

# MADE IN

INFORME SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE 8 FÁBRICAS QUE PRODUCEN  
ROPA DE TRABAJO PARA ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EUROPEAS

# SRI LANKA

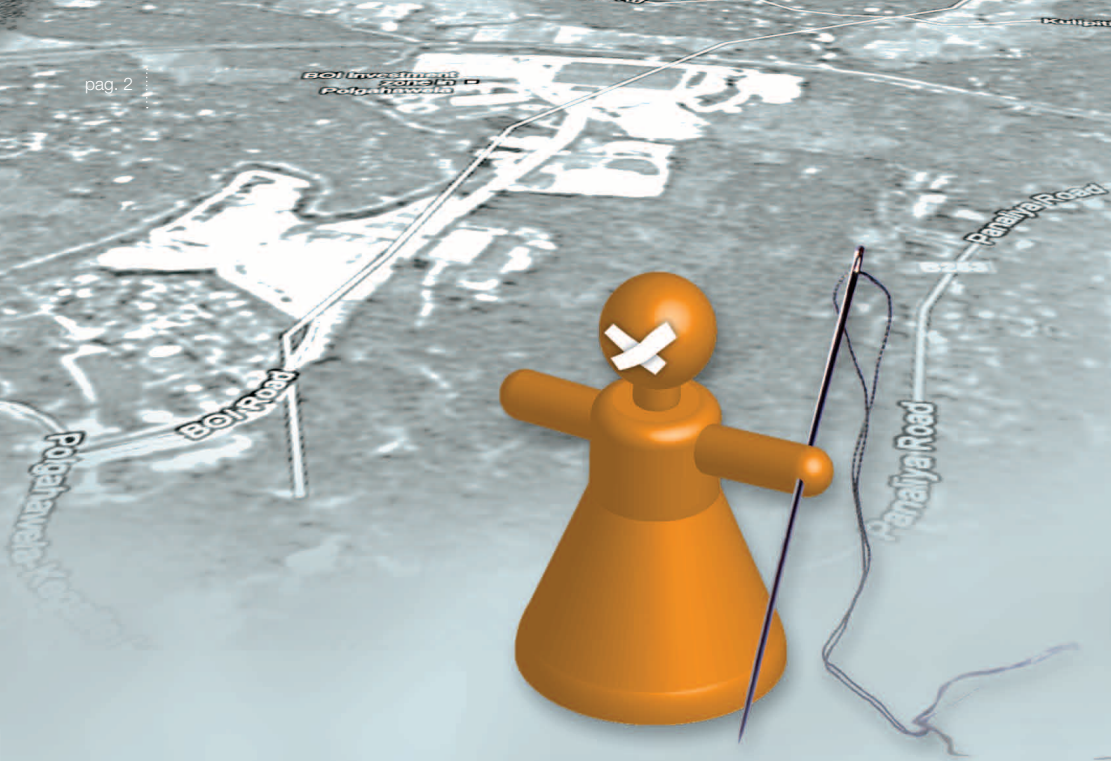
Este texto es  
un resumen del  
documento de  
investigación del  
proyecto Networkwear.



**net  
work  
wear**  
for  
well-dressed  
cities

**achACT**  
actions  
consommateurs  
travailleurs

*Setem*



Dentro de las actividades de la contratación pública, las administraciones compran vestuario laboral para proteger a sus empleados mientras ejercen su trabajo. Gran parte de estas prendas de ropa se producen en países con mano de obra barata, donde a menudo no existen ni implementación ni control de los derechos laborales básicos de las personas trabajadoras; a veces, ni siquiera están protegidos por la ley.

Networkwear ha investigado las condiciones laborales de las personas trabajadoras y el respeto a sus derechos en ocho fábricas de Sri Lanka, escogidas por sus relaciones con el mercado de la Unión Europea (UE). En algunos casos, se pudo establecer vínculos directos entre algunas administraciones públicas concretas y los centros de producción de los proveedores investigados.

A partir de entrevistas con personas trabajadoras, el informe describe sus perfiles y sus condiciones laborales. La investigación revela varios abusos y vulneraciones de los convenios laborales básicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la legislación estatal, sobre todo relacionadas con la libertad de asociación, la obligatoriedad de hacer horas extras, la discriminación y los salarios. Otro aspecto de interés para la administración pública es el caso de una fábrica investigada que presentó un certificado expedido por una empresa auditora como garantía de respeto de los convenios laborales básicos. Sin embargo, está en marcha un juicio sobre la posible violación de la legislación laboral por parte de la fábrica investigada que pone en duda la fiabilidad del grupo industrial y comercial al que está vinculada dicha fábrica.

Nota: Se estima que en la industria global de la confección el 80% de las personas trabajadoras son mujeres. Es por esto que, de ahora en adelante, en todo el documento, utilizaremos el término “trabajadoras”, en el que incluimos tanto a los hombres trabajadores como a las mujeres trabajadoras.

# LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION EN SRI LANKA

Durante los últimos 24 años, la industria de la confección en Sri Lanka ha experimentado un crecimiento espectacular. Es la fuente de financiación externa más importante del país, que en 2010 generó unos 2.600 millones de euros en concepto de ingresos por exportaciones. Es decir, representa el 42,2% del total de exportaciones del país, y el 56,6% de las exportaciones industriales. Actualmente, la industria de la confección de Sri Lanka provee a las marcas de moda y ropa deportiva más conocidas, así como también a numerosas empresas de vestuario laboral.

La UE es su principal mercado de exportación, que en 2010 representaba el 50,7% del total de sus exportaciones textiles. En la lista de los diez países más importantes en lo que se refiere a la importación de ropa de la UE, en 2009 Sri Lanka aparece con el 2% de las importaciones, con un valor de 1.200 millones de euros aproximadamente.

La confección de esta ropa se lleva a cabo en unas 350 fábricas. La mayoría de la producción destinada al mercado exterior procede de talleres de confección que operan dentro de las zonas francas de exportación (*Export Processing Zones*, EPZ) o de instalaciones que disfrutaban de condiciones parecidas.

## ¿Quiénes son las personas que trabajan en la confección?

El sector de la confección en Sri Lanka ocupa entre 270.000 y 300.000 personas. La gran mayoría de esta fuerza de trabajo –entre el 70% y el 90%– son mujeres con una edad que oscila entre los 18 y los 25 años procedentes de zonas rurales.

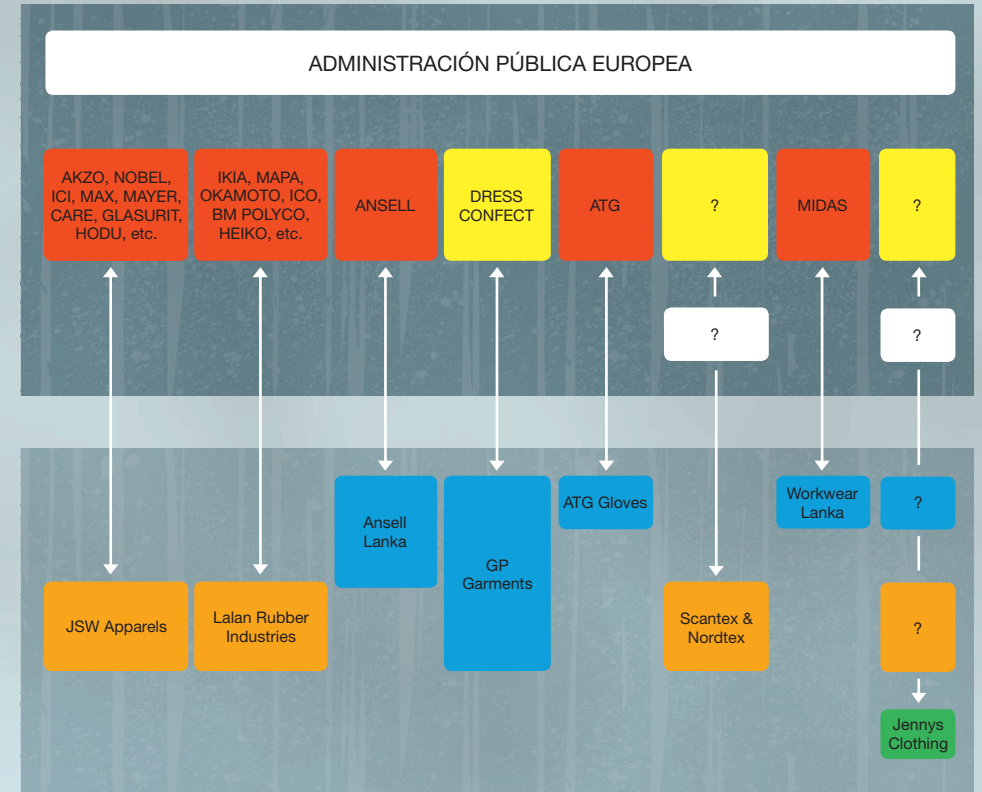
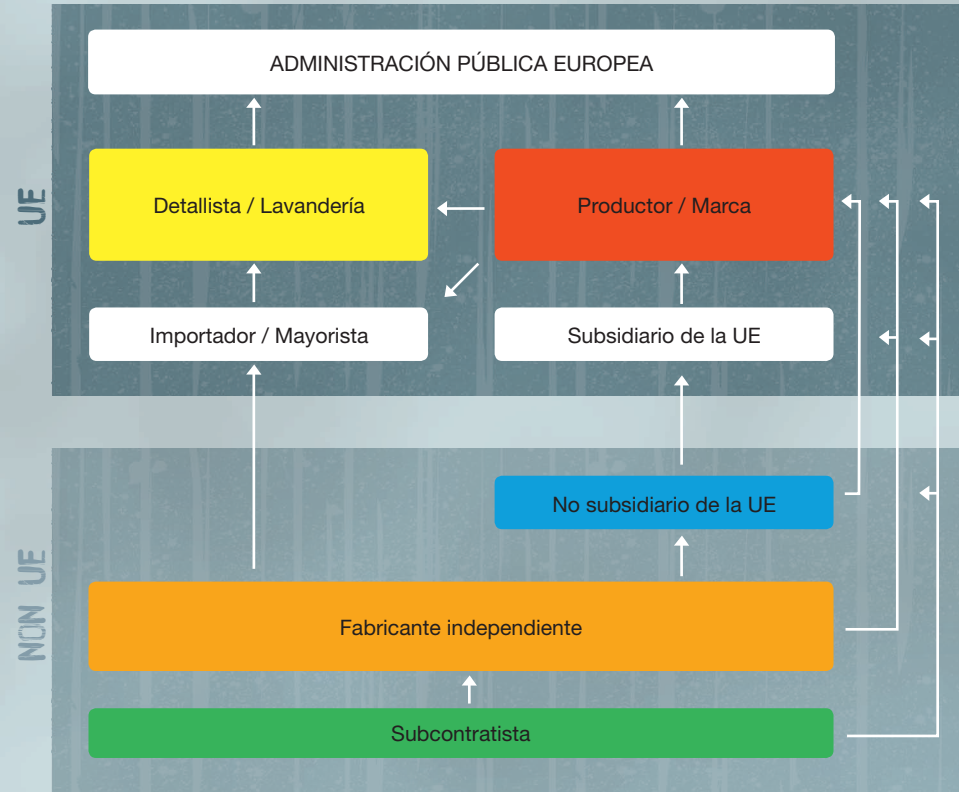
La mayoría ha completado ocho años de escolarización, generalmente hasta la etapa de secundaria (15-16 años). Las trabajadoras jóvenes viven en pensiones cercanas a las fábricas, donde suelen compartir una habitación pequeña con 10 o 12 mujeres más. Algunas pensiones no disponen de ventilación, electricidad, agua corriente o baños en condiciones.

## FÁBRICAS INVESTIGADAS

Las ocho fábricas investigadas producen para el mercado europeo. Aún así, es probable que ninguna de estas empresas esté en contacto directo con las administraciones públicas europeas para las que producen. Su lugar dentro de la cadena de suministro varía desde fábricas de primer nivel (un fabricante independiente o subsidiario que trabaja para un productor o marca) hasta subcontratistas.



Trabajadoras de Sri Lanka - © Campaña Ropa Limpia



## ¿QUIENES SON LOS PROVEEDORES DEL SECTOR PÚBLICO?

**Al convocar un concurso, el personal de contratación pública puede querer:**

- Comprar vestuario laboral
- Contratar servicios de *renting*, limpieza, reparación o recambio de vestuario laboral.

**Las empresas que venden o alquilan vestuario laboral al sector público pueden ser:**

- Detallistas o empresas de lavandería industrial. Obtienen el vestuario laboral de los fabricantes.
- Fabricantes y marcas que proveen a partir de su centro de producción o de una empresa independiente o subsidiaria. Puede ser que esta instalación del primer nivel también encargue a subcontratistas una parte de la producción.





### Cuatro de las fábricas estudiadas producen guantes:

- **ATG Gloves, Workwear Lanka y Ansell Lanka** son subsidiarias o están vinculadas directamente a empresas que representan marcas líderes del mercado mundial de guantes de goma (ATG, Midas y Ansell). Por lo tanto, no hay duda que estas empresas están proveyendo a las administraciones públicas europeas.
- **Lalan Rubber Industries** forma parte de un gran grupo integrado verticalmente, con actividades que van desde la obtención de la materia prima a partir de plantaciones de caucho hasta los productos finales. Su principal mercado es Europa.



Alojamiento del personal de confección de Katunayake EPZ. - © FTZ&GSEU

### Las cuatro fábricas restantes producen uniformes, y vestuario laboral de protección o de seguridad.

- **G.P. Garments** mantiene fuertes vínculos con las empresas belgas Dress Confect, Dassys Europe y Cleanleasefortex (logística para la industria textil). Esta fábrica también sirve o ha servido a otras marcas europeas, como por ejemplo Engelbert Strauss (como mínimo, hasta 2011), una de las empresas comercializadoras del textil más importantes de Alemania. La conexión belga de G. P. Garments le permite proveer al Ministerio de Defensa francés y a varios ayuntamientos, como el de Mosucron y Beernem.
- **JSW Apparels** produce para marcas internacionales como AKZO, NOBEL y MAYER, que forman parte del catálogo de proveedores del sector público.
- Aunque probablemente **Jennys Clothing** y **Scantex & Nordtex** están produciendo bienes para administraciones públicas europeas, no se pudo identificar ningún vínculo concreto con los detallistas finales.
- El cuadro general de las páginas anteriores detalla el lugar que cada empresa ocupa dentro de la cadena de suministro, las relaciones con los posibles licitadores de contratos para el sector público europeo y los bienes que se producen en sus instalaciones.

## INTRODUCCION AL TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo se basa en entrevistas a las personas trabajadoras, con una muestra de 63 individuos de las ocho fábricas de vestuario laboral. Entre las personas entrevistadas están una enfermera, supervisoras/es, cortadoras/es, encargadas/os de la cadena de producción, mozas/os de almacén, peones, operarios/os de máquinas, empaquetadoras/es, auxiliares, personal de limpieza y personal eventual. El 64% de las personas entrevistadas son mujeres, y el 44% tiene entre 18 y 25 años. La mayoría (76%) ha completado, como mínimo, la educación secundaria (15-16 años). Aparte del caso de Scantex & Nordtex, en que las personas entrevistadas eran del barrio, todos los demás participantes proceden de zonas rurales. El 54% vive en pensiones, mientras que el 40% está con su familia.



## Retrato de Lalith

Lalith (el nombre es ficticio) es el primogénito de una familia de seis hermanos. Fue al colegio hasta séptimo curso, y después dejó los estudios. Buscó trabajo unas cuantas veces, pero sin la formación adecuada no pudo encontrar un buen puesto y se tuvo que conformar con trabajos ocasionales y mal pagados.

Se casó y tuvo su primer hijo a los 24 años. Por suerte, a los 26 entró a trabajar en una fábrica gracias a su cuñada. Lo puso en contacto con una agencia de colocación y empezó a trabajar en Ansell Lanka Limited en Biyagama como subcontratado.

La agencia de colocación todavía no le ha pasado ningún contrato por escrito. El horario es de ocho de la mañana a cinco de la tarde, cada día. Para empezar, su salario diario era de 175 rupias. Cuando entró en la fábrica, Lalith se encargaba de mover una plancha muy pesada y limpiaba depósitos de agua. Al cabo de una semana, empezó a llevar una máquina con la que tenía que comprobar que la etiqueta de la marca estuviera bien colocada. En 2011 cumplió su undécimo año de trabajo ininterrumpido en la fábrica. Hacía dos años que le habían subido el sueldo, de manera que actualmente cobra unas 375 rupias diarias (2,3 euros). Con estos ingresos tan escasos no se puede permitir tener más hijos, y su objetivo principal es dar una buena

educación a su único hijo, que tiene 14 años.

Lalith se ha visto obligado a trabajar horas extras. Tiene dudas en lo que se refiere al precio que le pagan por esas horas. Cuando lo preguntó a la empresa de trabajo temporal, sufrió abusos verbales y se lo quitaron de encima en seguida. Dejó de hacer preguntas por miedo a perder el trabajo. Durante todo este tiempo, Lalith no ha podido disfrutar de ningún día de fiesta, a los que tiene derecho legalmente. Y cuando los ha tenido, se los han descontado del salario. Lalith se ha dado cuenta de que la empresa contrata personal de cuatro agencias diferentes, y ninguna ofrece a las trabajadoras un seguro médico. Sólo recibe una especie de nómina informal, donde constan retenciones para un plan de pensiones, en concepto de vestuario, una tasa de entrada a las instalaciones y un fondo para su funeral. El nombre de la empresa no aparece en la nómina, ni tampoco qué contribución efectúa al fondo de pensiones, ni al fondo de ayuda a la trabajadora. Además, Lalith ignora si la empresa ingresa el dinero para esos fondos en el banco central.

Él se pregunta: después de hacer la misma faena que las trabajadoras fijas durante todos estos años, ¿por qué no puede disfrutar de los mismos beneficios? ¿A quién se puede dirigir para aclarar su situación y quejarse de todos esos aspectos?

## RESPECTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA TEORIA A LA PRACTICA

En general, las leyes laborales de Sri Lanka tienen la capacidad de garantizar la protección de los derechos laborales fundamentales, incluso los ocho convenios básicos de la OIT.

El punto débil se halla en los estatutos especiales que rigen las zonas francas de

exportación, sobre todo en lo que se refiere a la implementación de la libertad de asociación y de la negociación colectiva, así como en los complejos y enrevesados procesos legales con los que se encuentran las trabajadoras y los sindicatos en el momento de reclamar.

Tabla 1. Año de ratificación de los convenios fundamentales de la OIT por parte de Sri Lanka

OIT N.87	Libertad de asociación y protección al derecho a organizarse	1995
OIT N.98	Derecho a organizarse y a la negociación colectiva	1972
OIT N.100	Igualdad de remuneración	1993
OIT N.111	Discriminación (Empleo y ocupación)	1998
OIT N.138	Edad mínima para trabajar	2000
OIT N.182	Peores formas de trabajo infantil	2001
OIT N.29	Trabajo forzoso	1950
OIT N.105	Abolición del trabajo forzoso	2003

**GP garments** ilustra muy bien cómo la mediación y los procesos judiciales son ineficaces en el momento de resolver los conflictos laborales dentro de un período razonable para las trabajadoras, ya que el empresario no muestra buena fe y el sistema judicial no funciona. Después de un conflicto laboral, en 2005 la empresa despidió a 518 trabajadoras, incluyendo a toda la delegación sindical. El sindicato denunció al empresario por los despidos ante la magistratura de trabajo, mientras que la dirección de GP Garments presentó una demanda contra 37 trabajadoras a los que acusó de “retener rehenes”.

En el año 2008, la denuncia contra estas 37 trabajadoras pasó a tener carácter penal. Desde

entonces, el caso se ha aplazado y hasta el momento no se ha emitido ningún veredicto. Las trabajadoras afectadas todavía viven bajo la amenaza de un proceso penal contra ellas.

Además, en cuanto a los casos pendientes en magistratura de trabajo relacionados con la extinción de los contratos de 518 trabajadoras, se postergó varios años a petición del empresario. Los abogados de la empresa argumentaron que la vista del caso de los despidos no se podía llevar a cabo hasta que no se resolviera la denuncia penal. El juez dio la razón a la empresa, pero el tribunal de apelación contradijo esta decisión a petición del sindicato. En el momento de redactar este informe, se prevé que la siguiente sesión del juicio de las 518 trabajadoras tenga lugar en julio de 2012.

Mientras tanto, el 6 de noviembre de 2008, la fábrica de GP Garments cerró y algunas trabajadoras fueron trasladadas a otro centro en Avissawella, a unos 60 km. Las trabajadoras que no quisieron cambiar de fábrica no recibieron ninguna compensación.

Las instalaciones de GP Garments en Avissawella tienen la certificación ética “Garment Without Guilt” desde 2008, expedida por la empresa auditora SGS.



## ILEGALIZACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL



En Sri Lanka, el trabajo infantil es ilegal y la edad legal mínima para trabajar son los 15 años. La educación y asistir al colegio es obligatorio para todos los/las ciudadanos/as del país que tienen entre 5 y 14 años.

No hay nadie entrevistado que haya mencionado el uso de fuerza de trabajo infantil en las fábricas investigadas.

## LIBERTAD DE ASOCIACIÓN: LAS FABRICAS DE LAS ZONAS FRANCAS EXENTAS



La constitución y las leyes de Sri Lanka reconocen la libertad de asociación y el derecho a organizarse y a la negociación colectiva. Según la legislación en materia laboral, para que un sindicato sea reconocido, el 40% o más de las trabajadoras de una fábrica tienen que estar afiliadas a él. No obstante, hay cuestiones que afectan al cumplimiento de las leyes dentro de las zonas francas destinadas a la exportación. Las directivas que se aplican en las zonas francas permiten establecer consejos de trabajadoras (CT) en lugar de sindicatos (S) independientes y democráticos. Comparado con la relativa facilidad con que se pueden crear esos consejos, formar un sindicato es difícil, no sólo por los requerimientos legales si no también por la actitud de muchos empresarios, que cuestionan la afirmación de los sindicatos de haber llegado al 40% de afiliación. Eso provoca que el proceso se demore mucho, ya que el mecanismo de resolución implica la intervención del delegado de Trabajo y organizar una votación para determinar el porcentaje exacto de trabajadoras afiliadas. El tiempo que absorbe este largo proceso facilita que se produzcan acciones de acoso a los sindicatos y de intimidación a las trabajadoras, lo que dificulta mucho que los sindicatos puedan mantener el margen del 40% que marca la ley.

Como no hay sindicatos, las trabajadoras no reciben información sobre sus derechos, o bien no son conscientes. La encuesta mostraba que el 32% de las entrevistadas no tienen ningún conocimiento sobre la legislación laboral, y el 59% solo un poco. El 88% no sabía qué eran los convenios básicos de la OIT.

	Ubicación	Número de trabajadoras	CT	S
JSW Apparels	Panadura	150	No	No
Jennys clothing	Kelaniya	13	No	No
Scantex and Nordtex	Weliveriya	200	No	No
GP Garments	Avissawella	De 100 a 500	Sí	No
Workwear Lanka	Biyagama EPZ	>1.000	Sí	No
Lalan Rubber Industries	Biyagama EPZ	De 500 a 1.000	Sí	No
Ansell Lanka	Biyagama EPZ	2.500	No	Sí
ATG Gloves	Katunayake EPZ	200	Sí	No

## La dura experiencia de Gamini

*Hacia tres años y medio que Gamini (el nombre es ficticio) trabajaba para Workwear Lanka cuando ella y 257 personas fueron despedidas en 2004. "El acoso empezó cuando comunicamos oficialmente a la dirección de la fábrica nuestra intención de crear un sindicato y los nombres de sus miembros. La dirección, con la excusa de un accidente que tuvo lugar fuera de la fábrica, despidió a 258 personas. No nos dio ninguna opción de negociar, así que convocamos una huelga el 4 de octubre de 2004. La empresa, sin esperar que la huelga terminara, empezó a buscar*

*personal nuevo. Entonces, nos dirigimos al BOI (Board of Investment, el consejo de inversores que gestiona las zonas francas), que obligó al empresario a detener las contrataciones. Pero el ministro de Trabajo dijo lo contrario y autorizó las nuevas incorporaciones. Nos manifestamos contra la decisión del ministro y, finalmente, el BOI detuvo las nuevas contrataciones. Pero las 258 trabajadoras no pudieron volver a Workwear Lanka. Algunas entraron a trabajar a otras fábricas, aunque formaban parte de la lista negra. La mayoría todavía no tiene trabajo".*

Las encuestas de **Scantex** y **Nordtex** señalaron que la empresa echó a unas 200 personas tres años atrás, como consecuencia de un conflicto entre las trabajadoras y la dirección. Las trabajadoras no pudieron emprender acciones legales contra la empresa por vulnerar los derechos laborales, sobre todo por falta de conocimiento de la legislación laboral estatal y de los derechos de sindicación.

Otra consecuencia de la existencia de barreras para establecer un diálogo real y de la actitud represiva de algunas direcciones es que las trabajadoras tienen que recurrir a otros medios para ser atendidos.

Las personas de **ATG gloves** entrevistadas explicaron que el personal intenta resolver los conflictos con la dirección acosando físicamente a los encargados y supervisores cuando vuelven hacia casa. Como consecuencia, los directores y supervisores ya no los amenazan con hacer horas extras obligatorias.

## SALARIOS MUY INSUFICIENTES

En agosto de 2011, el salario mínimo de Sri Lanka era de 7.900 rupias mensuales (49,83 euros). Con este salario mínimo legal no hay suficiente para cubrir las necesidades básicas de las trabajadoras y sus familias. Según las estimaciones del Departamento de Censo y Estadísticas de Sri Lanka, una familia de cuatro personas necesita 41.940 rupias (264,55 euros) para vivir. Como es imposible cubrir las necesidades básicas con este salario –y aún menos las de la familia–, las trabajadoras han desarrollado varias estrategias para sobrevivir.

- La primera consiste en aumentar los ingresos trabajando horas extras (además de la jornada semanal normal de 51,5 horas).
- La segunda es recortar los gastos, sobre todo en alimentación;
- La tercera es pedir préstamos a las amistades o a los prestamistas locales.





- Como consecuencia, las trabajadoras tienen que hacer demasiadas horas y, según el Ministerio de Trabajo, el 52% de las mujeres que trabajan en el sector de la confección tiene anemia.

El salario medio de los encuestados asciende a unas 14.000 rupias mensuales (88,31 euros), incluyendo primas por asistencia y horas extras. En cuanto a la situación familiar, algunos de los participantes (48%) afirman que sus ingresos (con horas extras y otras primas incluidas) son más o menos suficientes, mientras que el 30% dicen que sus ingresos son totalmente insuficientes. Un tercio de los encuestados tiene deudas.

## HORAS EXTRAS EXCESIVAS Y OBLIGATORIAS



La jornada laboral normal es de nueve horas, de lunes a viernes, y de seis horas y media los sábados, incluyendo un descanso de una hora. El domingo es fiesta. Desde 2002, las mujeres trabajadoras pueden ser obligadas a hacer hasta 60 horas extras cada mes. La legislación de Sri Lanka estipula claramente que las trabajadoras tienen que recibir una paga en función de los días trabajados, y no por el número de bienes producidos. La práctica de establecer objetivos de producción diarios es una manera de esquivar la normativa salarial.

El 25% de las personas encuestadas afirmó que su empresa les forzaba a hacer horas extras para lograr los objetivos. En **Lalan Rubber Industries**, las trabajadoras tenían que cumplir los objetivos marcados por el jefe de la cadena de producción. No lograr estos objetivos comportaba deducciones salariales, la eliminación total de la paga adicional o la obligación de trabajar sin cobrar. En esta empresa, el trabajo se estructura por turnos y el personal hace más de 60 horas extras mensuales. El exceso de horas más allá de los límites legales queda registrado en un formulario aparte.

Mientras que una jornada laboral normal es de 9 horas (con el descanso de una hora incluido), algunas trabajadoras de algunas fábricas trabajan mediante un sistema de turnos como el de **Scantex & Nordtex** y **ATG Gloves**. Cada turno es de 12 horas. Algunos días, las trabajadoras de Scantex & Nordtex tienen que hacer dos turnos consecutivos, es decir, trabajan 24 horas seguidas. La empresa argumenta que, además de esas trabajadoras, no hay nadie más que sea capaz de hacer funcionar las máquinas.

Según los encuestados de ATG Gloves, a las trabajadoras del turno nocturno se les administra una píldora que les aseguran es una vitamina.

## DISCRIMINACION : CONTRATOS EVENTUALES Y EL RECURSO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL



En Sri Lanka, el proceso de contratación de una trabajadora es muy sencillo, mientras que despedirla es muy difícil. Además, el personal eventual no disfruta de la protección de la legislación laboral estatal. Esta situación otorga a los empresarios un margen de maniobra para aplicar medidas de flexibilidad y

esquivar la protección social y otras obligaciones estatutarias relacionadas con las trabajadoras fijas.

Por lo tanto, no es extraño que en Sri Lanka haya un descenso permanente de la contratación fija y un aumento del trabajo eventual y de las subcontrataciones de duración determinada.

Las trabajadoras reciben un trato diferente según su rango y la forma como fueron contratadas. Eso se puede observar sobre todo en casos de enfermedad o accidentes laborales.

Las empresas a menudo usan trabajadoras eventuales o subcontratan personal externo. Según los participantes a la encuesta, eso se produce parcialmente en **Ansell Lanka** y **Workwear Lanka**. Ansell Lanka contrata personal mediante la empresa de trabajo temporal Thasma. Los encuestados afirmaron que durante el proceso de contratación, esta empresa facilitó información falsa sobre los salarios a los candidatos (40.000 rupias mensuales). A pesar de que no los hicieron llenar ningún formulario de fondo de pensiones ni de ayuda al trabajador, les deducían estas aportaciones directamente del salario.

En Ansell Lanka, si las trabajadoras subcontratadas se lesionan, tienen que esperar que venga la ETT a buscarlas para obtener atención médica, una obligación que no se suele cumplir. En cambio, el personal contratado directamente es trasladado con un vehículo de la empresa al centro médico. Un encuestado afirmó: “Una vez, un trabajador tenía fiebre y se desmayó. La empresa lo comunicó a Thasma, que tenía que atender al trabajador. Thasma se lo llevó fuera de la fábrica, pero no al hospital. El trabajador no recibió ningún tipo de asistencia médica y fue trasladado directamente a su casa”.

## SALUD Y SEGURIDAD

La mayoría de las personas encuestadas (89%) afirmó que en su puesto de trabajo había seguridad. Todas las fábricas disponen de extintores, y la mayoría tiene instalaciones médicas y enfermería. También hay mascarillas y cascos como medidas de protección individual.



Sin embargo, el 41% del personal entrevistado dijo que a menudo se veía expuesto a iluminación insuficiente, polvo, mala calidad del aire y riesgos químicos, mientras que el 62% recordaba que se habían producido accidentes en el puesto de trabajo.

En la sección de embalaje de **Workwear Lanka**, las mujeres que hacían el turno por la noche tenían que estar de pie 11 horas seguidas. En **Lalan Rubber Industries**, las trabajadoras padecen regularmente de tos y otros problemas respiratorios. El tiempo que pasan en la enfermería se les resta del salario.

En mayo de 2011, un trabajador de Workwear Lanka murió después de intentar controlar una máquina de quemar. La empresa se hizo cargo de los gastos del funeral y construyó una casa para sus padres, que reciben regularmente el salario que correspondía a su hijo.

# RECOMENDACIONES PARA LOS ORGANOS CONTRATANTES

Los órganos contratantes que quieren garantizar que la producción del vestuario laboral se realiza en empresas que respetan los derechos laborales se encuentran con falta de experiencia y tienen dificultades a la hora de responder preguntas básicas como por ejemplo “¿Cómo incluir cláusulas sociales en una convocatoria de licitación?”, “¿Cómo evaluar que los proveedores cumplen los criterios sociales” o “¿Habrá licitadores?”.

## Muchos proveedores ya se han comprometido a respetar los derechos de las personas trabajadoras:

1

- Adoptando un código de conducta basado en las convenciones fundamentales de la OIT, e implementándolo a todos los niveles de la cadena de suministro, y
- Participando en una iniciativa de verificación *multi-stakeholder* (con representantes sindicales, la patronal y ONG), en la que pueden participar las trabajadoras afectadas, y que promueve el diálogo social;
- Publicando los resultados de las inspecciones y la verificación de las medidas de corrección y/o la relación de sus instalaciones y el lugar donde se ubican, y también de los proveedores y subcontratistas.

Muchas de estas empresas son pequeñas y medianas y pertenecen a la *Fair Wear Foundation*, la *Fair Labor Association* o la *Ethical Trading Initiative*, mediante las cuales los sindicatos y las organizaciones de derechos humanos participan efectivamente en la toma de decisiones.

## Si el órgano contratante duda de ser capaz de encontrar licitadores,

2

puede reservarse la opción de evaluar los proveedores mediante diferentes criterios progresivos (es decir, diseñados para evaluar las mejoras de manera gradual)

1. el proveedor puede presentar una certificación de auditoría expedida por una empresa de auditoría social o una asociación empresarial.
2. el proveedor tiene la certificación SA 8000.
3. el proveedor está adherido a la *Fair Wear Foundation* o a una iniciativa parecida.

## Independientemente del método que escoja el órgano contratante, dialogar con los potenciales proveedores siempre es una ventaja.

3

Es necesario que el órgano contratante pida a los proveedores actuales información sobre la cadena de suministro de la que forman parte. Igual que el personal que trabaja en la contratación pública pide información técnica, también puede requerir datos sobre aspectos sociales y de trazabilidad, y pedir una relación de las fábricas que producen para el sector público.

El consorcio europeo NetworkWear pronto publicará una guía práctica destinada a los contratantes públicos, con el objetivo de que tengan en cuenta los criterios sociales a la hora de convocar concursos relacionados con el mercado y los servicios de vestuario laboral.



La elaboración de este informe ha contado con el apoyo financiero de la UE. Sus contenidos son

responsabilidad exclusiva de achACT y en ningún caso se puede considerar que reflejen la opinión de la UE.

### Licencia Creative Commons

Proyecto Networkwear, 2012

### Trabajo de campo

Sampath Dayaratne para la *Free Trade Zone & General Services Employees Union (FTZ&GSE)*  
Con la colaboración de *Apparel Industry Labour Rights Movement (ALaRM)*

### Informe elaborado por

Carole Crabbé, achACT  
Junio de 2012

### Diseño

Elena Poncell

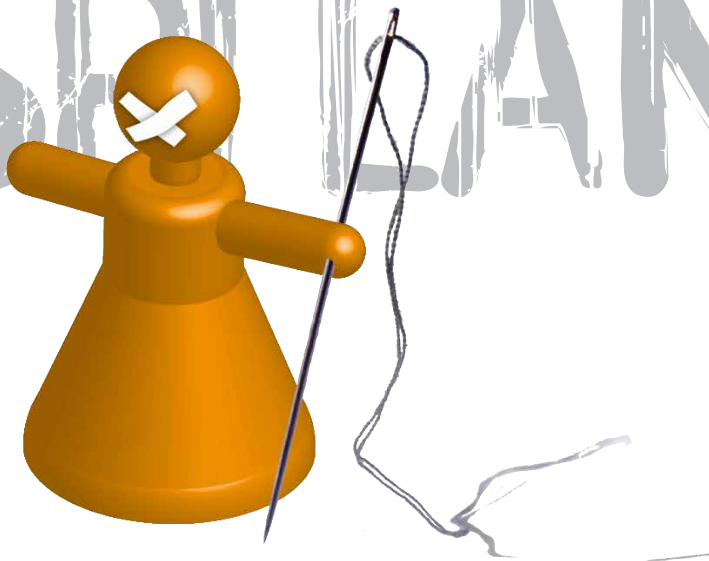
### Maquetación

Véronique Geubelle





# MADE IN SRI LANKA



Coordinación



[www.achact.be](http://www.achact.be)



[www.networkwear.eu](http://www.networkwear.eu)



Proyecto  
financiado por la  
Unión Europea

Colaboradores

