifestó un entrevistado, “una de sus cualidades positivas es que no es una organismo gubernamental.”²⁷ Otro entrevistado estuvo de acuerdo diciendo: “Necesitamos que MFC siga. Si dependemos sólo del gobierno no informará sobre todas las condiciones.” La credibilidad de MFC significa que sus informes y aportes son respetados en toda la comunidad internacional. Las marcas compradoras internacionales quieren una fábrica que sea monitoreada por MFC y que esté aprobada por la OIT. Es también importante que la OIT funcione como una organización tripartita con papeles iguales para gobierno, sector laboral y empleadores. A diferencia de la mayoría de programas de auditoría no estatales, que usualmente marginan el aporte de sindicatos y trabajadoras(es), MFC es inusual en cuanto a que los incluye en todos los aspectos de sus operaciones porque “los sindicatos y las trabajadoras(es) con frecuencia informan a MFC sobre varios temas y piden información y asesoría sobre leyes laborales²⁸.”

La OIT presiona al empleador a respetar las leyes laborales monitoreando las condiciones en las fábricas.

Un programa que cubre todo el sector

Otra fortaleza es que MFC opera sobre la base de abarcar a todo un sector. Las fábricas de confecciones tienen que incorporarse al programa para poder obtener una licencia de exportación. Al 5 de julio de 2011 había 284 fábricas registradas con MFC²⁹. Esto significa que el programa está realmente capacitado para monitorear sistemáticamente tendencias en un período extenso de tiempo. Y significa también que es posible identificar y estudiar puntos débiles y desarrollar programas para tratarlos, por ejemplo, desarrollando sesiones especiales de capacitación enfocadas en temas específicos. MFC presenta un enfoque coherente en todo un sector. Los entrevistados reconocieron la importancia de este enfoque:

*Ninguno podrá evadir el monitoreo de MFC. Quienes violan leyes y no reparan las condiciones tendrán sus nombres reportados en la versión completa del informe síntesis (al contrario del informe resumen)*³⁰.

Desafortunadamente, este sistema no es totalmente estricto dado que las fábricas continúan usando subcontratistas (ilegales), mientras que otras fábricas de confecciones no se dedican a exportar.

Más que sólo monitoreo y auditoría

Aunque el monitoreo de fábricas en circunstancias adecuadas puede llevar a mejoras en relación a los problemas más visibles o materiales hay una serie de temas de derechos laborales que con frecuencia no son detectados por los auditores. Esto incluye, por ejemplo, el sabotaje a la libertad de asociación y la negociación colectiva por parte de los supervisores, la provisión insuficiente de cuidado de la salud y licencias por enfermedad, y prácticas discriminatorias de contratación. MFC reconoce al menos que este programa tiene un impacto significativo en el trabajo infantil, el trabajo forzoso y temas de salud y seguridad, mientras que su impacto en otras violaciones –menos visibles– es más limitado³¹. Tal como lo expresa el ex Asesor Técnico Jefe de MFC, Tuomo Poutiainen:

*Si se mira a los informes síntesis, se ve que hay menos movimiento en cuanto a cumplimiento ahora que hace 10 años porque las llamadas frutas de abajo que son fáciles de recoger ya no están tan presentes*³².

Al reconocer estos problemas, MFC también busca tratar las debilidades. Por ejemplo, para encontrar hasta dónde los problemas de acoso sexual siguen siendo poco reportados, comisionaron una encuesta de género entre mil trabajadoras de la confección, que descubrió que el 5% de la fuerza de trabajo femenina había experimentado acoso sexual en forma de toqueteos no deseados, mientras que más del 25% de ellas habían sido objeto de lenguaje peyorativo por parte de personal de gerencia. Al investigar realmente estos temas y tratar de entender por qué existen, MFC va más allá que la mayoría de los esfuerzos de monitoreo de iniciativa corporativa. Estos programas usualmente no reflejan por qué se dan situaciones que violan derechos de las trabajadoras(es) sin ser detectados por sus auditores. Por muchos años activistas de derechos laborales han criticado la excesiva dependencia en las auditorías sociales para el monitoreo de las condiciones laborales³³.

MFC se distingue también de la mayoría de las organizaciones privadas de monitoreo a través de sus esfuerzos significativos en capacitación y construcción de capacidades así como por sus esfuerzos en mejorar y facilitar el diálogo social a nivel tanto de fábrica como de todo el sector de la industria. La capacitación y la educación son prerrequisitos para crear una atmósfera en la que las trabajadoras(es) sean informadas regularmente sobre sus derechos y puedan de forma efectiva y fácil plantear sus preocupaciones. MFC, que ha provisto una variedad de oportunidades de capacitación para las trabajadoras(es) y sus dirigentes desde ya hace un tiempo, educar a trabajadoras(es), líderes sindicales y gerencias en un esfuerzo por crear mejores condiciones de trabajo y un mejor ambiente laboral. En 2011, MFC organizó una serie de días de capacitación que abarcó una variedad de temas. Esa capacitación apuntaba específicamente a mejorar las condiciones de trabajo, aumentar la productividad y crear la cooperación en el lugar de trabajo. La sesión de capacitación tuvo tanto éxito en el pasado que algunos investigadores la consideran actualmente más importantes que sus actividades de monitoreo³⁴. Más aún, MFC produjo “Hojas informativas de buenas prácticas” e historietas sobre una amplia gama de temas como salud y seguridad, licencia por enfermedad, que buscan educar a las trabajadoras(es) sobre sus derechos y responsabilidades. ➤

Mejor Trabajo

Mejores Fábricas Camboya es realmente el primer programa de monitoreo de fábricas de la OIT. Programas similares (aunque diferentes) fueron lanzados en 2008 en Vietnam, Jordania y Haití bajo la rúbrica Mejor Trabajo.

Este programa siguió expandiéndose en otros países como Lesotho, Indonesia y Nicaragua. Todos los entrevistados en este informe creen que todo ello es significativo porque ayudará a mejorar las condiciones de trabajo en todo el Sudeste de Asia y puede ayudar a prevenir que las empresas abandonen Camboya por irse a fábricas ubicadas en regiones donde no hay sistemas de monitoreo funcionando. Los empleadores han manifestado su temor sobre competitividad regional en el sector y han utilizado esa como justificación para violar permanentemente los derechos de las trabajadoras(es). Un representante de la Federación Nacional Sindical Independiente del Textil (NIFTUC por sus siglas en inglés) dijo:

MFC debe expandirse a otros países. Y si se expande MFC debe tener el poder de castigar a fábricas que violan las leyes dando a conocer el informe con los nombres de las fábricas (después de dos o tres consultas sin éxito).³⁵

En otras palabras, la expansión del programa Mejor Trabajo de la OIT reduciría el incentivo para las marcas compradoras y las manufactureras globales de relocalizarse en busca de los estándares más bajos. Para mayor información:

www.betterwork.org/EN/Pages/newhome.aspx



Trabajadoras(es) saliendo de la fábrica.
Foto: CCEL



Sorn Reab, una trabajadora de 23 años de edad, parada en la caja de un camión de transporte cerca del Parque Industrial Vattanacc, antes de viajar a su casa en la provincial de Kandal después de un día de trabajo de 11 horas.

Foto: Will Baxter

3 Posibilidades de mejorar

Aunque los entrevistados reconocieron los beneficios (o la importancia) del programa MFC, también expresaron algunas críticas útiles. Las condiciones en la industria siguen siendo malas.

Se ve que los salarios siguen sin alcanzar para cubrir las necesidades básicas y las horas de trabajo siguen siendo muchas. Los sindicatos con frecuencia encuentran muchas dificultades en las fábricas, hallando a menudo despidos, hostigamiento e incluso violencia (ver recuadro 5). Mientras tanto, los sindicatos han señalado que los empleadores usan cada vez más contratos temporales para evitar pagar licencias por maternidad al personal femenino (la vasta mayoría de la fuerza de trabajo son mujeres) o para desalentar la sindicalización de las trabajadoras(es)³⁶. El Ministerio de Trabajo y Capacitación Vocacional descubrió que solamente en 2011 se desmayaron 1,900 trabajadoras³⁷(es) en 12 fábricas de calzado y confecciones.

Resumiendo, aun cuando las organizaciones de derechos laborales consideran en general MFC como positivo, es un hecho triste que las condiciones de trabajo en Camboya sigan siendo malas. En esta sección discutiremos seis áreas en las que pensamos MFC debe mejorar. Nuestro propósito, sin embargo, no es “destruir MFC-OIT”, como dice Ath Thorn de la CLC, sino “ofrecerle a MFC comentarios positivos que le permitan funcionar con mayor eficiencia. Hemos trabajado en estrecho contacto con el programa y nos complace aportar una mayor colaboración para mostrar la situación y desafíos reales de la industria.” En la sección que concluye este informe, presentamos algunas recomendaciones para mejoras en MFC.

Sin poderes para hacer cumplir la ley

A diferencia de los inspectores laborales empleados por el Ministerio de Trabajo, los monitores de MFC no tienen poderes para aplicar la ley. Su mandato es verificar las condiciones en las fábricas participantes, informar sobre las mismas y aportar información y asesoría sobre cómo

mejorar el cumplimiento. Esto significa que “tratar con conflictos o aplicar la ley no es el mandato de MFC.”³⁸ Esta falta de poderes para aplicar la ley puede ser frustrante a veces para los sindicatos y las trabajadoras(es) que informan sobre violaciones a sus derechos a los monitores de MFC. De hecho, algunas trabajadoras(es) y organizaciones de derechos laborales han expresado su insatisfacción por la falta general de cualquier tipo de acción. Una organización de derechos laborales llevó a la atención de la OIT y MFC el despido de trabajadoras(es) de una fábrica y quedó decepcionada por la falta de respuesta. Ya “no informamos a MFC porque no puede hacer nada.”³⁹ Otro entrevistado pensaba que MFC no trata en forma satisfactoria los reclamos individuales de

Nuestro propósito no es bombardear al programa MFC-OIT sino aportar comentarios constructivos que le permitan funcionar con mayor eficiencia. Hemos trabajado en estrecho contacto con el programa y nos complace darle mayor colaboración para que se muestre la situación real y los desafíos de la industria.

La represalia se ha convertido en el sello de las relaciones obrero-patronales en Camboya e incluye el asesinato de líderes sindicales, la imposición de cargos criminales contra sindicalistas, amenazas y despidos injustificados de dirigentes y simpatizantes sindicales.

trabajadoras(es) y sindicatos. Una trabajadora nos dijo que estaba decepcionada de descubrir que no se había hecho nada sobre su denuncia de que su empleador violaba las regulaciones de salario básico⁴⁰.

La aplicación de leyes y regulaciones laborales es tarea de los inspectores del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, algunos entrevistados tenían fuertes dudas sobre esa dependencia, debido principalmente a su temor de que los inspectores laborales no hacen realmente su trabajo (con frecuencia porque son corruptos y fácilmente sobornados por las manufactureras). Una persona entrevistada nos dijo que tenía poco sentido que las organizaciones laborales involucraran al gobierno porque los sindicatos “no tienen influencia sobre el gobierno para presionar por estos cambios.”⁴¹ Este entrevistado siguió diciendo que si “el Ministerio enviaba sus propios inspectores laborales a investigar las condiciones en las fábricas [...] ellos no informan sobre la violación.”⁴² Otro sindicalista añadió que aun cuando el Ministerio de Trabajo hiciera realmente cumplir la ley, “el castigo es generalmente una pequeña multa que [las manufactureras] pueden pagar sin solucionar el problema de la violación.”⁴³ Jill Tucker, Asesora Técnica Jefe de MFC, reconoce que el programa no tiene poderes para hacer cumplir la ley, pero que continúa promoviendo el cambio⁴⁴.

Es admirable que MFC de la oportunidad a las trabajadoras(es) para que cuenten sus historias sin tener que sentirse amenazadas por la gerencia o temer por las represalias del gobierno, pero si la remediación al problema es dejada a discreción del empleador, no hay mucha esperanza de cambio. Algunos dirigentes sindicales dicen que las manufactureras limpian la fábrica cuando vienen los monitores de MFC, pero que hay muy poco impacto duradero⁴⁵. A la luz del hecho de que ni el Ministerio de Trabajo ni los empleadores temen a la OIT,

sería aconsejable que ésta mejorara sus relaciones tanto con empleadores como con sindicatos. Como lo señaló un sindicalista:

Los empleadores temen a las marcas compradoras sobre todo porque pueden elegir no comprarle a esa fábrica. Los empleadores también temen a los sindicatos porque pueden hacer huelga. La OIT debería también capacitar a las trabajadoras(es) sobre la ley laboral. MFC debería expandir sus contactos con más ONGs, otros interesados y las corporaciones de manera que pueda tener influencia en el cumplimiento de los estándares aun cuando no es una agencia encargada de ello. Además, deben mencionar el nombre de la fábrica en el informe⁴⁶.

La libertad de asociación amenazada

Los dirigentes sindicales están en una situación única porque tienen acceso tanto a las fábricas como a las trabajadoras(es), lo que les da un conocimiento real de las condiciones en las fábricas. La libertad de asociación (LDA) es central para la negociación de contratos colectivos de trabajo que reflejen verdaderamente los derechos de las trabajadoras(es). Como lo dice un sindicalista, “los sindicatos son el corazón de las trabajadoras(es), necesitamos un buen sindicato para promover buenas condiciones de trabajo.”⁴⁷ Los investigadores involucrados en este proyecto tienen certeza de que el programa MFC ha sido benéfico para los sindicatos camboyanos. No obstante, sigue habiendo problemas enormes en relación a la LDA. Las trabajadoras(es) siguen siendo castigadas injustamente, se siguen obstaculizando las actividades sindicales de representación de las trabajadoras(es) y los sindicalistas con frecuencia reciben amenazas. Hay varios sindicatos pro-empresas o corruptos que comploten con los sindicatos independientes por la representación en las fábricas⁴⁸. Un dirigente sindical argumenta que donde

*Las fábricas de la AMCC tienen malas condiciones; se da porque los sindicatos en esas fábricas son organizados por los empleadores de manera que la OIT no puede tener un conocimiento de las condiciones reales en la fábrica.*⁴⁹

Este clima de intimidación y hostigamiento también ha sido utilizado para socavar aún más al movimiento de derechos laborales.

Desmayos masivos

Los desmayos masivos de trabajadoras(es) se han convertido en eventos regulares en las fábricas de confecciones y de calzado en Camboya. Los incidentes van de docenas a varios cientos de trabajadoras(es) a la vez con 2,400 trabajadoras(es) desmayadas en 2011.

Estos ejemplos no sólo sugieren que las condiciones de trabajo siguen siendo malas, sino que MFC es también 'ineficiente en salud y seguridad ocupacional', como sugiere CSDCC en una declaración pública⁵¹. La investigación de MFC y otros todavía no ha encontrado una causa subyacente común del fenómeno de los desmayos masivos. Las investigaciones y declaraciones de las empresas llegan a una variedad de conclusiones en cuanto a los factores que las provocan. Apuntan a varios factores, como:

- ventilación inadecuada;
- sustancias químicas nocivas;
- bajos niveles de azúcar en la sangre;
- desnutrición;
- deshidratación;
- intoxicación por alimentos; días muy largos de trabajo; e
- histeria masiva.

Aunque actualmente ningún trabajador(a) ha sufrido lesiones graves debido a los desmayos, sigue siendo una tendencia preocupante, que va en detrimento tanto de la imagen pública como la eficiencia de las fábricas de Camboya. MFC ha comenzado a tener un papel más activo en el asunto. El 7 de septiembre de 2011, declararon que iban a trabajar con 24 marcas internacionales de ropa y aportar investigaciones integrales sobre las causas precisas de los desmayos. Tuomo Poutiainen lo remarcó de esta manera:

“desmayos, así como que se eliminen los que conocemos, en áreas como seguridad ocupacional, salud y nutrición. MFC asegurará que todos los interesados estén involucrados y que se actúe de inmediato cuando se necesite.”

El 9 de diciembre de 2011, MFC realizó una conferencia de prensa para anunciar sus hallazgos. Una vez más reiteró que no había una causa única de los desmayos y lanzó una campaña de seguridad e higiene como forma de mitigar los riesgos. A ello le siguieron una variedad de formas en que se podría mejorar la nutrición de las trabajadoras(es), tales como cafeterías en las fábricas y ofrecieron incentivos monetarios a aquellas fábricas que participa-



Foto: CCEL

ran en el programa. Es de suma importancia que MFC asegure que las futuras investigaciones sean llevadas a cabo de una manera independiente y eficiente para asegurar su neutralidad. MFC debe también alentar la discreción sobre las conclusiones de que factores psicológicos como algunas “enfermedades psicogénicas masivas” sean responsables de los incidentes.

Este tipo de conclusiones generalmente las expresan personas que no son profesionales en salud mental y pueden o no estar dispuestas a encontrar una causa estructural o fisiológica del problema como la mala ventilación, por ejemplo. Más aún, los medios de información tienden a usar términos anacrónicos como “histeria masiva” para describirlas, lo cual, por supuesto, tiene connotaciones peyorativas y pueden distraer a inspectores y periodistas de investigar otros factores que estén contribuyendo como el estrés, calor, desnutrición y horas de trabajo ilegales, que son los tipos de factores para los que MFC está capacitado para intervenir y ofrecer medidas de cómo mejorar. (Ver también recuadro 7)

Antisindicalismo y represalias

La densidad sindical en Camboya es relativamente alta, pero aquí también, cuando los sindicatos buscan utilizar sus capacidades para tratar de lograr negociaciones colectivas, con frecuencia enfrentan una gran oposición empresarial.

Eso sucedió por ejemplo cuando las trabajadoras(es) de la fábrica, propiedad de una empresa de Hong Kong, Goldfame Enterprises International Knitter Limited, que emplea a cerca de 7,000 trabajadoras(es), se fueron a una huelga masiva nacional de tres días por salarios mínimos más altos en septiembre de 2010. Después que el gobierno aceptara reabrir negociaciones y los organizadores sindicales decidieran retornar al trabajo, la patronal, en represalia, dejó sin trabajo a 168 miembros y activistas sindicales. En respuesta, las trabajadoras(es) se fueron al paro nuevamente, esta vez en una huelga de dos días reclamando su reincorporación inmediata. Esto llevó a enfrentamientos violentos con la policía antimotines, dejando numerosas trabajadoras(es) heridas. Llevó meses de negociaciones entre el sindicato, la patronal y las mayores marcas compradoras globales (incluyendo H&M) antes de que se reincorporara a las trabajadoras(es). Sin embargo, los representantes sindicales sostienen que las relaciones trabajador-gerencia siguen siendo muy tensas y que la gerencia está continuamente intentando socavar la posición del presidente del sindicato local.

No se trata de un incidente aislado; la represalia se ha convertido en un sello en Camboya, e incluye el asesinato de líderes sindicales, el uso de cargos criminales contra sindicalistas, amenazas y despidos injustificados de dirigentes y simpatizantes sindicales. Este clima de intimidación y hostigamiento ha sido utilizado también para socavar al movimiento de derechos laborales. El temor relacionado con la competitividad regional en el sector es considerado como justificación por la represión permanente de los derechos de las trabajadoras(es). Mientras tanto, el alto costo de la corrupción permite a los dueños de fábricas sostener que no pueden aumentar los salarios.

El Consejo Arbitral

El Consejo Arbitral (CA) fue establecido en 2003 con apoyo del Ministerio de Trabajo, empleadores y sindicatos. Opera como un organismo independiente para resolver conflictos a través de la conciliación y el arbitraje.

El CA ofrece un foro para que trabajadoras(es) y empleadores busquen una resolución justa y equitativa de los conflictos laborales. En ausencia de cualquier forma de justicia laboral, el CA actúa efectivamente como sustituto. El Consejo trata directamente con estos conflictos de manera expedita y transparente, mediante audiencias y dictámenes equilibrados, razonados y justos basados en la ley. A pesar de que el CA es ampliamente respetado, sus decisiones no son mandatorias, lo cual significa que empleadores culpables de acciones antisindicales generalmente apelan las decisiones del Consejo en los juzgados provinciales.⁵² Dado que las leyes y los juzgados son utilizados como herramientas contra los sindicalistas independientes y trabajadoras(es) camboyanos,⁵³ pareciera haber límites severos a la capacidad de buscar justicia por las violaciones. Más aún, dado que los funcionarios gubernamentales con frecuencia tienen relaciones estrechas con los empleadores,⁵⁴ las consecuencias para aquellos que violan la ley son muy limitadas.

Dado que las trabajadoras(es) están continuamente presentes en las fábricas de producción tienen experiencia de primera mano sobre las condiciones de trabajo.

El uso creciente de contratos temporales (ej. a corto plazo), no sólo conduce a inseguridad e inestabilidad laboral, sino que también puede ser utilizado para impedir que las trabajadoras(es) participen en un sindicato⁵⁰. Se ha señalado que a veces es difícil para las trabajadoras(es) bajo contratos temporales incorporarse a sindicatos como el CSDCC porque sus contratos generalmente no se renuevan. Un problema significativo es la falta general de poder e influencia de los sindicatos para defender los derechos de las trabajadoras(es). Aun cuando la tasa de sindicalización es alta, ningún sindicato ha logrado aún firmar un contrato colectivo de trabajo para elevar los salarios por encima del mínimo legal. Los contratos colectivos son con demasiada frecuencia simples copias de la ley laboral vigente. Mientras tanto, el despido masivo de cientos de activistas y dirigentes sindicales después de la huelga de septiembre de 2010, muestra claramente que hay mucho para mejorar.

Subcontratación de fábricas que evaden el monitoreo

El monitoreo de MFC está restringido a fábricas registradas con la AMCC y el Ministerio de Comercio. Las fábricas que quieran entrar en actividades de exportación deben estar registradas. Aunque esto cubre a todo el sector, algunos entrevistados señalaron dos debilidades: en primer lugar, las manufactureras utilizan con frecuencia fábricas subcontratistas para evadir el monitoreo. Las condiciones de trabajo ahí generalmente son peores que en las reguladas, mientras que los sindicatos son virtualmente inexistentes. Aunque las fábricas subcontratadas que proveen a fábricas exportadoras técnicamente “están dentro del mandato de MFC”,⁵⁵ en la práctica MFC “no examina las violaciones que ocurren en pequeñas fábricas subcontratadas por grandes fábricas.”⁵⁶ El uso de fábricas subcontratistas es un problema creciente; aunque las estimaciones de sus números precisos difieren (entre 300-3,000), MFC cree que son cientos, incluso si tienden a ser más pequeñas de las fábricas registradas. Se sabe que algunas fábricas grandes tienen hasta 12

instalaciones subcontratadas. En segundo lugar, MFC no cubre a las fábricas de confecciones que producen sólo para el mercado doméstico y no tienen actividades de exportación. MFC reconoce este problema y se ha comprometido a solucionarlo aunque no queda claro cómo piensa abordarlo.⁵⁷

Mejorar el monitoreo

El monitoreo de fábricas es un elemento importante del programa MFC. De nuestra investigación y entrevistas podemos deducir tres áreas por mejorar. Las mismas están relacionadas a: a) inspecciones anunciadas/sin anunciar, b) el número de visitas y, c) la forma en que se entrevista a las trabajadoras(es).

a. Monitoreo anunciado / sin anunciar

MFC puede realizar inspecciones anunciadas o sin anunciar. Dirigentes sindicales y trabajadoras(es) individuales informaron que los gerentes de las fábricas con frecuencia “saben de antemano sobre la visita de la OIT.”⁵⁸ Esto es problemático por tres razones; primero, le da a la gerencia la oportunidad de limpiar la fábrica y esconder ciertas violaciones. Por ejemplo, un sindicato entrevistado señaló que dado que los empleadores saben cuándo van a ser inspeccionados pueden “esconder trabajadoras(es) menores de edad y mujeres que deberían estar con licencia por maternidad.”⁵⁹ Dirigentes sindicales notaron, por ejemplo, que las fábricas escondían a trabajadoras(es) menores de edad en los sanitarios durante las visitas a las fábricas.⁶⁰ En segundo lugar, también da a la gerencia de la fábrica la oportunidad de dar instrucciones e influenciar a las trabajadoras(es) sobre qué decirle a los auditores. Finalmente, también pueden crear disparidades entre lo que indica el informe de MFC y cuáles son las condiciones reales de la fábrica. Todos los entrevistados creen que las inspecciones sin anunciar serían más efectivas y MFC solo debería hacer inspecciones de ese tipo⁶¹.

b. Número de auditorías

MFC apunta a inspeccionar a cada fábrica dos veces al año. Desde que se fuera publicado el último informe, MFC ha inspeccionado aproximadamente el 54% de las fábricas registradas en un período de 6 meses.⁶² A ese ritmo, MFC terminaría inspeccionando a cada fábrica sólo una vez por año. Hacen falta más inspecciones si MFC quiere tener un conocimiento integral de las condiciones de trabajo en las fábricas. Muchas de las violaciones que MFC quiere monitorear son menos fáciles de detectar. Aumentar el número de inspecciones le permitiría a MFC realizar más entrevistas, observar más interacciones, y lograr una visión mejor de cada fábrica. Es extremadamente difícil, si no imposible, tener un conocimiento integral de la compleja anatomía de una

Los informes son demasiado generales y no son específicos a la fábrica. A la patronal en realidad no le preocupan.

fábrica con sus cientos y posiblemente miles de empleados con una o dos inspecciones anuales. Los entrevistados, por lo tanto, sugieren que MFC debería aumentar el número de inspecciones..

c. Entrevistas a trabajadoras(es)

Dado que las trabajadoras(es) están continuamente presentes en las fábricas, que tienen conocimiento de primera mano de las condiciones de trabajo, entrevistarlas es un elemento importante del proceso de seguimiento de MFC. Esto tiene que llevarse a cabo con cuidado, ya que las gerencias podrían tratar de engañar a los auditores sociales entrenando a las obreras antes de ser entrevistadas(os) para transmitir información falsa o incompleta, o porque las trabajadoras(es) que estuvieran preocupadas de sus empleos describirían las condiciones reales de trabajo que enfrentan. Por lo tanto, es crucial que las y los entrevistados se sientan tan seguros como sea posible, garantizando su anonimato.

De nuestras entrevistas con las trabajadoras(es), resultó que la mayoría de ellas(os) no tienen conocimiento de quién o qué es la OIT y MFC, mientras que otros tenían muy poco que decir acerca de ellos. Unas pocas trabajadoras(es), sin embargo, nos dijeron que fueron entrevistadas por los auditores de MFC o participado en los seminarios organizados sobre la ley laboral. También nos dijeron que las entrevistas por lo general se llevaron a cabo en el lugar de trabajo. Dijeron que el dueño de la fábrica le entregó una lista a la OIT y ésta seleccionó al azar las trabajadoras(es) de esa lista. Se entrevistaron trabajadoras(es) dentro de la fábrica – todas al mismo tiempo, y en la misma habitación. Aunque las entrevistadas(os) dijeron que se sentían cómodos hablando con los monitores de la MFC, creían que los demás trabajadoras(es) tenían miedo de perder sus empleos si decían la verdad.

“Algunas trabajadoras(es) dicen lo que el empresario les dice que digan; esas trabajadoras(es) no son miembros de la CSDCC. Quienes participan en el sindicato CSDCC dicen lo que quieren decir.”

Esto fue confirmado por un dirigente sindical de CCTU: “Los miembros del sindicato y el sindicato no tienen

miedo de hablar, pero los no afiliados en los individuales puede que sí.” Teniendo en cuenta que muchas trabajadoras(es) no participan de un sindicato, sería bueno, por lo tanto, si MFC pone más esfuerzo en la creación de una situación más adecuada para las trabajadoras(es) durante las entrevistas, por ejemplo, haciendo entrevistas fuera de las fábricas.

Transparencia limitada

Después de terminar una inspección, los auditores compilan los datos y escriben un informe, el cual es luego enviado a los gerentes de la fábrica inspeccionada con sugerencias de mejoras. Como ya vimos en la sección 1.2, estos informes individuales de fábricas no son puestos a disposición del público en general, pero las manufactureras pueden dárselos a terceros (en su mayoría posiblemente a las marcas compradoras). En contraste, los informes síntesis semestrales de MFC –que están accesibles al público– incluyen tendencias generales de cumplimiento, cifras de empleo y el avance tenido en Camboya sin nombrar a ninguna fábrica en particular⁶³. De manera que, mientras los informes de fábrica están disponibles sólo para la fábrica en cuestión y para aquellos a los que la fábrica da acceso en base a acuerdos de confidencialidad; los informes síntesis generalmente “no dicen mucho.”⁶⁴ Otro dirigente sindical dijo: “Los informes son demasiado generales y no son específicos a una fábrica. A la patronal no les preocupan.”⁶⁵ La mayoría de los entrevistados creen que MFC debe ser más transparente.

La transparencia puede ser un motor externo importante que aliente un mayor cumplimiento de los estándares laborales establecidos (ver recuadro 7), pero podría ser un motor interno que creara condiciones de trabajo dignas. Para llegar a una imagen completa de qué pasa en las fábricas, los auditores dependen de las entrevistas con las trabajadoras(es) y los representantes sindicales de la fábrica que se está monitoreando, quienes ofrecen testimonios de primera mano de qué pasa realmente en la fábrica. Aunque las entrevistas con trabajadoras(es) y representantes sindicales son indispensables para evaluar apropiadamente las condiciones de trabajo, actualmente sólo la patronal tiene acceso al informe de fábrica de MFC.

Esto es injusto no sólo porque hace difícil para los sindicatos hacer un seguimiento de qué pasa realmente con la información aportada, sino porque impide la remediación efectiva de los problemas de incumplimiento. Aunque los auditores de MFC puedan visitar una fábrica una o dos veces al año, las trabajadoras(es) tienen que trabajar ahí todo el tiempo, y deberían poder tener un papel importante en asegurar que las patronales tengan en cuentas las recomendaciones de MFC. Las trabajadoras(es) deben estar en el centro del proceso, lo cual requiere que

Contratos por tiempo determinado

La legislación laboral camboyana distingue dos categorías principales de contratos de empleo: Contratos por Tiempo Indeterminado (CTI) y Contratos por Tiempo Determinado (CTD). El primero se refiere a un contrato permanente, el último a contratos de corto plazo (que pueden ir de tres a seis meses).

Mientras que un CTD puede ser renovado una o más veces, su extensión total no puede exceder los dos años. En la práctica, sin embargo, los sindicatos informan que los empleadores están ansiosos por extender el uso de los CTD.

Véase, por ejemplo, M&V International Manufacturing Ltd., que comenzó sus operaciones en 2002 en la ciudad de Kumpong Chnang, a 70 km de la ciudad capital Phnom Penh. La fábrica emplea unas 4,652 trabajadoras(es), la mayoría mujeres jóvenes de edad entre 18 y 30. Un 50% de la fuerza de trabajo total tiene un CTD de menos de 3 meses, mientras que aproximadamente un 40% tiene uno de 6 meses. Sólo el 10% tiene contratos permanentes⁶⁷. Esto tiene un impacto negativo porque: a) las trabajadoras(es) temen que su contrato no sea renovado si participan en actividades sindicales o se afilian al sindicato; b) a las trabajadoras(es) les preocupa que su contrato no sea renovado si se niegan a trabajar horas extra o toman licencias por enfermedad, o hacen cualquier cosa que no le guste a sus supervisores; c) las trabajadoras(es) dudan de unirse a luchas para exigir ciertos derechos o prestaciones porque les preocupa que el empleador no vaya a renovar sus contratos. Ya se ha observado que la no renovación de contratos por tiempo determinado de dirigentes y activistas sindicales es una de las principales causas de conflictos y huelgas⁶⁸.

El uso creciente de CTD está verificado en los informes síntesis de MFC que informan que las violaciones en esta área son altas en términos de cambio negativo (en otras palabras, el nivel actual de cumplimiento ha disminuido comparado con el nivel de cumplimiento hace seis meses.) Esto aumenta el carácter flexible de la fuerza de trabajo, con algunas fábricas que contratan a trabajadoras(es) exclusivamente con contratos a corto plazo. Los empleadores prefieren contratos por tiempo determinado “[...] porque creen que es más fácil despedir trabajadoras(es).” Esto es particularmente verdadero en el caso de miembros de un sindicato⁶⁹. Una persona entrevistada creía que los contratos por tiempo determinado son particularmente comunes entre manufactureras que “no pueden tratar con

sindicatos.” Estas fábricas experimentan altas tasas de rotación de trabajadoras(es), lo cual tiene un impacto negativo en el nivel de productividad. Los contratos por tiempo determinado se usan también para negarle a las mujeres (la vasta mayoría de la fuerza de trabajo) su derecho legal a la licencia por maternidad.

Como lo observó una trabajadora:

Si el empleador sabe que estás embarazada suspende el contrato a corto plazo. No le llaman despedirte, lo cual es una cuestión grave y puede permitir a la trabajadora pelearlo. ¿Pero hay alguna diferencia entre el significado de los términos?⁷⁰

Más aún, a las trabajadoras(es) bajo contratos por tiempo determinado se les niega la licencia anual y con frecuencia es muy difícil (casi imposible) que pidan bonos por antigüedad como para nivelar sus salarios. MFC podría mejorar su proceso de monitoreo requiriendo a las fábricas que presenten un reporte que detalle la composición real de su fuerza de trabajo y aseguren que todos aquellos que sean regulares (es decir, todos los que no sean por temporada o eventuales) tengan la posibilidad de un CTI⁷¹. MFC debería también monitorear estrictamente el proceso de convertir un CTD en uno indeterminado, y asegurar que los CTD no se extiendan más allá del período de dos años según la ley actual. Más aún, MFC debería asegurar que las trabajadoras(es) bajo CTD reciban sus prestaciones de ley (feriados, etc.)

Los informes actuales de MFC: un retroceso que decepciona

Los informes que elabora actualmente MFC son un patente retroceso con respecto al nivel de transparencia con que comenzó el programa. Entre 2001 y 2006, MFC informaba públicamente los nombres de las fábricas y los niveles de cumplimiento.

Durante este período era posible analizar los resultados del monitoreo, haciendo de MFC un ejemplo sobresaliente de transparencia. Esta transparencia fue un incentivo importante para que las manufactureras mejoraran las condiciones. La razón por la que la BFC se convirtió en menos transparente se relaciona con la eliminación progresiva del AMF en 2005 y la eliminación de las cuotas. En la era posterior a la expiración del Acuerdo Multi Fibras, Camboya ya no podría beneficiarse directamente del sistema de cuotas a través del monitoreo MFC. Un informe de investigación de Mejor Trabajo indica que la revelación pública “disminuía la probabilidad de incumplimiento.”⁷² Para las fábricas que eran monitoreadas por primera vez por MFC, “la amenaza de información pública tenía un efecto importante y significa-

tivo en la decisión de cumplir.” En contraste, desde 2006, después que MFC se alejara de la revelación pública, “la tasa de mejoramiento disminuyó para todas las fábricas, incluyendo aquellas con una marca compradora sensible a que se afecte su reputación.”⁷³ Jill Tucker, Asesora Técnica Jefe de Mejores Fábricas Camboya de la OIT, anunció que el programa planea mejorar su transparencia, “vinculando los nombres de las fábricas con su cumplimiento en un número limitado de áreas. Esperamos que esto aliente a las fábricas a acelerar los cambios relacionados con estas condiciones de trabajo.”⁷⁴ Este paso sería bienvenido.



Foto: CCEL

tengan acceso pleno a los resultados de auditoría. Esto, a su vez, aumentará el control de las trabajadoras(es) sobre los programas enfocados en mejorar las condiciones de trabajo.

El sistema actual de informes está perjudicado en favor de los dueños de fábricas y sus clientes, mientras que las víctimas potenciales de las violaciones a los derechos laborales son básicamente ignoradas. Esto es un problema que de ninguna manera se reduce a MFC; es algo endémico a casi todas las iniciativas de monitoreo de códigos cuyo financiamiento depende parcial o totalmente de las contribuciones económicas de actores corporativos, quienes tienen un gran interés en limitar el acceso público a esta información.

Para crédito suyo, MFC ha buscado realmente promover este tipo de participación de las trabajadoras(es) a través de comités conjuntos de consulta sobre mejoramiento de desempeño⁶⁶. En estos comités conjuntos de gerencia-trabajadoras(es), los hallazgos del proceso de monitoreo son compartidos con representantes laborales y se hacen planes para remediar problemas de incumplimiento. Sin embargo, la participación en el programa de asesoría de MFC es voluntario y sólo se da cuando la patronal está de acuerdo en establecer uno. Esto es problemático porque las peores violaciones son probablemente encontradas en las mismas fábricas que se niegan a participar en estas iniciativas.

El papel limitado de las marcas compradoras globales

Las grandes marcas y tiendas son esenciales para la industria de la confección de camboyana. Sus órdenes de compra representan casi el 90% del total de ingresos por exportación de Camboya. Pero estos jugadores tienen un papel mucho menor dentro del programa MFC. Las marcas compradoras desarrollan básicamente dos actividades. Primero, para decidir sobre las órdenes de compra, se espera que las marcas consulten el informe de MFC sobre fábricas candidatas para asegurarse que una fábrica en particular está cumpliendo con los estándares laborales internacionales. La cuota de US\$750 que las empresas compradoras pagan por estos informes es baja comparada con lo que les costaría monitorear ellas mismas o contratar firmas externas de auditoría social. La mayoría de las empresas compradoras “verifican el nivel de cumplimiento de estándares laborales antes de hacer órdenes de compra.”⁷⁵ Pero una vez que se ha establecido una relación de aprovisionamiento, la misma investigación muestra, los temas de incumplimiento “raramente afectan las decisiones de aprovisionamiento de las marcas compradoras.” La excepción aquí es el trabajo infantil y el trabajo forzoso; saben que cualquier asociación con estos temas tendrá un impacto muy negativo sobre sus reputaciones. Los defensores de derechos

laborales generalmente no favorecen el enfoque de que las marcas compradoras terminen relaciones de negocios cuando ocurren violaciones a los derechos laborales; pero tampoco es deseable lo contrario, es decir ignorar violaciones reportadas, cuando estas presentan poco riesgo de afectar sus relaciones públicas y su imagen.

En segundo lugar se espera que las empresas compradoras participen en el Foro Anual de Compradores con personal de MFC y representantes sindicales. Aunque estas reuniones pueden ser útiles para compartir experiencias y por las discusión sobre áreas de incumplimiento, algunos de los entrevistados para este informe observaron que los resultados son con frecuencia algo decepcionantes porque cualquier acuerdo logrado no contienen obligaciones que puedan tener un seguimiento. Aunque algunos grandes compradores trabajan activamente con MFC para tratar con las condiciones en las fábricas, el problema sigue siendo que demasiadas fábricas no tienen marcas compradoras activas que las presionen a mejorar las condiciones. Muchas de estas compradoras no se han unido a la iniciativa, lo cual significa que MFC “no tiene información completa sobre qué marca compradora se aprovisiona en cuál fábrica.”⁷⁶

Aparte de estas dos actividades básicas, las marcas compradoras tienen muy pocas otras obligaciones o vínculos con las fábricas. El enfoque principal del programa MFC es en las manufactureras, los empleadores directos que tienen la mayor parte de la responsabilidad de respetar los derechos laborales. Pero las marcas globales también deben compartir esta responsabilidad: sus métodos de compra pueden socavar severamente condiciones de trabajo dignas. Por ejemplo, los plazos cortos de entrega, órdenes de compra urgentes, cancelaciones abruptas de pedidos y órdenes de compra fragmentarias llevan con frecuencia a que la fuerza de trabajo deba hacer horas extra en exceso. Más aún, la presión constante para reducir costos puede exacerbar las violaciones salariales e incrementar el uso de contratos de tiempo determinado, y llevar a más abusos patronales. Prácticas no sustentables de aprovisionamiento, basadas en la estrategia del cambio rápido de órdenes de compra, pueden hacer que los proveedores piensen que no hay incentivo para hacer ninguna de las mejoras requeridas. Esto no es un fenómeno poco común: una revisión de Nike encontró que “hasta uno de cada dos temas de incumplimiento puede estar relacionado con la marca compradora.”⁷⁷

Lo que es particularmente importante sobre este detalle es el impacto que la reducción de precios tiene sobre las condiciones de trabajo⁷⁸. Esta reducción representan una tendencia común en la industria de la confección, y las marcas compradoras tratan de trasladar estos tipos de riesgos de mercado al proveedor. “Entre 2004 y 2008 el precio promedio de las exportaciones de prendas de vestir [de Camboya] a los EEUU cayó un 25%, de US\$ 52 a US\$ 39 por docena, mientras que el precio promedio

Las marcas compradoras no pagan más por el cumplimiento de los estándares laborales; es un sistema de “hacerlo o no hacerlo”, y un costo que los proveedores deben asumir. En otras palabras, las marcas compradoras pueden requerir cumplimiento de estándares laborales pero el costo de implementar el cumplimiento generalmente se lo pasan a los proveedores.

de exportaciones de prendas de vestir a la Unión Europea bajó un 7%, de US\$13.4 a 12.5 por kilo entre 2004 y 2008,” según un informe del Banco Mundial⁷⁹.

O sea que no pareciera extraño que muchas manufactureras se sientan frustradas por esta tendencia. “Al final del día”, dice Ken Loo, de la asociación industrial AMCC, “las marcas compradoras no pagan más por un alto cumplimiento laboral; en un sistema de aprobar/desaprobar y un costo que deben asumir los proveedores. En otras palabras, las marcas compradoras pueden requerir cumplimiento laboral pero el costo de implementación pasa generalmente a los proveedores.”⁸⁰

La caída de precios hace cada vez más difícil exigir y facilitar aumentos de salarios aun cuando ya existen sindicatos. Los empleadores pedirán el congelamiento

de cualquier demanda sobre el salario mínimo porque cualquier aumento en los costos laborales contribuirá en última instancia a socavar su competitividad internacional. Las marcas son las que tienen el poder en la cadena global de suministro de ropa y están en posición de tratar con la demanda del salario digno porque, después de todo tienen ganancias cuantiosas y deben asegurar una industria sostenible. Es por esto que no son sólo las manufactureras las que tienen que cambiar su conducta, las marcas compradoras globales deben también contribuir a mejoras básicas en las condiciones de trabajo. Al menos sus prácticas de compra deben permitir en lugar de inhibir a los proveedores que se conviertan en empleadores buenos y respetuosos de la ley.

El proceso actual de monitoreo de MFC podría ser mejorado significativamente teniendo en cuenta el papel que desempeñan las marcas y empresas compradoras en el establecimiento de condiciones de trabajo básicas. MFC debería, por ejemplo, investigar la relación entre horas extra excesivas y los tiempos de entrega requeridos. Por ejemplo, la Fundación Vestir lo Justo (Fair Wear Foundation) [FWF por sus siglas en inglés], una iniciativa multipartita holandesa que opera en la industria de la confección, requiere que sus miembros aseguren “que los términos comerciales permitan a la manufacturera implementar el Código de Prácticas Laborales.”⁸¹ La iniciativa realiza una “auditoría de sistema gerencial” por año de sus empresas miembros, es decir, las marcas y empresas compradoras. Esta auditoría apunta a evaluar cómo los miembros de la FWF han adaptado sus sistemas gerenciales, incluyendo sus prácticas de compra, de manera que la implementación efectiva de estándares laborales dignos lleve a cambios esenciales. Esto es algo que pensamos que MFC debería explorar también. Más aún, MFC debería también considerar desarrollar un mecanismo “por el cual el derecho a un salario digno y a condiciones de trabajo dignas puedan ser obtenidos de aquellas empresas con el poder económico de proveerlos.”⁸² ✂

Tratar con los desmayos masivos mediante una mayor transparencia

Dar a conocer públicamente los nombres de las fábricas y los niveles de cumplimiento debe ser la meta de cualquier tipo de monitoreo de fábricas, incluyendo aquellos iniciados por MFC.

Sin la capacidad de “nombrarlas para avergonzarlas”, poco puede hacerse para forzar a las fábricas que violan sistemáticamente los estándares laborales o a los clientes que se aprovisionan en las mismas. Estas fábricas son monitoreadas y se documentan ejemplos de incumplimiento, pero las patronales no se sienten obligadas a resolver las violaciones, lo cual es inaceptable porque estas condiciones exponen a las trabajadoras(es) a peligros serios de salud y seguridad.

Esto es quizás más obvio cuando vemos el problema de los desmayos masivos (ver recuadro 3). El informe síntesis veinticinco de MFC enlista varios temas de incumplimiento que cree que pueden ser causas de los incidentes de desmayos masivos,⁸³ incluyendo:

- Horas extra excesivas (95%).
- Temperaturas extremadamente altas (62%).
- Acceso inadecuado a agua potable (debido a la falta de vasos) [53%].
- Acceso inadecuado de jabón y agua cerca de los sanitarios (52%)
- No formar comités conjuntos gerencia-trabajadoras(es) de salud y seguridad ocupacional [% no reportado].

- Falta de asientos para que los y las que trabajan de pie puedan descansar periódicamente [% no reportado].
- Falta de provisión de máscaras (% no reportado).
- No asegurar que las trabajadoras(es) pasen por un examen médico antes de su contratación (% no reportado).⁸⁴

La exposición pública es posible que ayude a reducir los niveles de incumplimiento en estas áreas y, por consiguiente, reduzcan el riesgo de los desmayos masivos. Recomendamos que MFC comience a publicar sus indicadores de cumplimiento –a nivel de fábrica, incluyendo nombrar a sus clientes– que puedan estar vinculados a los desmayos masivos. Ésta es la única manera de forzar a manufactureras y marcas compradoras que no estén dispuestos a tratar con estas violaciones que amenazan la salud. Aquí MFC puede seguir el ejemplo del programa Mejor Trabajo en Haití, que publica detalles de las fábricas.

H&M

Una de las mayores empresas compradoras en Camboya es H&M. En 2010, sus ventas fueron de aproximadamente €\$ 14,000 millones, suma que es cerca de la mitad del Producto Interno Bruto total de Camboya (cerca de US\$ 32,000 millones). Con ganancias para 2010 de unos €\$ 2,000 millones, la empresa ha expandido sus operaciones rápidamente en los últimos años. En 2011, H&M creció un 12%, abriendo tiendas en cinco nuevos países con un total de 266 nuevas tiendas en el mundo. H&M tiene aproximadamente 675 proveedores de primera línea en 30 países. Aunque H&M es una de las compradoras más activas en el programa MFC, ninguna de las fábricas en las que se aprovisionan paga un salario digno.

Horas extra excesivas y salario digno

Las horas extra excesivas siguen siendo uno de los temas de mayor incumplimiento en Camboya. Sólo el 5% de las fábricas trabajan sin horas extra excepcionales, mientras que el 16% de las fábricas tienen menos de 2 horas extra por día.⁸⁵

Esto significa que las largas semanas de trabajo de 70 horas o más siguen siendo una práctica común. Estas largas semanas de trabajo contradicen las condiciones de trabajo dignas porque interfieren con la vida familiar, tienen un impacto negativo en la salud, y afectan la satisfacción del trabajo. Las horas extra excesivas pueden ser, como lo sugieren informes síntesis de MFC, en su mayor parte voluntarias, pero las trabajadoras(es) aceptan las horas extra principalmente porque sus salarios mínimos son inadecuados para la supervivencia de sus familias, dado que el pago mínimo que reciben simplemente no alcanza para cubrir sus necesidades básicas. Esto indica un problema más fundamental que MFC no ha tratado, y que es el tema del salario digno (o salario de supervivencia). El salario mínimo actual es de US\$ 51.00, el cual garantiza una vida de pobreza para las trabajadoras(es). Aun con las horas extra, las trabajadoras(es) con frecuencia no llegan a fin de mes, lo que significa a su vez que terminan endeudados con los propietarios de sus viviendas y prestamistas. Heath Kimhuor, una trabajadora de la confección dio su testimonio en el Tribunal Popular sobre el salario digno que se realizó en febrero de 2012, señalando:

Si me enfermo, no tengo dinero para el tratamiento. También me preocupa no tener dinero para cubrir los costos para que mi hijo vaya a la escuela porque no he ahorrado mucho, pero[...] con mis ingresos, no puedo cubrir las necesidades diarias.

Ella no está sola. De hecho, los salarios que reciben las trabajadoras(es) han caído realmente un 14% desde el año 2000 en relación con las tasas de inflación.⁸⁶ En otras palabras, las trabajadoras(es) de la confección son más pobres desde que se lanzó MFC. Un experto piensa que los salarios de pobreza, que llevan a la malnutrición, es una causa importante de los desmayos masivos (ver recuadro 3).⁸⁷ Aunque los sindicatos han planteado este tema reiteradamente, la mayoría de ellos simplemente no tienen el poder de negociar para insistir en cambios a nivel de fábrica. Resumiendo, MFC “no ha tenido éxito en lograr una distribución de la riqueza y éxito del sector de confecciones.”⁸⁸



Foto: Michel Cermak



A las 6:55 am, trabajadoras (as) de la fábrica de confecciones Shen Zhou caminan por un mercado abierto camino a su trabajo.
Foto: Will Baxter

4 Conclusiones & recomendaciones

La conclusión general es que MFC ha ayudado significativamente a la mejora de condiciones de trabajo en las fábricas. La industria de la confección representa la mayor parte del empleo en manufactura y los ingresos externos son un aspecto significativo del actual desarrollo de Camboya.

Todas las personas entrevistadas involucradas en este informe reconocen la importancia de los esfuerzos de MFC, que ha establecido no sólo un estándar comparativamente alto para el monitoreo de fábricas sino que, a diferencia de otras iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), no se limita solamente al monitoreo de fábricas sino que trabaja en conjunto con sindicatos, realiza capacitaciones y otras actividades para mejorar realmente las condiciones. A pesar de sus carencias, MFC es generalmente considerado como un componente indispensable del mercado laboral actual de Camboya..

Pero se debe señalar también que el programa MFC debe mejorarse para que tenga un efecto duradero. El programa MFC todavía no ha convertido a Camboya –como lo han sugerido algunos– en una “opción de aprovisionamiento ético” para muchas empresas compradoras globales y consumidores⁸⁹. Desafortunadamente, los sindicatos siguen enfrentando dificultades en sus actividades de negociación; el salario mínimo no sólo está por detrás de las tasas actuales de inflación sino que no alcanza para cubrir las necesidades básicas de las trabajadoras(es) y sus familias; mientras tanto las trabajadoras(es) son forzadas a trabajar horas extra excesivas y sufren problemas severos de salud y seguridad, esto último ejemplificado dramáticamente por el fenómeno de los desmayos masivos. Al mismo tiempo, los empleadores utilizan cada vez más contratos por tiempo determinado para evitar pagar licencias por maternidad al personal femenino (de toda la fuerza de trabajo la vasta mayoría son trabajadoras) o para desalentarles de unirse a sindicatos⁹⁰. Los sindicalistas deben enfrentarse con frecuencia a despidos, hostigamiento e incluso violencia.

Discutimos aquí seis áreas donde creemos que el programa MFC podría mejorar, y aportamos recomenda-

ciones sobre esas áreas. Creemos que abordando estos temas ayudará a lograr la meta de MFC, que es mejorar las condiciones de trabajo en la industria de la confección de Camboya.

Sanciones para fábricas que violan la legislación laboral

A diferencia de los inspectores laborales empleados del Ministerio de Trabajo, MFC no es una agencia regulatoria y los monitores no tienen poderes para obligar a hacer cumplir la ley. MFC sólo puede informar sobre violaciones e instar a las manufactureras a cumplir con los estándares laborales establecidos. No puede hacer cumplir la ley, lo cual es tarea del gobierno. Esto puede ser frustrante para sindicatos que informan sobre violaciones MFC sin poder obtener mejoras visibles como resultado. MFC debería:

- Utilizar su posición como organización internacional creíble para presionar al gobierno de Camboya a aumentar las sanciones a aquellos que violan las leyes laborales, particularmente las encaminadas a prohibir la discriminación antisindical, porque los sindicatos son esenciales para que la fuerza de trabajo tenga capacidad de defenderse. Si el gobierno impusiera sanciones más severas a las fábricas que violan la ley daría más incentivos a las fábricas a mejorar sus condiciones de trabajo.
- Utilizar su informe síntesis para hacer públicos reclamos individuales presentados en las fábricas por extensos periodos de tiempo. Esto permitiría a MFC detectar pautas subyacentes de abuso que no son fáciles de detectar en inspecciones programadas. MFC debería utilizar más efectivamente los reclamos

Enviar los informes no es suficiente. Teniendo en cuenta que el gobierno (el Ministerio de Trabajo) y el empleador no le temen a la OIT, la OIT haría bien en crear relaciones más robustas con las marcas compradoras y los sindicatos.

de dirigentes sindicales y trabajadoras(es) individuales para lograr un mejor conocimiento de las prácticas de fábricas específicas y, a su vez, lograr mayor influencia negociadora.

- Finalmente, MFC debería monitorear el cumplimiento con dictámenes del Consejo Arbitral y referir a violaciones de estos dictámenes en sus informes síntesis. Esto ayudaría a aumentar sus poderes de hacer cumplir la ley.

Aumentar la influencia sindical

Una de las metas principales de MFC es aumentar la influencia de los sindicatos. Sin embargo, las trabajadoras(es) que quieren organizarse deben enfrentarse a menudo con medidas antisindicales en las fábricas, como discriminación, que las bajen de categoría o terminen su contrato. MFC claramente necesita hacer seguimiento sobre sus recomendaciones enfocándose en proteger y dar poder a los sindicatos si quiere tratar seriamente con los diversos problemas que estos siguen enfrentando. Teniendo esto en cuenta, MFC debería:

- Comenzar a capacitar a potenciales dirigentes sindicales para que puedan representar mejor a las trabajadoras(es).
- Mejorar las sesiones de capacitación para trabajadoras(es) de manera que puedan juzgar adecuadamente la actuación de sus representantes sindicales.
- Presionar al gobierno camboyano para que aumente las sanciones a las fábricas que tienen conductas antisindicales y promover la aplicación de las leyes laborales actuales que cubren los derechos sindicales.
- Promover un mayor aporte de los dirigentes sindicales en este campo, que pueda utilizarse en la toma de decisiones.

Expandir su alcance a fábricas subcontratistas

El alcance del monitoreo de MFC está restringido a las fábricas registradas con la AMCC y el Ministerio de Comercio. Esto es problemático porque las manufactureras tienden a usar fábricas subcontratistas para escapar del proceso de monitoreo. Estas fábricas obviamente quedan fuera del alcance del proceso de monitoreo y representan por lo tanto una táctica fácil para que las manufactureras eviten el sistema de monitoreo. Para aumentar su eficiencia, MFC debería:

- Expandir sus operaciones para incluir fábricas no registradas con la AMCC.
- Hacer un esfuerzo serio para eliminar actividades ilegales de subcontratación estudiando la capacidad productora de una fábrica.⁹¹ Esto significa que sus auditores deberían investigar si una fábrica está utilizando a otras fábricas subcontratistas comparando la producción resultante de una fábrica con su capacidad de producción.⁹²
- Reportar a fábricas que usan subcontratistas. MFC podría, por ejemplo, “cooperar con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Comercio para conseguir los nombres de otras fábricas [subcontratistas].”⁹³

Mejorar el proceso de monitoreo

Aun cuando la metodología de monitoreo de MFC es sólida –al menos comparada con la mayoría de las iniciativas privadas o de empresas– existen varias áreas donde el programa puede mejorarse. Para realmente tener una mejor comprensión de las condiciones en las fábricas, MFC debería:

- Seguir una política de inspecciones sin anunciar para asegurar que la gerencia no pueda simplemente preparar la fábrica y esconder temporalmente sus violaciones.
- Aumentar la cantidad de inspecciones. Cada inspección adicional servirá para aumentar la imagen completa que MFC pueda tener de una fábrica, respondiendo así mejor a los intereses de las trabajadoras(es).
- Crear una situación más cómoda para las trabajadoras(es) durante las entrevistas. Muchas de las entrevistas de MFC a trabajadoras(es) se realizan en grupos en el lugar de trabajo. Los entrevistados que participaron en este informe piensan que eso inhibe la capacidad de las trabajadoras(es) de decir lo que piensan realmente. Más aún, las entrevistas deberían ser realizadas fuera de las fábricas en la mayor medida posible.

Mejorar la transparencia

Los informes síntesis semestrales de MFC incluyen tendencias generales de cumplimiento y progreso obtenido en mejorar las condiciones de trabajo durante el tiempo reportado y dan una visión general de las condiciones de trabajo en Camboya sin nombrar a fábricas individuales. Tiene que haber más transparencia en relación a las fábricas mismas, pero también al gobierno y las marcas compradoras internacionales. La transparencia mejoraría la credibilidad del programa y llevaría a un mayor cumplimiento. Más aún, en tanto organismo tripartito, debe ser transparente a las tres partes involucradas, y tener un cuidadoso equilibrio entre los diversos intereses. Esto significa que MFC debería:

- Compartir sus informes de fábricas, incluyendo los planes de mejoramiento, con los sindicatos involucrados en las fábricas en cuestión. Esto daría a los sindicatos una mayor capacidad de monitorear directamente la implementación del plan de acción correctiva. Llevaría también a dar mayor poder a los sindicatos en el proceso actual de MFC.
- Publicitar más de los hallazgos de MFC, incluyendo los nombres de fábricas que han violado las leyes laborales camboyanas, junto con detalles de violaciones específicas. Éste era el plan original para el programa MFC, y una vuelta a su anterior nivel de transparencia ayudaría en los esfuerzos de MFC para combatir las violaciones a las leyes laborales. Informes más detallados también aumentarían la presión sobre el gobierno, que no quiere aparecer promoviendo malas condiciones de trabajo, y enfrenta el riesgo de perder negocios esenciales de la industria, arriesgando así la estabilidad económica del país.
- Para asegurar la efectividad de los informes se debería publicar una lista de empresas compradoras que se aprovisionan en las fábricas monitoreadas. Las marcas en gran medida dependen de la imagen que

Los empleadores tienen miedo de las marcas compradoras sobre todo porque ellas pueden elegir no comprar en una fábrica. Los empleadores también le temen a los sindicatos porque pueden hacerles huelgas.

crean en su publicidad y la percepción que tiene el público de ellas. Esto significa que las marcas son particularmente sensibles a revelaciones de información vergonzosas sobre condiciones de trabajo en sus fábricas “proveedoras.” Esto a su vez aumenta la presión sobre las fábricas de mejorar las condiciones de trabajo, y el riesgo de perder negocios con grandes compradores que no quieren exponerse a la vergüenza pública. Finalmente, el gobierno debería ciertamente tomar con seriedad las recomendaciones de MFC y debería también declarar públicamente cómo planea implementar esas recomendaciones.

Tomar seriamente la responsabilidad de las empresas compradoras

El enfoque principal del programa MFC es con las manufactureras. Aunque la participación del comprador es voluntaria, el costo del cumplimiento es asumido por las manufactureras. Esto es problemático porque las marcas compradoras pueden impactar negativamente en las condiciones de trabajo a través de sus prácticas de aprovisionamiento. Por ejemplo, el problema de horas extra excesivas está estrechamente relacionado con salarios insuficientes, lo cual a su vez es difícil abordar si los precios que pagan las marcas y tiendas por su mercancía siguen cayendo. Por lo tanto, las marcas compradoras deben comenzar a jugar un papel más importante en el programa MFC.

- Las marcas compradoras deben comprometerse a una mayor contribución económica al programa MFC. Deben también apoyar otras actividades relacionadas a MFC, como sus programas de capacitación a nivel de fábrica.
- MFC, a su vez, debe diferenciar públicamente entre aquellas marcas compradoras que participan activamente y aquellos que tienen muy poca iniciativa o no han hecho nada (“beneficiarios de a gratis”).
- Más aún, el programa MFC debería evaluar cuál es el impacto de las prácticas de compra de marcas y tiendas en las condiciones de trabajo, incluyendo la posibilidad de pagar realmente un salario digno. Esto debería asegurar que las prácticas de compra alienten en lugar de desalentar a los proveedores a ser buenos empleadores.
- Finalmente, MFC debería asegurar que las marcas compradoras tomen seriamente las resoluciones introducidas en los foros de empresas y marcas compradoras. ✂

Notas

- 1 Citado del sitio de MFC: <http://www.betterfactories.org/ILO/aboutMFC.aspx?z=2&c=1> [consultado el 17 de abril 2012]
- 2 Ibid.
- 3 Los tres dirigentes sindicales –Vong Sovann (CCTU), Morm Nhim (NIFTUC), y Ath Thorn (CSDCC) – fueron entrevistados en sus propias oficinas o en situaciones fuera del lugar de trabajo.
- 4 Las entrevistas a tres de los cuatro expertos del movimiento laboral –Kao Poeun (LO-FTF), Pheareak Ly (WIC), David Welsh (Solidarity Group)– fueron en sus oficinas, mientras que la del cuarto –Sothea Siv (BWI)– fue en nuestras oficinas.
- 5 Las trabajadoras(es) eran de 8 fábricas diferentes. Todas fueron entrevistadas(os) en restaurantes cerca de sus lugares de trabajo durante los recesos de almuerzo o después del trabajo.
- 6 Las últimas entrevistas fueron con los miembros del personal del programa MFC, Tuomo Poutiainen y Catherine Vaillancourt-Laflamme, quienes fueron entrevistados en las oficinas de MFC.
- 7 El Acuerdo Multifibras (AMF) impuso cuotas sobre la cantidad de prendas que los países en desarrollo podían exportar a los países desarrollados.
- 8 Wells, Don (2007) “‘Best Practice’ in the Regulation of International Labour Standards: Lessons of the US-Cambodia Trade Agreement”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 28, 1, pp. 357-76.
- 9 Annex 1: Garment Factory Monitoring Process, Better Factories Cambodia, en: [http://www.betterfactories.org/content/documents/MFCMoU\(en\).pdf](http://www.betterfactories.org/content/documents/MFCMoU(en).pdf) [consultado 13 octubre, 2011].
- 10 Annex 1. Garment Factory Monitoring Process, Better Factories Cambodia, en: [http://www.betterfactories.org/content/documents/MFCMoU\(en\).pdf](http://www.betterfactories.org/content/documents/MFCMoU(en).pdf) [consultado 13 octubre, 2011].
- 11 MFC advisory services (sin fecha), documento en: [http://www.betterfactories.org/content/documents/AS%20Overview%20\(En\).pdf](http://www.betterfactories.org/content/documents/AS%20Overview%20(En).pdf) [consultado 15 de marzo, 2012].
- 12 MFC advisory services (sin fecha), documento en: [http://www.betterfactories.org/content/documents/AS%20Overview%20\(En\).pdf](http://www.betterfactories.org/content/documents/AS%20Overview%20(En).pdf) [consultado 15 de marzo, 2012].
- 13 Better Factories Cambodia, FAQ: <http://www.betterfactories.org/ILO/faq.aspx?z=9&c=1> [consultado 4 enero, 2012].
- 14 Entrevista con Tuomo Poutiainen, 7 marzo, 2011.
- 15 Ibid.
- 16 O’Toole, James. “Cambodian Wages Battle for Competitiveness”, *Phnom Penh Post*, septiembre 13, 2010.
- 17 Better Factories Cambodia, FAQ, <http://www.betterfactories.org/ILO/faq.aspx?z=9&c=1> [última consulta 4 enero, 2012].
- 18 Cambodian Institute of Development Study (June 2007) “Post-ATC Trends in the Textile and Clothing Sector: Policy Response and Options”, en: [http://cids-cambodia.org/Documents/Publication/FES_Report_Draft%20\(07.15.2007\).pdf](http://cids-cambodia.org/Documents/Publication/FES_Report_Draft%20(07.15.2007).pdf) [consultado 29 julio, 2010], p. 4.
- 19 Dasgupta Sukti and David Williams (2010) “Women facing the economic crisis – The garment sector in Cambodia”, en: Armin Bauer and Myo Thant (eds.) *Poverty and Sustainable Development in Asia Impacts and Responses to the Global Economic Crisis*, Manila: Asian Development Bank, p. 153, en: <http://www.environmentportal.in/files/poverty-sustainable-development-asia.pdf#page=160>. [consultado 3 octubre, 2011].
- 20 Birnbaum, David, (21 August, 2009) “Marginal suppliers need a radical re-think strategy”, [just-style.com](http://www.just-style.com). [consultado 1 septiembre, 2009].
- 21 Arnold, Dennis and Han Shih, Toh (2010) “Fair Model of Globalisation? Labour and Global Production in Cambodia”, *Journal of Contemporary Asia*, 40: 3, p. 404.
- 22 Cuq, E., Fitzgibbon, W. and Tinga, J. (2010) *Cambodia: Freedoms of Expression, Association and Assembly: A Shrinking Space*, International Fact-Finding Mission Report, The Observatory for the Protection of Human Rights Defenders, septiembre 2010, p.7.
- 23 Entrevista con Vong Sovann, 20 enero, 2011.
- 24 Entrevista con Morm Nhim, 21 enero, 2011.

- 25** Entrevista con Sovann, 20 enero, 2011. [http://www.betterfactories.org/content/documents/MFCMoU\(en\).pdf](http://www.betterfactories.org/content/documents/MFCMoU(en).pdf). [consultado 15 abril, 2012].
- 26** Entrevista con trabajadoras(es) del CSDCC en la fábrica Min Chean, Preeya Saikia, 1 marzo, 2011.
- 27** Entrevista con Kao Poeun, 12 enero, 2011.
- 28** Entrevista con Tuomo Poutiainen, 7 marzo, 2011.
- 29** Una lista de fábricas registradas puede bajarse de: <http://www.betterfactories.org/content/documents/List%20of%20all%20factories%20monitored%20by%20MFC%20to%20be%20posted%20on%20website.pdf>. [consultado 28 septiembre, 2011].
- 30** Entrevista con Ath Thorn, 25 enero, 2011.
- 31** Para una crítica exhaustiva de cómo la auditoría social estándar falla en mejorar las condiciones de trabajo, ver el informe de la Campaña Ropa Limpia de 2005: *Looking for a quick fix: How weak auditing is keeping workers in sweatshops*, en: http://www.cleanclothes.org/documents/05-quick_fix.pdf.
- 32** Entrevista con Tuomo Poutiainen, 7 marzo, 2011.
- 33** Ver por ejemplo Campaña Ropa Limpia de 2005: *Looking for a quick fix: How weak auditing is keeping workers in sweatshops*, en: http://www.cleanclothes.org/documents/05-quick_fix.pdf [consultado 19 febrero, 2008].
- 34** Brown, Michelle, Stephen Frost, Jolly Cheng, (2008) "Incentives for better factories? Learning from Cambodia", Oxfam Hong Kong, septiembre.
- 35** Entrevista con Morm Nhim, 21 enero, 2011.
- 36** World Solidarity (2009) "Short-term Contracting in the Asian Garment Industry", Thematic Report from Asia, no. 1. En: http://www.wddw.org/IMG/pdf/110411_WSM-brochure-STC-2.pdf [consultado 9 enero, 2012].
- 37** Existen diferentes estimaciones sobre el número de trabajadores que se desmayaron. Esta cifra fue citada en: *Mejores Fábricas en Camboya* (9 diciembre, 2012) "Las partes interesadas se reúnen para discutir acciones para prevenir desmayos", disponible en: <http://www.betterfactories.org/content/documents/events/Fainting%20meeting.pdf> [última consulta 31 mayo, 2012].
- 38** ILO (OIT)-MFC. Ver también Annex 1. Garment Factory Monitoring Process, Better Factories Cambodia, en: [http://www.betterfactories.org/content/documents/MFCMoU\(en\).pdf](http://www.betterfactories.org/content/documents/MFCMoU(en).pdf). [consultado 15 abril, 2012].
- 39** Entrevista con Ly Phearak, 19 enero, 2011.
- 40** Entrevista con trabajadoras(es) del CSDCC en la fábrica Beien Fong, Preeya Saikia, 2 marzo, 2011.
- 41** Entrevistas anónimas, 10 enero, 2011.
- 42** Ibid.
- 43** Entrevista con Vong Sovann, 20 enero, 2011.
- 44** Jill Tucker, citada en la mesa redonda de MFC, 1 febrero, 2012, Phnom Penh.
- 45** Vong Sovann, citado en la mesa redonda de MFC, 1 febrero, 2012, Phnom Penh.
- 46** Entrevista con Sovann, 20 enero, 2011.
- 47** Ath Thorn citado en la mesa redonda de MFC, 1 febrero, 2012, Phnom Penh.
- 48** Arnold and Shih, op cit., p. 416.
- 49** Entrevista con Morm Nhim, 21 enero, 2011.
- 50** Arnold and Shih, op cit., p. 402.
- 51** CSDCC, 1 septiembre 2011. "Declaration on the concerns over thousands of workers fainting in garment factories". Desde junio de 2010 ocurrieron al menos 34 incidentes separados de desmayos masivos de trabajadores en 16 fábricas de confecciones y de calzado en Camboya. En total se desmayaron 2400 trabajadores(as). <http://www.betterfactories.org/content/documents/events/Fainting%20meeting.pdf> [última consulta 31 mayo, 2012].
- 52** International Trade Union Confederation. 2009 Annual Survey of Violations of Trade Union Rights - Cambodia, 11 junio, 2009, en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4c52cafa28.html> [consultado 7 diciembre, 2010], p.5.
- 53** Cuq, E., et al., Cambodia. Freedoms of Expression, septiembre 2010, 26.
- 54** Ibid.
- 55** Entrevista con Tuomo Poutiainen, 7 marzo, 2011.

- 56 Entrevista con Ath Thorn, 25 enero, 2011.
- 57 Jill Tucker, citada en la mesa redonda de MFC, 1 febrero, 2012, Phnom Penh.
- 58 Entrevista con trabajadoras(es) del CSDCC en la fábrica Min Chean, Preeya Saikia, 1 marzo, 2011.
- 59 Entrevista con Ath Thorn, 25 enero, 2011.
- 60 Varios oradores en la "Mesa Redonda de MFC" mencionaron esta práctica, 1 febrero, 2012, Phnom Penh.
- 61 El personal de MFC está en desacuerdo con nuestros hallazgos aquí. Nos aseguran que se sigue una política de visitas sin anunciar y que se hace todo lo posible por asegurar que las gerencias de las fábricas no sepan que va a haber visitas.
- 62 MFC (2011) "25th Synthesis Report on working conditions in Cambodia's garment sector and statement of the project advisory committee" – 7 abril, 2011. International Labour Organization (Organización Internacional del Trabajo) e International Finance Corporation (Corporación Financiera Internacional), Ginebra.
- 63 En años anteriores MFC daba a conocer información con el nombre de fábricas, pero cesó esta práctica. Las personas entrevistadas no comprendían cuál fue la razón.
- 64 Anónimo, 10 enero, 2011.
- 65 Ath Thorn citado en la mesa redonda de MFC, 1 febrero, 2012, Phnom Penh.
- 66 BFC [MFC], (sin fecha) 'Advisory Services', documento en: [http://www.betterfactories.org/content/documents/AS%20Overview%20\(En\).pdf](http://www.betterfactories.org/content/documents/AS%20Overview%20(En).pdf) [consultado 2 abril, 2012].
- 67 Tomado del testimonio de un sindicalista en el Tribunal Popular: Salario digno como derecho fundamental de las trabajadoras(es) de la Industria de la confección Camboyana, Phnom Penh, Camboya, Cambodia-Japan Cooperation Center, en Phnom Penh, 5-8 febrero, 2012. <http://afwcam.wordpress.com/2012/02/05/case-2-short-term-contracts/#more-163> [consultado, 17 abril, 2012].
- 68 International Trade Union Confederation. (Confederación Sindical Internacional) 2010 Annual Survey of Violations of Trade Union Rights - Cambodia, 9 junio, 2010, en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4c4fec89c.html> [accedido 20 septiembre 2010].
- 69 Para una mayor discusión: World Solidarity (2009) "Short-term Contracting in the Asian Garment Industry", Thematic Report from Asia, no. 1. En: http://www.wddw.org/IMG/pdf/110411_WSM-brochure-STC-2.pdf [consultado 9 enero, 2012].
- 70 Citado en: Amy Lieberma Trustlaw, 29 December, 2011, "What's changed for garment worker in Cambodia over the years?"
- 71 Para una discusión detallada del uso de contratos por tiempo determinado en Camboya, ver: Lowenstein, Allard K. (2011) "Tearing Apart at the Seams How Widespread Use of Fixed-Duration Contracts Threatens Cambodian Workers and the Cambodian Garment Industry", International Human Rights Clinic, Yale Law School, abril, en: http://www.law.yale.edu/documents/pdf/Intellectual_Life/Cambodia_TearingApartattheSeams.pdf [consultado marzo 27, 2012], p. 5.
- 72 BFC [MFC] (2012) "What Drives Compliance?: Finding from Better Factories Cambodia", *Better Work Research Brief no. 1.*, ILO and IFC [OIT y CFI]. 2012. Documento en: <http://www.betterwork.org/EN/Publications/Documents/Research%20Brief%201%20-%20What%20Drives%20Compliance.pdf> [consultado 12 abril, 2012].
- 73 Ibid.
- 74 Jill Tucker, citada en la mesa redonda de MFC, 1 febrero, 2012, Phnom Penh.
- 75 Oka, Chikako (2011) "Does better labor standard compliance pay? Linking labor standard compliance and supplier competitiveness", documento presentado en: Worker, Business and Government: Understanding Labour Compliance in Global Supply Chains", 26-28 Octubre, 2011, International Finance Corporation, Washington. p.15. Documento en: <http://www.betterwork.org/EN/events/research2011/Documents/Session%207%20Does%20better%20labor%20standard%20compliance%20pay.pdf> [consultado 15 abril, 2012].
- 76 Ibid. 10.
- 77 Citado en: Casey, Roseann (2006) "Raising the Bar in Supply Chain Workplace Standards", reporte preparado por John Ruggie, Special Representative of the Secretary General, for Consultation on Business and Human Rights, Bangkok, Tailandia, 24-26 junio, 2006, p. 24.
- 78 Miller et al. (2007) "Business – as usual? Governing the Supply Chain in Clothing Post MFA Phase Out. The Case of Cambodia", International Labour Organization, Ginebra, 20-1. Documento en: <http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00268.pdf> [consultado 17 abril, 2012].

- 79** World Bank [Banco Mundial] (2012) 'Female Wages in the Apparel Industry Post-MFA: The Cases of Cambodia and Sri Lanka', by Yevgeniya Savchenko & Gladys Lopez Acevedo, Policy Research Working Paper 6061, en: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/05/07/000158349_20120507121436/Rendered/PDF/WPS6061.pdf [consultado 18 mayo, 2012].
- 80** Ken Loo citado en: Arnold and Shih, op cit., p. 420.
- 81** Fair Wear Foundation (2009). Fair Wear Foundation Charter, Octubre 2009, Amsterdam.
- 82** Tribunal Popular: Salario digno como derecho fundamental de las trabajadoras(es) de la Industria de la confección Camboyana, Phnom Penh, Camboya, Cambodia-Japan Cooperation Center, 5-8 febrero, 2012. http://afwcam.files.wordpress.com/2012/03/verdictcambodialastversion-28_febrario1.pdf [consultado 17 abril, 2012].
- 83** MFC (2011) "25th Synthesis Report on working conditions in Cambodia's garment sector and statement of the project advisory committee", 7 abril, 2011. International Labour Organization (Organización Internacional del Trabajo) e International Finance Corporation (Corporación Financiera Internacional), Ginebra.
- 84** Ibid.
- 85** BFC [MFC], 2011, "Twenty-fifth synthesis report on working conditions in Cambodia's garment sector", International Labour Organization; Better Factories Cambodia [Organización Internacional del Trabajo; Mejores Fábricas Camboya]; Kingdom of Cambodia, Geneva: ILO, 2011.
- 86** Esta cifra está basada en cifras del FMI, ver Gehrt, Bent (2012) "Mass Faintings and Cambodias wage development", presentación en el Tribunal Popular: Salario digno como derecho fundamental de las trabajadoras(es) de la Industria de la confección Camboyana, Phnom Penh, Camboya, Cambodia-Japan Cooperation Center, 5-8 febrero 2012.
- 87** Ibid.
- 88** Entrevista con Ly Phearak, 19 enero, 2011.
- 89** Ver, por ejemplo, Polaski, Sandra (2004) "Combining Global and Local Forces: The Case of Labor Rights in Cambodia", World Development, vol. 34, no. 5.
- 90** World Solidarity (2009) "Short-term Contracting in the Asian Garment Industry", Thematic Report from Asia, no. 1. En: http://www.wddw.org/IMG/pdf/110411_WSM-brochure-STC-2.pdf [consultado 9 enero 2012].
- 91** Entrevista con Ath Thorn, 25 enero, 2011.
- 92** Ibid.
- 93** Entrevista con Morm Nhim, 21 enero, 2011.



Guardia en una fábrica. Foto: CCEL


www.cleanclothes.org



Centro Comunitario de Educación Legal

No. 237, Phlov Lum, Phnom Thmey,
Sang Khat/Khann Dangkor,
Phnom Penh
Camboya
<http://www.clec.org.kh>

**Clean
Clothes
Campaign**

International Secretariat 

Campaña Ropa Limpia

PO Box 11584
1001 GN Amsterdam
Holanda
T + 31 20 412 27 85
F + 31 20 412 27 86
info@cleanclothes.org
www.cleanclothes.org

Clean Clothes Campaign

International Secretariat 

