



A: Leslie Roberts, Pentland  
Bill Anderson, Adidas  
Carole Greenwood, Umbro  
Caitlin Morris, Nike  
Lary Brown, New Balance  
Luca Tinucci, Lotto  
Reiner Hengstmann, Puma  
Toshiyuki Sano, ASICS  
Toshiaki Mizuno, Mizuno  
Robbert de Kock, World Federation of Sporting Goods Industries

Cc: Auret Van Heerden, Fair Labor Association  
Martin Ma, Social Accountability International  
Dimitri Kessler, Ethical Trading Initiative

Estimadas/os colegas,

Adjunto va la carta a los representantes de las empresas de artículos deportivos en seguimiento al seminario “Trabajo Decente en la Industria Global de Artículos Deportivos, Hacia un Progreso en Temas Sustanciales”, 30 de junio al 2 de julio de 2008.

Se envían copias a todos los demás participantes del seminario para su información.

Atentamente,

**Claire Murphy** (en nombre de Playfair 2008)  
FITVC – Oficina Gran Bretaña



## Playfair 2008



22 Octubre 2008

A quien corresponda:

**Re: Propuestas y objetivos tratados en la conferencia de Hong Kong del 30 de junio al 2 de julio de 2008**

Les escribimos en seguimiento a las discusiones preliminares de la reunión patrocinada por Juega Limpio 2008, realizada en Hong Kong del 30 de junio al 2 de julio, sobre pasos concretos que las empresas de vestuario deportivo deberían dar para cumplir con metas específicas en cuatro problemas sistémicos clave, que están impidiendo progresar el tratamiento de las violaciones persistentes de los derechos laborales.

Dichas discusiones iniciales entre sindicatos y organizaciones no gubernamentales, marcas de artículos deportivos e iniciativas multipartitas nos ayudaron a identificar oportunidades para una acción colaborativa en varios temas.

Entendemos que algunas de estas oportunidades podrían ser aprovechadas primero a nivel nacional en Indonesia, como una forma de probar en el campo los pasos que establecimos en nuestro informe *Salvando Obstáculos*, así como las propuestas de soluciones en todo el sector en Indonesia que fueran publicadas a principios de este año por Oxfam Australia y la Campaña Ropa Limpia.

Sin embargo, las discusiones sobre acciones adicionales a nivel internacional – enfocadas especialmente en problemas que abarcan todo el sector, relacionadas con la libertad de asociación y la negociación colectiva – fueron rechazadas por la Federación Mundial de Industrias de Artículos Deportivos [World Federation of Sporting Goods Industries] (WFSGI) en nombre de las empresas que participaron en su reciente reunión del Comité de RSC en Alemania. El presidente de la WFSGI, Robbert de Kock, escribió “No vemos el valor de que unos pocos representantes vengan a discutir políticas que varían de marca a marca.”



Creemos que este rechazo deja varios vacíos en la estrategia para encarar los cuatro obstáculos tratados en nuestro informe (libertad de asociación y negociación colectiva, empleo precario, salarios dignos y reestructuración/cierres en la industria). Algunos de estos son asuntos que podrían ser tratados mejor mediante una acción colaborativa, con la participación de compradores, proveedores, sindicatos, gobiernos y ONGs.

Por lo tanto, seguimos considerando que la colaboración en temas clave es un paso esencial para asegurar que el cumplimiento de los estándares laborales no sea visto como una desventaja competitiva para las empresas individuales, y esperamos ver respuestas colectivas a algunas de las propuestas presentadas. Sin embargo, sí reconocemos que hay diferencias en la forma en que la mayoría de los compradores de artículos deportivos quieren enfocar algunos de estos temas. Ustedes deberían por ello estar dispuestos a describir – como empresas individuales – cuál es la posición de su empresa en estos temas y qué pasos concretos darán sus marcas individualmente para tratar sobre los obstáculos que identificamos en nuestro informe. De ahí, podríamos identificar oportunidades de colaboración así como asegurar que cada empresa se haga responsable por las acciones en su propia cadena de suministros.

Dado que no fue posible en el formato de la reunión de Hong Kong tratar con la respuesta de cada empresa a las propuestas y metas, le estamos solicitando por lo tanto que su empresa revise las propuestas presentadas más abajo y nos den, con el mayor detalle posible, una descripción de los pasos que están dispuestos a dar y las metas que están dispuestos y puedan cumplir para superar los obstáculos descritos en nuestro informe.

Nuestro informe *Salvando Obstáculos* contiene un cuadro completo de las propuestas y metas con fechas establecidas. Para facilitar su uso, aquí presentamos las propuestas en un formato que identifica claramente una serie de propuestas que pueden ser tratadas en distintos niveles por cada marca individual –para lo cual pedimos que ustedes den los pasos necesarios para implementarlos en su empresa, y algunas que podrían requerir un esfuerzo colaborativo –para lo que pedimos identifiquen su disposición a colaborar con otras empresas o iniciativas multipartitas para tratar con propuestas específicas. Con fines de referencia, cada propuesta está identificada aquí por su número en el informe original *Salvando Obstáculos* (vgr. A1 a D10).



Sin duda que ustedes han dedicado tiempo a revisar estas propuestas en preparación para la reunión de Hong Kong, de manera que confiamos en que no les tomara demasiado tiempo tratarlas por escrito. Esperamos una respuesta antes del 8 de diciembre de 2008.

Si tienen alguna pregunta en relación a este proceso, pueden contactarse con Kevin Thomas en la Red de Solidaridad de la Maquila ([kthomas@maquilasolidarity.org](mailto:kthomas@maquilasolidarity.org)). También por favor envíen su carta de respuesta a esta misma dirección.

Una vez recibidas todas las respuestas haremos un resumen de las respuestas para el sitio web de la campaña Juega Limpio. Después nos contactaremos para tratar con formas y medios de avanzar en acciones para implementar estos pasos. Obviamente también informaremos en nuestras comunicaciones públicas la falta de respuesta.

Agradecemos desde ya su colaboración y quedamos a la espera de discutir sus planes para lidiar con estos asuntos de importancia crítica.

Atentamente,

Grupo de Trabajo sobre Artículos Deportivos  
Juega Limpio 2008

**Guy Rider**

Secretario General  
Confederación Sindical Internacional

**Neil Kearney**

Secretario General  
Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC)

**Ineke Zeldenrust**

Campaña Ropa Limpia

**Lynda Yanz**

Directora Ejecutiva  
Red de Solidaridad de la Maquila



## 1. Medidas informativas

Favor de indicar si su empresa está dispuesta a informar públicamente (en su sitio web, en informes anuales, o a través de otros medios disponibles públicamente) sobre los siguientes asuntos:

A6. La presencia de sindicatos y de acuerdos de contratación colectiva en su cadena de suministros, que incluya tanto el número de fábricas con sindicatos y contratos colectivos de trabajo y el porcentaje total de producción que se realiza en esas fábricas.

A7. El porcentaje de producción en países y/ zonas en donde la libertad sindical y la negociación colectiva están restringidas por la ley.

C2. El porcentaje de la producción de su empresa en cada país en los que se fabrican sus productos.

C3. La duración promedio de la relación de suministro con sus fábricas proveedoras, al igual que estadísticas más detalladas sobre el número de fábricas con las que la compañía ha mantenido relaciones de suministro durante varios números de años progresivos (por ejemplo, 1, 3, 5 o más años) y dónde están ubicadas.

C4. Las políticas de su empresa para la selección de proveedores/vendedores, política gerencial, y/o terminación, incluyendo el proceso para la aprobación de nuevos proveedores, vinculación del proveedor con su desempeño en RSC para las decisiones de aprovisionamiento, y la estrategia para manejar el impacto de la salida de fábricas.

Favor de indicar también cuándo y de qué manera estará disponible este informe.



## 2. Desarrollo de políticas

Favor de indicar si su empresa adoptará nuevas políticas en toda su cadena de suministros en relación a los siguientes temas, y cuando fuera aplicable, un cronograma de realización.

A1. Con el fin de crear un entorno positivo de no interferencia con la libertad sindical y la negociación colectiva dentro de las cadenas de suministro de artículos deportivos, exigir a todos los proveedores adoptar proactivamente una “Política de libertad sindical” y hacer esta política del conocimiento de los trabajadores en sus idiomas, en la forma de una “Garantía del derecho de sindicalización”. Realizar auditorías para garantizar que la política ha sido adoptada y comunicada debidamente a los trabajadores.

B4. Incorporar una cláusula en el Código de Conducta que prohíba los arreglos de contratación únicamente por trabajo realizado y los falsos esquemas de trabajo de aprendices, destinados a evitar el cumplimiento de obligaciones para con los trabajadores.

B5. Elaborar directrices para las empresas miembros sobre empleo precarizado e incorporar los requerimientos esenciales a los marcos referenciales de cumplimiento.

C1. Desarrollar y adoptar políticas y procedimientos formales para dar lugar al Marco de Colaboración del Foro AMF, incluyendo todas las medidas propuestas detalladas en la *Guías de Orientación para Administrar Transiciones Responsables del Foro AMF*, y hacer estas políticas del conocimiento público.

D1. Incorporar disposiciones sobre salario digno en el Código de Conducta.



### 3. Estudio/medición

Favor de indicar si su compañía se comprometerá a realizar investigación –sea de manera individual o en un ambiente multi interés, sobre las siguientes cuestiones, y donde sea aplicable, indicar en que plazo:

A3. Desarrollar medios para medir el impacto de los programas de capacitación para la gerencia y los trabajadores, y exigir la presentación de informes cuantitativos y transparentes sobre los resultados.

D3. Empezar una revisión independiente de los precios pagados a los proveedores en las fábricas proveedoras, para determinar si los precios pagados a los proveedores son suficientes como para permitir el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y para ofrecer a los trabajadores un salario esperado que cubra las necesidades básicas de éstos.

D5. Trabajar en conjunto con los sindicatos, los proveedores y las ONG en el desarrollo de una escala salarial, incluyendo el establecimiento de una cifra que represente un salario digno para los trabajadores en cada país o región.

D8. Encomendar la realización de uno o más estudios independientes sobre métodos de producción esbelta [lean production] y determinar si éstos se traducen en mayores salarios para los trabajadores a través del aumento de la eficiencia de las líneas de producción, sin incrementar el ritmo de trabajo, las horas o el esfuerzo físico que se espera de los trabajadores.



#### 4. Monitoreo de fábricas

Favor de indicar si su empresa monitoreará a las fábricas proveedoras y/o establecerá sus propios procedimientos para asegurar lo siguiente:

A4. Que los trabajadores tengan medios accesibles y seguros mediante los cuales puedan plantear sus quejas sobre violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva ante los compradores, con un proceso transparente para la resolución de las quejas fundamentadas.

A11. En los casos en los que los sindicatos no estén restringidos por la ley, pero existan otras formas de representación permitidas, garanticen que tales formas de representación cumplan con los principios de representatividad de los trabajadores delineados por el Convenio N° 135 de la OIT.

B1. Que los proveedores implementen contratos de empleo formales con los trabajadores y garanticen que los trabajadores reciban una carta formal de nombramiento que establezca los términos de su contratación.

B2. Que los trabajadores empleados en la actividad principal de la empresa sean empleados directamente y no a través de esquemas tercerizados de empleo.

B3. Garantizar que los trabajadores de la actividad principal de la empresa sean empleados con contratos abiertos o de duración indeterminada y que:

- cualquier uso de contratos con términos de duración fijos sea en respuesta a un plan claramente definido que justifique su uso;
- cualquier trabajador con contrato de duración fija reciba el mismo salario y los mismos beneficios que un trabajador permanente que realice las mismas labores;
- una vez que un trabajador ha sido contratado dos veces por el mismo empleador con un contrato a término fijo o tras dos años de relación de empleo, el trabajador pase automáticamente a ser empleado con un tercer contrato de duración indeterminada.



- en los casos en los que los requerimientos sean más estrictos de acuerdo con la legislación local, deberá aplicarse la norma que más favorezca al trabajador.

D9. Que los aumentos de las metas de producción para los trabajadores sólo sean adoptados luego de mejoras significativas en términos de equipos, procesos o calificación del trabajador. Garantizar que los aumentos salariales no sean contrarrestados por disminuciones de otros beneficios monetarios.

## 5. Acciones a nivel de la fábrica

Favor de indicar si su empresa realizará esfuerzos con sus proveedores y sindicatos a nivel de fábrica para:

A2. En cooperación con organizaciones sindicales y ONGs de derechos laborales reconocidas, facilitar programas de formación y capacitación independientes para los trabajadores y el personal de gerencia en relación con la libertad sindical y la negociación colectiva.

A9. Exigir la firma de acuerdos de acceso entre la gerencia de la fábrica y los sindicatos locales en las fábricas proveedoras.

A10. En los casos en los que existan o acaben de formarse sindicatos en las fábricas proveedoras, facilitar la negociación por parte del sindicato y del empleador de procedimientos para el manejo de quejas y agravios, al igual que de reglas y procedimientos para la contratación, el despido, los ascensos, las instalaciones sindicales en el lugar de trabajo y la resolución de disputas.



A12. En los casos en los que la libertad sindical y la negociación colectiva estén restringidas por la ley, adoptar medidas identificables que promuevan una libertad sindical genuina en el país en cuestión, y que incluyan la participación colectiva de los trabajadores para facilitar su autoorganización de maneras tales que sean consistentes con los principios de libertad sindical y el respeto de los derechos humanos.

D4. De manera confidencial dar a los representantes de los trabajadores, encargados de la negociación colectiva con los proveedores, información sobre los precios por unidad que el comprador está pagando por los productos.

## 6. Relación con los proveedores

Favor de indicar si su empresa adaptará sus procedimientos de selección de proveedores y la relación con los mismos para asegurar que su empresa:

A5. Ofrezca incentivos cuantificables a las fábricas que cuenten con contratos colectivos de trabajo con sindicatos independientes, incluyendo:

- colocación preferencial de las órdenes;
- contratos de suministro estables y a largo plazo; y
- una tarifa especial de precios por unidad para las fábricas con acuerdos de contratación colectiva.

B6. Establezca contratos de suministro estables y a largo plazo con las fábricas proveedoras.



B7 y D2. Garantice el establecimiento de cronogramas de pago en todos los acuerdos de suministro y que los pagos sean hechos a tiempo.

B8. Establezca un plazo de notificación óptimo para las fábricas en cuanto a cambios en las órdenes existentes o en la colocación de órdenes, con el fin de que la fábrica pueda ajustar su producción adecuadamente sin violar las disposiciones sobre horas de trabajo o recurrir al uso de contratos a corto plazo o a la subcontratación de la producción. Permita un tiempo de notificación óptimo para la colocación de órdenes o cambios en las órdenes existentes.

D7. En todos los niveles de la cadena de suministros, dé preferencia a los proveedores que de manera consistente ofrezcan un nivel más alto de salarios de acuerdo con la escala salarial de la región.

## 7. Política gubernamental

Favor de indicar si su empresa está dispuesta a promover y/o apoyar el cabildeo ante gobiernos nacionales para:

A13. Reformas positivas a la legislación laboral, con el fin de abolir las restricciones legales a la libertad de asociación y la negociación colectiva allí donde estos derechos estén restringidos por la ley.



B9. Reformas positivas de la legislación laboral en cada país proveedor, con el fin de restringir legalmente el uso de los contratos a corto plazo.

D10. Aumentos del salario mínimo en consistencia con el Convenio N° 131 de la OIT.

## 8. Colaboración con otros compradores de marcas

Favor de indicar si su empresa está dispuesta a comprometerse a lograr un salario digno en los proveedores compartidos en un plazo de tiempo, haciendo lo siguiente:

- Colaborar con otros compradores (posiblemente a través de una iniciativa multipartita) para identificar proveedores en donde los compradores participantes controlan colectivamente más del 75% de la producción de manera regular;
- Facilitar el establecimiento de estructuras de negociación para permitir a la gerencia de fábrica y a los sindicatos consolidar el elemento de salario digno dentro de la estructura de pagos existente en esas fábricas;
- Negociar de manera individual con la gerencia de fábrica lo relativo a las medidas necesarias para establecer un salario digno esperado, proporcional a la cuota de participación de cada comprador en la producción.

Todas las propuestas anteriores corresponden a la propuesta D6 en el informe *Salvando los Obstáculos*.