

**Campanya  
Roba Neta**



Clean Clothes  
Campaign

coordina:

*Setem*

**LES GRANS  
SUPERFÍCIES I LES  
CONDICIONS LABORALS  
A LA INDÚSTRIA DE LA  
CONFECCIÓ**

# **PASSEU PER CAIXA**



# 1

## INTRODUCCIÓ

preu fa preveure que aquestes cadenes incrementaran les seves quotes de mercat sensiblement en els pròxims anys. A Europa, l'any 2008, les cadenes de superdescompte van mantenir una quota de mercat del 17,6% i es calcula que poden arribar al 20% el 2012. La presència d'aquestes cadenes als Estats Units també està creixent considerablement. Aldi va obrir 100 nous establiments el 2008 i en aquests moments ja ha superat els 1000 supermercats i els 15 milions de clients mensuals al país nord-americà<sup>3</sup>.

Aquestes empreses globals són un important agent de comerç internacional i han transformat els canals d'exportació i d'importació a tot el món. El capítol 2 presenta les cinc empreses que s'analitzen en aquest informe: Wal-Mart, Carrefour, Tesco, Aldi i Lidl. Aquest apartat ofereix algunes de les dades que reflecteixen la importància

### **CARREFOUR, MERCADONA I EROSKI CONCENTREN UN 40% DE LA QUOTA DE MERCAT, I DUES D'AQUESTES EMPRESES SÓN TAMBÉ DISTRIBUÏDORES DE PRODUCTES TÈXTILS**

d'aquests distribuïdors com actors econòmics i comercials en el sector de la confecció. Ja el 2005, les grans superfícies vengueren prop de 54.000 milions d'euros en roba i calçat, un 6% del total de les vendes de tot el món<sup>4</sup>.

L'estat espanyol segueix les mateixes tendències. Si el 1980 hi havia cinc hipermercats en el territori, el 2006 ja en comptava amb 359 i tenien una superfície mitjana de venda al públic de 8.000 metres quadrats. També es compten 6.632 supermercats amb 870 metres quadrats de superfície de venda mitjana<sup>5</sup>. Les tres empreses líders en la comercialització d'alimentació (Carrefour, Mercadona i Eroski) concentren un 40% de la quota de mercat, i dues d'aquestes empreses són també distribuïdores de productes tèxtils. El grup El Corte Inglés (el quart operador del mercat de l'alimentació) està situat a prop de les grans firmes de moda com a distribuïdor de calçat i vestit. I Aldi i Lidl, empreses que s'analitzen en aquest informe, tenen una presència cada vegada més important en els mercats espanyols.

L'augment del volum de negoci de les grans cadenes de distribució en el camp de la roba i el calçat, les converteix en actors destacats en la definició del sistema de relacions laborals del sector de la confecció. Segons un alt càrrec d'Aldi: «*que els productes siguin fabricats en unes condicions laborals decents és una de les preocupacions de l'empresa*»<sup>6</sup>. El cap executiu de Wal-Mart, Lee Scott, afirma: «*A Wal-Mart, estem compromesos amb una manera de treballar guiada per l'ètica i la responsabilitat, utilitzem els nostres recursos per crear canvis positius*»<sup>7</sup>. El responsable de Tesco, Sir Terry Leahy, també ha confirmat compromisos similars: «*La responsabilitat empresarial no és un tema addicional o tangencial, sinó que és una part essencial per a la nostra supervivència com a companyia responsable*»<sup>8</sup>.

Al capítol 3, analitzem què signifiquen aquestes declaracions i com es materialitzen. Tots els gegants de la distribució han signat declaracions en les quals prome-

La Campanya Roba Neta és una coalició internacional d'organitzacions no-governamentals, sindicats i organitzacions de persones consumidores que denuncia les condicions laborals de les treballadores i els treballadors de la indústria de la confecció.

A l'Estat espanyol, la Campanya Roba Neta està coordinada per Federació SETEM. Aquest informe ha estat traduït, adaptat i editat per SETEM-Catalunya gràcies a la col·laboració de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament.

SETEM-Catalunya  
www.setem.cat / catalunya@setem.org

Campanya Roba Neta  
www.robaneta.org / info@robaneta.org  
Bisbe Laguarda, 4. 08001 Barcelona



Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement-No comercial-Compartir Igual 3.0 Espanya de Creative Commons. Per veure'n una còpia, visiteu <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es/> o envieu una carta a Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California 94105, USA.

Basat en l'informe Cashing In: Giant Retailers, Purchasing Practices, and Working Conditions in the Garment Industry, de Martin Hearson i coordinat per Nina Ascoly i Jeroen Merk.

Coordinació del treball de camp: Esther de Haan

Organitzacions i persones col·laboradores:  
Bangladesh: Korshed Alam del Alternative Movement for Resources and Freedom Society; L'Índia: Centre for Education and Communication and Suhasini Singh, Cividep-India, Bangalore; Sri Lanka: Free Trade Zones & General Services Employees Union; Tailàndia: Sripai Nonsee of the Asia Pacific Workers Solidarity Links

Edició en català: Albert Sales i Campos  
Amb la col·laboració de: Uwe Schneider i Oriol Sales  
Disseny: Pau de Riba  
Traducció i correcció: Montse Venrell  
Impressió: Serafi Indústria Gràfica Publicitària

Durant les últimes dècades, un nombre cada vegada més baix d'empreses controla el nostre accés al consum quotidià. Les visites als establiments d'aquestes companyies transnacionals – supermercats, grans magatzems o grans superfícies – s'han convertit en la manera més natural de comprar menjar, roba, electrodomèstics, aparells electrònics i una llarguíssima llista de productes que inclouen també pòlisses d'assegurances o viatges.

L'empresa més gran del planeta és una cadena de distribució i de venda al detall dels Estats Units: els establiments de Wal-Mart reben cada setmana 175 milions de clients i el 2007 van registrar una facturació de 253.000 milions d'euros<sup>1</sup>. El seu competidor europeu és Carrefour que cada dia atén 25 milions de clients<sup>2</sup>, i també és important la britànica Tesco que rep 30 milions de compradors i compradores cada setmana. Aquestes tres empreses, que estan presents a 43 països de quatre continents, s'han convertit en líders indiscutibles del mercat alimentari i tenen una posició privilegiada en el de la confecció i productes tèxtils.

Després d'aquests tres primers operadors, trobem les cadenes de “supermercats de descompte” especialitzades en la comercialització de productes amb baix cost. Lidl i Aldi són les més grans i les d'implantació internacional. L'èxit d'aquestes cadenes és que aprofiten les economies d'escala: compren grans quantitats que venen al preu més baix possible. El fort creixement del seu volum de negoci registrat en els últims anys, més un context de recessió econòmica que accentua la competència per

ten el compliment de diversos estàndards laborals en la manufacturació dels seus productes, i garanteixen que els treballadors i les treballadores de la seva cadena de subministrament gaudeixen d'unes condicions laborals acceptables. Totes aquestes empreses formen part d'iniciatives que afirmen treballar per a la millora dels mecanismes d'implementació d'aquests estàndards laborals i es gasten milions d'euros cada any en la millora de "l'èti-

### **L'ÈXIT D'EMPRESSES COM ALDI I LIDL RADICA EN PRODUIR QUANTITATS IMMENSES A UN PREU EL MÉS BAIX POSSIBLE**

ca empresarial" i en la inspecció i auditoria de les seves fàbriques. Tot i això, no és cap secret que en la fabricació de molts dels seus productes les condicions laborals són inacceptables i que es violen sistemàticament els estàndards que les mateixes empreses transnacionals estableixen en els seus compromisos i iniciatives d'ètica empresarial. A més a més, les grans cadenes de distribució han rebut també fortes crítiques per les condicions laborals dels treballadors i les treballadores del sector de la venda al públic.

Des del punt de vista de les persones que treballen a les grans cadenes, les perspectives de millora són molt escasses. Els sous estan estancats a nivells que no permeten una vida digna a les persones treballadores ni a les seves famílies; els horaris són imprevisibles i extenuants i les hores extra es paguen malament o ni es paguen; s'abandona l'ús dels contractes indefinits substituïts per contractes temporals; i es reproduïxen les històries personals d'assetjament verbal, físic i sexual. Encara que molts països recullen el dret a formar part d'un sindicat en els seus ordenaments legals, les pràctiques antisindicals de governs i empreses deixen un gran nombre de treballadores i treballadors sense cap mena de protecció. I les dones, que són la major força de treball del sector, són més vulnerables a tots aquests abusos.

Del capítol 4 al capítol 8, presentem els resultats de la investigació que duguérem a terme durant el 2008. Els nostres equips d'investigació van entrevistar 440 treballadors i treballadores de 30 fàbriques proveïdores de Lidl, Aldi, Tesco, Wal-Mart i Carrefour. Els investigadors van quedar amb el personal treballador fora de l'entorn de la fàbrica, sovint a casa seva. A la majoria dels casos, va costar guanyar-se la confiança dels entrevistats i entrevistes i aconseguir que expliquessin amb la major veracitat possible les seves condicions de treball. Per protegir les seves identitats s'han modificat els noms reals. A més d'aquestes entrevistes individuals, es realitzaren discussions de grup, i entrevistes amb membres d'ONG locals i responsables de la indústria. També es van mantenir converses amb cinc empleats que depenien directament d'una empresa de distribució, sis agents de compres independents, dotze directores de fàbrica i dos consultors de responsabilitat empresarial<sup>9</sup>.

Amb aquest informe, volem anar més enllà de la denúncia de les condicions laborals del sector de la confec-

ció. Tot i que les condicions que viuen les treballadores que fabriquen per a les grans cadenes transnacionals són indignants, el capítol 7 presenta com els mateixos gegants de la distribució anul·len qualsevol possibilitat de millora. En el dia a dia de la seva relació amb els proveïdors, la pressió que exerceixen per aconseguir preus més barats, uns terminis d'entrega cada vegada més curts i quantitats de producció més grans, converteix la violació dels drets laborals en un fet inevitable.

Les economies d'escala (que permeten que els gegants de la distribució es presentin davant dels seus clients amb preus extremadament baixos mentre aconseguïxen beneficis desorbitats) són subsidiàries per a milions de persones que treballen en condicions d'explotació per salaris miserables. Aquestes condicions subsidiades es poden imposar gràcies a la situació de necessitat que viuen els treballadors i les treballadores i les seves famílies. En temps de crisi, en els quals la majoria de les famílies del món retallen despeses, les cadenes de distribució mantenen els seus beneficis gràcies als subsidis que provenen dels obrers i obreres que fabriquen els seus productes.

# 2

## ELS GEGANTS DE LA DISTRIBUCIÓ

Les grans cadenes com Wal-Mart, Tesco, Carrefour, Lidl i Aldi s'han convertit en actors molts rellevants en la venda de roba i productes tèxtils. Al Regne Unit, per exemple, més d'una quarta part de tota la roba es compra a supermercats o hipermercats<sup>10</sup>. Una de cada dues persones consumidores alemanyes compra la roba en cadenes de descompte com Aldi o Lidl<sup>11</sup>. I Carrefour s'ha convertit en el quart comercialitzador de roba més important d'Europa<sup>12</sup>.

Les grans superfícies augmenten la seva quota de mercat progressivament en tots els sectors i, per suposat, també en el de la confecció i els productes tèxtils. Però aquestes empreses tenen característiques que les diferencia de les empreses de roba conveccionals. El seu creixement ha generat fortes controvèrsies.

En primer lloc, el seu volum de negoci és substancialment més gran que el de les cadenes de moda líders del sector. Mentre Inditext presentà, el 2007, una facturació de quasi 10.000 milions d'euros, la facturació de Carrefour arribà als 83.000 milions<sup>13</sup>.

Tal i com es presenta més endavant, el model de negoci de les grans cadenes de distribució es basa en l'avantatge que obtenen del seu mode de funcionament. Cadenes minoristes, com Lidl, han aconseguit generosos crèdits gràcies al seu volum de facturació, per finançar la seva expansió internacional. La gran disponibilitat de capital ha permès finançar operacions d'expansió de gran envergadura com la implantació de la cadena britànica Tesco als Estats Units.

La seva dimensió permet també optimitzar les economies d'escala i, en conseqüència, reduir els costos de producció, transport i magatzem. El 1999, per exemple, uns pantalons texans es podien comprar a la cadena Asda a 23 euros; tres anys després, uns pantalons idèntics es venien a Wal-Mart a nou euros; i avui, aquests texans poden costar només quatre euros.

La pressió sobre aquestes empreses productores és directament proporcional a la quota de mercat que controlen les cadenes de distribució. Al capítol 7, s'exposa la manera com les grans superfícies utilitzen la seva capacitat de compra per imposar les condicions als proveïdors.

La segona diferència entre les grans cadenes de distribució i les marques de moda és la diversificació d'activitats. Tesco, Carrefour i Wal-Mart lideren la venda de productes de neteja de la llar i de productes d'higiene i cosmètica als seus països d'origen. En un article publicat a la revista *Business Week* ja el 2003 es descrivia el creixement empresarial de Wal-Mart així:

*«[...] És la cadena de botigues més important del país i la tercera cadena de farmàcies... En productes com la pasta de dents, el xampú o les tovalloletes d'un sol ús, l'empresa controla el 30% del mercat dels Estats Units. Els analistes prediuen que la seva quota de mercat en alguns productes arribarà al 50% abans d'acabar la dècada. Wal-Mart és, a més, el millor outlet de Hollywood, ja que ven entre un 15 i un 20% dels CD i DVD<sup>14</sup>.»*

La tercera característica de les grans cadenes de distribució és el seu caràcter global. Les empreses que apareixen en aquest informe comercialitzen productes a molts països del món. Tot i les peculiaritats dels mercats de cada país, les grans superfícies aconseguïxen obrir-se

### **CARREFOUR ÉS EL QUART COMERCIALITZADOR DE ROBA D'EUROPA PERÒ MENTRE INDITEXT PRESENTÀ, EL 2007, UNA FACTURACIÓ DE QUASI 10.000 MILIONS D'EUROS, LA FACTURACIÓ DE CARREFOUR ARRIBÀ ALS 83.000 MILIONS**

camí i es converteixen en líders d'un sector, i posteriorment, amplien el seu camp d'actuació. A les seves zones geogràfiques d'origen, les grans superfícies lluiten per qualsevol nínxol de mercat i inicien guerres de preus motivades, sobretot, pel fort augment de les cadenes de superdescomptes com Aldi o Lidl. Aquest establiments comercials atrauen a les persones consumidores amb ofertes i preus extremadament baixos i tenen un especial èxit en temps de crisi. L'estratègia d'Aldi i Lidl ha forçat als altres líders del sector a respondre amb la creació dels seus propis superdescomptes com Metro ( propietat de Tesco) o Carrefour Express.

Amb la seva expansió cap a nous mercats, les grans cadenes de distribució creixen encara més i augmenten el seu poder de compra i aprofiten l'economia d'escala.

# PREU DE VENDA AL PÚBLIC D'UNS TEXANS A ASDA I WAL-MART

23€

4€

NO ENS PAGUEN TOTES LES  
HORES EXTRA. FINS I TOT  
ELS DIMENGES FITXEM,  
PERÒ LES HORES NO QUEDEN  
REGISTRADES

1999

2009

L'entrada de les grans superfícies a països amb mercats encara basats en el petit comerç i els mercats locals permet a aquestes corporacions prendre l'avantatge abans que la generalització del seu model comercial configuri un escenari més competitiu. Quan s'introdueixen en nous països, les grans cadenes solen adquirir una empresa local que ja tingui una bona posició i una clientela fidel i, amb una injecció de capital considerable, aconseguen que aquesta empresa (ara que ja forma part de la gran corporació) es converteixi en el supermercat número u del país de la forma més ràpida possible<sup>15</sup>.

De la mateixa manera que les operacions de venda al detall de les grans cadenes de distribució s'expandeixen globalment, el seu sistema de subministrament també busca proveïdors en tot el món. En un petit exercici d'observació realitzat en un establiment de Carrefour a Bèlgica l'estiu de 2008, vam trobar peces de roba manufacturades a Bangladesh, la Xina, Grècia, Hong Kong, l'Índia, les Illes Maurici, Paquistán, Romania, Sèrbia-Montenegro i Turquia.

El creixement de les grans empreses de distribució genera fortes controvèrsies. Hi ha moltes organitzacions i moviments socials que, des de diferents perspectives, alerten dels impactes socials, econòmics i ambientals.

Els moviments de defensa dels drets laborals i els sindicats han criticat els supermercats per les condicions laborals en els seus establiments comercials i per dur a terme pràctiques antisindicals. El 2007, per exemple, sindicats alemanys, francesos, romanesos, txecs i polonesos van coordinar mobilitzacions per protestar contra la política de recursos humans de Lidl. Les evidències sobre la precarietat laboral a les cadenes de subministrament són molt nombroses i per això, les tractem al capítol 3.

Cada vegada, més organitzacions ecologistes critiquen la manca de sostenibilitat del model de negoci de les grans cadenes de distribució: les distàncies recorregudes pels productes i el consegüent consum d'energia, a més de la mobilitat a la qual s'obliga els consumidors i consumidores (perquè la majoria d'hipermercats i supermercats se situen als afores de la ciutat), l'excessiva despesa d'envasos, el deteriorament dels sistemes de producció locals... Un estudi de *Friends of the Earth* indicava que un supermercat produeix tres vegades més emissions de diòxid de carboni per metre quadrat de superfície de venda que una botiga de barri. El mateix estudi revelava que més de la meitat dels vegetals (mesurats en quilograms) que es produeixen per a les grans superfícies es llença per diferents motius, entre els quals destaca l'aspecte de les verdures<sup>16</sup>. També vam conèixer que el 2003, Tesco va admetre que part dels mobles venuts a les seves botigues procedien de taules il·legals<sup>17</sup>; i entre el 1999 i el 2001, la distància que una família nord-americana mitjana cobria per comprar aliments va augmentar un 40% com a resultat del creixement dels hipermercats.

Els agricultors, ramaders i les seves organitzacions afirmen que les polítiques de retallada dels costos de les grans superfícies fan inviables les explotacions agràries familiars i no admeten els petits productors del mercat. *Friends of the Earth* recollia el testimoni d'un granger britànic: "L'única manera per poder sobreviure és evitar la

contractació d'empleats i treballar nosaltres mateixos el doble, en jornades que comencen a les 5.30 del matí i acaben a les 8.30 del vespre. I, tot i això, obtenim ingressos molt baixos»<sup>18</sup>.

El novembre de 2008, un altre agricultor declarava per a la revista *The Grocer*: "Els preus de venda al públic han crescut respecte l'any passat, però aquests diners no han arribat als productors. Les empreses de distribució estan incrementant els seus beneficis a canvi de sacrificar els dels productors... La gent no es queixarà perquè tem perdre el seu negoci i les seves terres»<sup>19</sup>.

Les campanyes contra la pobresa denuncien que la gran distribució margina les classes més humils de la societat que no disposen d'automòbil. La concentració

## L'OBERTURA D'UNA GRAN SUPERFÍCIE SUPOSA UNA MITJANA DE 276 PÈRDUES DE LLOCS DE TREBALL I EL TANCAMENT DE PETITS COMERÇOS EN UN RADI DE 12 KILÒMETRES

de l'activitat comercial i l'especialització de l'espai urbà dificulten l'accés als productes alimentaris frescos.

Organitzacions de defensa dels animals alerten del tracte que reben els caps de bestiar o les aus en el procés industrial de producció de carn, imprescindible per satisfer a la gran distribució.

Algunes organitzacions veïnals també es neguen, alguna vegada, a tenir un hipermercat o un centre comercial al seu barri. L'obertura d'una gran superfície suposa una mitjana de 276 pèrdues de llocs de treball i el tancament de petits comerços en un radi de dotze quilòmetres<sup>20</sup>. Al Regne Unit, més d'un centenar de plataformes locals s'han oposat a la instal·lació d'un supermercat Tesco al seu veïnat.

## QUI ASSUMEIX ELS COSTOS DEL SEU CREIXEMENT?

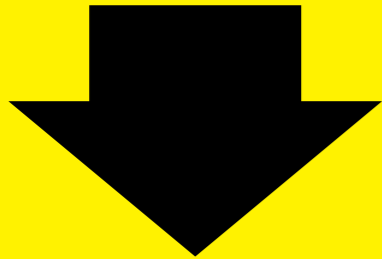
L'extraordinari creixement de les grans cadenes de distribució inclou l'expansió cap a nous sectors d'activitat amb nous formats de venda al públic i amb nous espais geogràfics. Amb cada expansió, les grans empreses de distribució duen a terme una ofensiva comunicativa per convèncer que la seva missió és ajudar les persones consumidores oferint qualitat, capacitat d'elecció i valor afegit al millor preu.

No obstant això, la façana bondadosa d'aquestes empreses transnacionals es trenca quan s'investiga en la seva estratègia basada en l'acumulació de poder, a través del domini absolut dels sectors clau del mercat: el control de totes les vies d'accés al consum i la imposició de les seves normes als proveïdors que no disposen de canals alternatius per arribar als consumidors i consumidores.

Els efectes negatius d'aquesta estratègia també han de ser considerats quan es jutja el rol d'aquestes grans empreses en el sistema socioeconòmic. El deteriorament dels barris, la destrucció del petit comerç i l'explotació de treballadors i treballadores en tota la cadena de producció també tenen un cost que estem assumint globalment.

# MSI

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



## ETI

Ethical Trading Initiative

## SAI

Social Accountability International

## FWF

Fair Wear Foundation

## JO-IN

Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights

# BUSINESS-LED INITIATIVES

Les business-led initiatives són espais en els quals les empreses treballen conjuntament per millorar les condicions laborals de la seva cadena de producció. La participació de sindicats i ONG, quan existeix, es limita a l'assessorament a la consulta. Entre aquestes iniciatives, hi trobem:



## BSCI

Business Social Compliance Initiative

## GSCP

Global Social Compliance Programme

## WRAP

Worldwide Responsible Apparel Production

## SEDEX

Supplier Ethical Data Exchange

# 3

## GRANS SUPERFÍCIES I DRETS LABORALS

L'envergadura de les empreses de distribució fa que un gran nombre de llocs de treball depenguin directament o indirectament de la seva cadena de subministrament. Wal-Mart té més de dos milions de persones només a les seves operacions de distribució i venda, però són molts més els milions de persones implicades en la producció dels seus articles.

Pràcticament totes les grans empreses de distribució han signat compromisos o codis de conducta que reconeixen els drets dels treballadors i les treballadores en

**EL CODI DE CONDUCTA DE CARREFOUR NO ESTABLEIX UN NOMBRE MÀXIM D'HORES DE TREBALL MENTRE QUE EL DE WAL-MART FIXA EL MÀXIM EN 72 HORES SETMANALS**

tota la cadena de producció. En la majoria d'aquests documents es recull el dret a un salari digne, la llibertat d'associació, el dret de formar part d'un sindicat i l'absència de discriminació. Aquestes grans corporacions aprofiten qualsevol oportunitat per mostrar el seu compromís ètic amb els seus treballadors i amb la societat.

«Cada dia, el grup Carrefour fa el possible per ser una empresa sostenible i socialment responsable»  
Memòria de sostenibilitat de Carrefour 2007.<sup>21</sup>

En aquest capítol es presenten algunes de les incoherències entre el que les grans empreses de distribució proclamen i la realitat de les fàbriques proveïdores.

### 1. LA (IR)RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES GRANS EMPRESES DE DISTRIBUCIÓ

Des que la Campanya Roba Neta i altres xarxes internacionals van començar a denunciar les condicions de treball a les quals es veien sotmeses les treballadores i treballadors dels països de nova industrialització, les empreses transnacionals han anat desenvolupant uns mecanismes de "Responsabilitat Social Corporativa" que pretenen ser una garantia de respecte dels drets laborals a la seva cadena de subministrament.

L'absència d'un organisme internacional amb capacitat sancionadora que controli el compliment dels convenis fonamentals de l'Organització Internacional del Treball ha deixat el control i la verificació d'aquests estàndards en un fet voluntari. Davant de les denúncies de sindicats i xarxes d'organitzacions, les empreses transnacionals han aprovat codis de conducta que estableixen els drets laborals que han de respectar-se en la seva cadena de subministraments. Tot i les seves limitacions, aquests codis suposen una declaració de principis i la seva publicació permet als treballadors i a les treballadores conèixer què poden exigir a la seva relació laboral.

Com que el control i seguiment es considera un fet voluntari, els mecanismes que millor canalitzen els problemes laborals i els incompliments dels codis de conducta són les "iniciatives multipartites", conegudes com a "multistakeholder initiatives" (MSI) en anglès. Es tracta d'espais de treball en els quals es reuneixen empreses, sindicats i ONG per discutir les metodologies de verificació i per resoldre els conflictes laborals. Per tal que una iniciativa de responsabilitat social sigui considerada multipartita ha d'incorporar la participació activa i executiva (no només en qualitat d'organitzacions assessores) d'aquests tres tipus de grups d'interès que hem citat.

Els últims anys, algunes d'aquestes iniciatives, que compten amb la participació de moltes marques de moda i cadenes de distribució d'Europa i els Estats Units, han treballat en l'elaboració d'un model de codi de conducta proposat a les empreses. Aquest esforç s'ha concretat en el codi Jo-In (Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights).<sup>22</sup>

Les grans cadenes de distribució no s'han quedat al marge d'aquestes polítiques de Responsabilitat Social Corporativa. Asda (l'empresa subsidiària de Wal-Mart al Regne Unit) i Tesco són membres de l'Ethical Trading Initiative (ETI), iniciativa multipartita britànica, els membres de la qual es comprometen a «treballar per aconseguir el compliment» del codi Jo-In. També Carrefour és "suporter member" de la Social Accountability International (SAI), una MSI nord-americana. Aquest nivell de compromís no obliga l'empresa a prendre mesures concretes, ni tan sols a adoptar el codi de conducta de SAI. La pròpia pàgina web de SAI estableix que «les empreses que participen en la iniciativa en aquest nivell demostren el seu

# ALGUNS INFORMES SOBRE LES VIOLACIONS DELS DRETS LABORALS EN LA PRODUCCIÓ PER A LES GRANS CADENES DE DISTRIBUCIÓ

## 2008

La **Campanya Ropa Neta alemanya** publicà un estudi sobre sis factories de Bangladesh proveïdores de Lidl<sup>27</sup> en el qual es van trobar evidències de grans excessos en les hores de treball, en l'impagament de les hores extra i la discriminació vers les dones.

## 2007

**Südwind Institute** (organització que coordina la CRN a Àustria) investigà diverses fàbriques proveïdores d'Aldi i deixà constància que: «Els treballadors i les treballadores s'escapen dels dormitoris de la fàbrica de nit perquè habitualment no se'ls concedeixen permisos per abandonar les instal·lacions. Sovint, els pagaments van amb retard i no es realitzen al final de cada setmana. Les escoles de la zona reben diners de les fàbriques per reclutar treballadores i treballadors molt joves».

El col·lectiu *Students and Scholars against Corporate Misbehaviour* va publicar un informe detallat sobre les condicions laborals a diverses fàbriques de joguines xineses que treballaven per a Wal-Mart<sup>28</sup>. Entre les seves denúncies destaquen horaris excessius, condicions insalubres als llocs de treball i als habitatges annexes, càstigs físics i multes desproporcionades, feina sense contracte ni protecció social, i acomiadaments il·legals.

## 2006

L'informe *Fashion Victims*, publicat per l'organització britànica **War on Want**, exposava les condicions laborals de sis factories proveïdores de la marca George, de Wal-Mart (quatre d'aquestes també treballaven per a Tesco). Es trobaren evidències de setmanes de 80 hores i salaris de 0,07 euros per hora<sup>29</sup>.

## 2005

Wal-Mart fou demandada per organitzacions defensores dels drets laborals en nom de treballadors i treballadores de la Xina, Indonèsia, Bangladesh,

Nicaragua i Swazilàndia. La demanda es basava en els repetits casos d'hores extra obligatòries, salaris misèrrims i absència de sindicats, la qual cosa vulnerava el propi codi de conducta de Wal-Mart<sup>30</sup>.

*Spectrum Shariyar*, una fàbrica de Bangladesh que treballava per diferents marques internacionals de roba, va caure sobre els treballadors i treballadores i provocà 64 morts i 80 persones ferides. Tot i que algunes de les empreses que subministraven Spectrum van constituir un fons de compensació per a les víctimes i les seves famílies, Carrefour rebutjà contribuir-hi, i va argumentar dient que no era responsabilitat d'una empresa privada cobrir la manca de seguretat social pública a Bangladesh<sup>31</sup>. És important recordar que les firmes internacionals produeixen en aquest país i s'aprofiten de la pobresa extrema i dels sous tan baixos que el personal empleat està disposat a cobrar.

Durant el treball de camp realitzat per a una investigació sobre els dèficits de les auditories socials, duta a terme per la Campanya Ropa Neta, un treballador d'una fàbrica índia proveïdora de Wal-Mart explicava als investigadors: «*Hem de treballar set dies a la setmana... sempre tenim queixes sobre el total dels salaris i el recompte de les hores extra però podem expressar-les*».<sup>32</sup>

## 2004

El diari *Los Angeles Times* va publicar una sèrie d'articles sobre la voluntat de Wal-Mart de tenir preus baixos: «l'efecte Wal-Mart». En referència a una treballadora d'una fàbrica de roba de Bangladesh es deia: «*Per uns 21 dòlars (18€) al mes, un sou tres vegades més gran que el d'una cambrera o una cuiera, realitzava els acabats de camises i pantalons. També ens explicà que habitualment, quan arribava un encàrrec de Wal-Mart treballava de les 8 del matí a les 3 de la tarda, durant 10 o 15 dies seguits. Finalment després d'un any patint aquestes condicions, va deixar la fàbrica per un treball més mal pagat*».

interès per aprendre del compromís social i la construcció de cadenes de subministrament ètiques»<sup>23</sup>.

Carrefour i Wal-Mart han desenvolupat els seus propis codis de conducta que estan disponibles on-line<sup>24</sup>.

Aquests codis ometen punts molt importants. Per exemple:

- no prohibeixen les retallades salarials,
- no exigeixen als proveïdors una actitud positiva respecte els sindicats,
- el codi de Carrefour no estableix un nombre màxim d'hores de treball mentre que el de Wal-Mart fixa el màxim en 72 hores setmanals, però cap dels dos indica que les hores extres haurien de ser opcionals.
- el codi de Wal-Mart no fa cap referència als salaris mínims.

Tesco, Wal-Mart i Carrefour són també membres fundadors del Global Social Compliance Programme (GSCP), un programa en el qual les empreses comparteixen els seus avenços en matèria de responsabilitat social corporativa. No és tracta d'una MSI perquè les ONG i els sindicats només poden formar part d'un consell assessor. La Campanya Ropa Neta rebutjà la invitació a formar part d'aquest consell assessor. El seu argument principal va ser que el GSCP no aporta cap valor afegit a les iniciatives existents.

**L'ABSÈNCIA D'UN ORGANISME INTERNACIONAL AMB CAPACITAT SANCIONADORA QUE CONTROLI EL COMPLIMENT DELS CONVENIS FONAMENTALS DE L'ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL HA DEIXAT EL CONTROL I LA VERIFICACIÓ D'AQUESTS ESTÀNDARDS EN EL TERRENY DE LA VOLUNTARIETAT**

**LES CONDICIONS DE TREBALL DEFICIENTS A LES CADENES DE SUBMINISTRAMENT DE LES GRANS EMPRESES DE DISTRIBUCIÓ SÓN CONSTANTS I NO SEMBLEN PRESENTAR SÍMPTOMES DE MILLORA**

Tesco també és membre fundador del Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX), una organització formada per empreses «compromeses en la millora contínua dels aspectes ètics de la seva cadena de subministrament». L'eina més important que SEDEX aporta als membres és una base de dades amb els detalls de fàbriques i els resultats de les seves auditories. El seu objectiu és reduir el nombre de vegades que s'auditen els centres de treball de manera que es pugui compartir la informació. Es tracta d'una iniciativa interessant però està limitada per la qualitat d'unes auditories poc efectives per detectar gran part de les vulneracions dels drets laborals.

En canvi, Lidl i Aldi no compten amb un codi de conducta propi però les dues empreses formen part de la Business Social Compliance Initiative (BSCI): «la

plataforma d'empreses més àmplia per a la millora dels aspectes socials de les cadenes de producció i del comerç internacional»<sup>25</sup>. Un dels objectius de BSCI és crear una metodologia comuna d'auditoria social per a tots els seus membres.

La BSCI ha estat criticada per un bon nombre de raons:

1. Els problemes amb el seu codi de conducta, ja que no menciona l'obligació de crear un entorn favorable per a les organitzacions de treballadores i treballadors i els sindicats. A més, estableix l'obligació de pagar el salari mínim legal, els proveïdors són "animats a pagar un salari adequat als seus empleats"<sup>26</sup>.
2. El seu codi de conducta no és vinculant per a les empreses membre. Es proposa com a document desitjable però no obligatori.
3. Tota la metodologia de la BSCI es basa en les auditories socials i pateix totes les seves limitacions (ho veurem més concretament al capítol 7).
4. No hi ha cap tipus de mecanisme de queixa o de denúncia al servei dels treballadors i treballadores.
5. Els grups d'interès com els sindicats i ONG només poden participar-hi en condició d'assessors.

## 2. UNA HISTÒRIA D'EXPLOTACIÓ I PERSECUCIÓ SINDICAL

Les grans empreses de distribució dediquen molts esforços i molts diners als seus programes "d'ètica empresarial". En els seus compromisos i declaracions públiques afirmen que exigeixen als seus proveïdors els estàndards laborals més elevats però, en la realitat, aconsegueixen garantir que aquests compromisos es facin efectius?

Les successives investigacions que esmentàvem a les pàgines anteriors mostraven com les condicions de treball deficientes a les cadenes de subministrament de les grans empreses de distribució són constants i no semblen presentar símptomes de millora.

Al final de la cadena, al graó de la cadena de distribució més proper als consumidors i les consumidores, hi ha les grans superfícies que han contribuït a la precarització del sector de comerç al detall. Els codis de conducta que suposadament s'apliquen a les condicions laborals en la producció dels articles no són factibles ni en la distribució ni en la comercialització.

HEM DE TREBALLAR DES DE LES NOU DEL MATÍ FINS A LA UNA DE LA MATINADA. NO PODEM ESCOLLIR ENTRE TORNS DE DIA O DE NIT. AQUEST RITME POT DURAR FINS A 30 DIES SEGUITS

**EM SENTO TAN MAREJADA I CANSADA DESPRÉS D'UN DIA DE FEINA QUE SENTO QUE NO PODRÉ SEGUIR EL DIA SEGÜENT. PERÒ LA FAM NO PERMET PENSAREN EL CANSAMENT. LA POR DE NO TENIR RES PER MENJAR ET FA OBLIDAR LA RESTA. TREBALLEM PER SALVAR-NOS DE LA GANA FEM TAMBÉ HORES EXTRA PRÀCTICAMENT CADA DIA, I TAMBÉ ENS CONVOQUEN ELS DIUMENGES. ELS SALARIS MENSUALS NO REGISTREN AQUESTES HORES. COM A MÀXIM ES DETALLEN UNA O DUES HORES AL MES PER QUÈ ENS HAURIEN DE PAGAR EL DOBLE PER LES HORES EXTRA? ELLS HAN FIXAT UN SOU, I TANT ELS FA QUE ES TREBALLI DE DIA O DE NIT**

**LA NOSTRA FEINA COMENÇA A LES 8.30 DEL MATÍ I ACABA A LES 5.30 DE LA TARDA OFICIALMENT. PERÒ SEMPRE ENS QUEDEM TREBALLANT FINS DESPRÉS DE MITJANIT**

# 4

## SALARIS I HORES DE TREBALL

Els sous dels països empobrits, en termes absoluts, són molt inferiors als del Nord. Tot i que els preus dels productes també són inferiors, la remuneració que reben els treballadors i les treballadores està lluny de poder cobrir les necessitats bàsiques i garantir un nivell de vida acceptable.

Un salari suficient per viure és el que permet cobrir les necessitats alimentàries, l'accés a aigua neta, habitatge, roba, educació, serveis sanitaris i transport, i deixa un petit marge per cobrir contingències ocasionals o també per estalviar. En una situació òptima, els salaris i les condicions laborals es determinen a través de la negociació col·lectiva entre persones treballadores i gerents. L'escassetat d'escenaris en els quals aquesta negociació pugui realitzar-se en igualtat de condicions ha dut sindicats i organitzacions de defensa dels drets del treballador a intentar establir metodologies de càlcul que, segons el cost de la vida de cada país, permetin evidenciar l'enorme distància entre els salaris reals i els salaris que permetrien una vida digna.

Els salaris han estat una font de controvèrsia des que les empreses transnacionals començaren a formular els seus codis de conducta. El codi de l'Ethical Trading Initiative (iniciativa de la qual són membres Tesco i Asda) estableix que: «Els salaris pagats per una jornada laboral estàndard han d'arribar als mínims establerts per la legislació vigent o pels acords derivats de la negociació col·lectiva, en el cas que aquests últims siguin superiors al mínim legal. Els salaris han de poder cobrir les necessitats

bàsiques amb un marge suficient per poder disposar-ne una part per a l'ús discrecional».<sup>33</sup>

### LLUNY D'UN SALARI SUFICIENT PER VIURE

A la majoria de països productors de roba, el salari mínim legal o el salari mitjà en el sector se situa a prop del 50% del que s'estima que hauria de ser un salari suficient per viure, i molt lluny d'una quantitat «Els salaris han de poder cobrir les necessitats bàsiques amb un marge suficient per tal de poder disposar d'una part per a l'ús propi».<sup>34</sup>

El 2007, per exemple, les organitzacions de Bangalore, l'Índia, van calcular que la quantitat necessària per cobrir les necessitats bàsiques d'una família mitjana (4,4 membres) era de 4.365 rupies (80 euros) mensuals. En

**A LA MAJORIA DE PAÏSOS PRODUCTORS DE ROBA, EL SALARI MÍNIM LEGAL O EL SALARI MITJÀ EN EL SECTOR ES SITUA A PROP DEL 50% DEL QUE S'ESTIMA QUE HAURIA DE SER UN SALARI SUFICIENT PER VIURE**

canvi, la immensa majoria de treballadors i treballadores de la zona reben unes 2.418 rupies (42 euros) cada mes.

La situació a Bangladesh és molt similar. Algunes treballadores reben un salari mensual de 1.662 taka (16,60 euros), i la majoria de fàbriques paguen entre 2.500 i 3.000 taka (25-30 euros) que ja inclouen la remuneració d'un gran nombre d'hores extra. El 2006, les organitzacions de Bengala calculaven que la quantitat necessària per a què una família mitjana pogués viure era d'uns 4.800 taka (48 euros)<sup>35</sup>.

Aquests ingressos tan baixos fan que els treballadors i les treballadores de la confecció facin un gran nombre d'hores extra. No obstant això, i amb molta freqüència, aquestes hores de feina no són remunerades. És molt usual que les fàbriques falsegin els registres de pagament i d'hores realitzades per tal de no abonar les hores extra; en molts centres de treball es considera normal seguir treballant una vegada s'ha complert l'horari "oficial" per aconseguir uns objectius de producció impossibles.

### PER QUÈ EL SALARI MÍNIM LEGAL NO ÉS SUFICIENT?

Els governs estableixen els salaris mínims condicionats per la necessitat de tenir un mercat laboral competitiu en el mercat global dominat per les empreses transnacionals. El salari mínim legal, per tant, no cobreix les necessitats dels treballadors i les treballadores, que normalment viuen per sota del llindar de la pobresa i tampoc està relacionat amb el cost de les seves necessitats bàsiques. A més a més, també cal tenir en compte que els salaris mínims continuen invariables durant períodes molt llargs mentre que els preus augmenten cada any. Durant els últims anys, la majoria dels països productors de roba i tèxtils s'han enfrontat a una inflació de dos dígits i, per tant les persones assalariades han vist disminuir la seva ja escassa capacitat adquisitiva.

El 2006, el salari mínim a Bangladesh estava establert en 1662 taka (16,6 euros). El govern va ajustar aquesta

xifra durant 12 anys, un període en el qual el valor real dels salaris va davallar notablement. Quan es va decidir d'actualitzar el salari mínim, el valor real d'aquest (considerant l'efecte de la inflació) era inferior al de 1994. L'estiu del 2008, davant d'una forta inflació, el govern va crear un fons de compensació per incrementar en un 20% els ingressos dels funcionaris públics i va instar les empreses de la indústria de la confecció a prendre mesures similars de manera voluntària<sup>36</sup>. Simultàniament, les organitzacions de treballadors i treballadores reclamaven un salari mínim de, almenys, 4.500 taka (45 euros)<sup>37</sup>.

A l'Índia, els salaris mínims legals varien d'un estat a un altre. El salari base està subjecte a correccions dues vegades cada any sobre la taxa d'inflació. A Delhi, a finals de 2008 el salari mínim diari per als treballadors i treballadores no qualificats de la indústria de la confecció era de 140 rupies (2,1 euros) el dia, a Bangalore era de 93 rupies (1,4 euros) i a Tirupur 83 rupies (1,25 euros). Una persona sense qualificació que treballa a la indústria de la confecció a Bangalore 26 dies al mes guanya un salari mitjà de 2.418 rupies (36 euros) mensuals. Aquesta xifra és molt lluny del que les organitzacions de la zona calculen que cobriria les necessitats d'una treballadora i la seva família: 4360 rupies (65,5 euros)<sup>38</sup>.

A Tailàndia, el salari mitjà legal va dels 203 baht (4 euros) a Bangkok als 148 baht (3 euros) diaris a algunes àrees rurals<sup>39</sup>. A la província de Chonburi, on hi ha moltes de les "zones de processament per a l'exportació" de Tailàndia, el salari mínim legal és de 180 baht (3,60 euros) diaris que equivalen, aproximadament, a 4.500 baht (90 euros) mensuals. Però per exemple, l'organització Thai Labour Campaign calcula que cal el 77% d'aquest import només pot pagar tres àpats diaris a una persona; el 2006, el salari necessari per viure se situava en uns 8.000 baht (160 euros) al mes.

Les treballadores i els treballadors amb qualificació de Sri Lanka haurien de rebre un salari mínim de 6.750 rupies (40 euros) mensuals segons la llei d'aquest país (les persones sense qualificació reben molt menys)<sup>40</sup>. L'organització Alarm (*Sri Lanka's Apparel Industry Labour Rights Movement*) calcula que les persones que treballen a les zones franques necessiten, com a mínim, el doble d'aquesta quantitat per poder alimentar les seves famílies<sup>41</sup>. Els representants de la indústria volen que els salaris arribin a les 13.500 rupies (80 euros) quan es comptabilitzen les hores extra i els incentius. Alarm i les investigacions realitzades per la Campanya Roba Neta indiquen que la majoria del personal treballador guanya menys de 10.000 rupies (60 euros) tot i que realitzen un gran nombre d'hores extra<sup>42</sup>.

Els salaris mínims legals són, per tant, clarament insuficients per garantir una vida digna a les persones treballadores però, es respecten aquestes xifres? Una enquesta realitzada per *Bangladesh's Centre for Policy Dialogue*, del 2003, mostrava que només un 43,9% dels treballadors i treballadores cobraven un salari igual o superior al mínim establert per la llei del país. Més d'un 62,1% dels empleats i empleades que respongueren l'enquesta van manifestar haver treballat de manera habitual més de 8 hores diàries. Prop d'un 40% de les persones treballadores van reconèixer que per les hores extra

percebién una remuneració inferior a la de les hores convencionals; i un 11% dels treballadors i treballadores no rebien cap remuneració pel temps treballat fora de les vuit hores "oficials"<sup>43</sup>.

A l'Índia, Tailàndia i Sri Lanka, els treballadors i les treballadores de les factories registrades rarament cobren salaris que no arriben als mínims establerts per la legislació laboral. És una situació habitual a les fàbriques i tallers subcontractats que no estan registrats i que operen fora del control de les autoritats. El fet de pagar malament o de no pagar les hores extra és, en canvi, una pràctica comuna a tots els centres de treball.

### ELS SALARIS I LES CONDICIONS LABORALS A LES FÀBRICQUES PROVEÏDORES DE LES GRANS CADENES DE DISTRIBUCIÓ

*«Treballar l'equivalent a una jornada i mitja cada dia és normal per a nosaltres. Però si l'empresa compradora ho sap, deixarà de realitzar encàrrecs a la nostra fàbrica i perdrem les nostres feines. Imagini que 500 de nosaltres ens quedem sense feina per queixar-nos de l'excés d'hores...».*

Sastre d'una fàbrica proveïdora de Wal-Mart a Tirupur<sup>44</sup>.

La majoria de les persones treballadores dels 31 centres de treball analitzats a la nostra investigació rebien un salari igual o superior al mínim legal. Aquesta dada és coherent amb el que està establert per les grans empreses de distribució en els seus codis de conducta ja que se centra, en bona mesura, en el compliment de la legislació vigent als països productors. Però en cap fàbrica es pagaven salaris que s'apropessin a una xifra que permetés cobrir les necessitats bàsiques d'una família, en contradicció amb el que s'afirma als codis de conducta més ambiciosos. Una àmplia majoria dels treballadors i les treballadores expressava que l'escassa remuneració els ocasionava molts problemes personals, familiars i de salut.

El salari base mensual (excloent les hores extra) a les onze factories de Bangladesh oscil·lava entre els 1.350 taka (13,5 euros) i els 2.400 taka (24 euros). Les fàbriques d'Aldi també arribaven a aquestes xifres<sup>45</sup>. El proveïdor d'Aldi pagava els sous més baixos, a més a més, eren per sota del mínim legal. La resta de les fàbriques arribaven al mínim legal de 1.662 taka (17 euros)<sup>46</sup>.

El salari que els treballadors i treballadores rebien (incloent les hores extra) entre les persones entrevistades a Bangladesh se situava entre els 2.061 taka (21 euros) i els 3.447 taka (34 euros). Aquesta segona xifra podria arribar a cobrir les necessitats més bàsiques d'una persona sola però mai d'una família, per petita que fos.

La fàbrica que registrava els salaris més baixos (2.061 taka) – menys d'un euro diari, cosa que és totalment insuficient per viure – és proveïdora de Lidl i Wal-Mart<sup>47</sup>. Les fàbriques que paguen aquests salaris solen argumentar que corresponen a contractes d'aprenentatge i que els treballadors i treballadores que són remunerats en base a aquestes xifres gaudiran d'augmentos aviat, si aconseguen bons resultats. Tot i això, les treballadores entrevistades per les investigadores de la Campanya Roba

# LA INDÚSTRIA DE LA CONFECCIÓ ALS PAÏSOS ANALITZATS

La xarxa de socis de la Campanya Roba Neta (CRN) inclou més de 250 organitzacions en contacte amb treballadores i treballadors del sector de la confecció que lluiten per defensar els seus drets als països on es produeixen les peces de roba. Aquest informe reflexa la investigació realitzada per diverses d'aquestes organitzacions en quatre països: l'Índia, Sri Lanka, Bangladesh i Tailàndia.

## L'ÍNDIA

La confecció de peces de roba és una de les fonts d'ingressos nets més grans en divises: 6,2 bilions d'euros el 2005-2006. S'estima que l'Índia té aproximadament 30.000 societats constituïdes de manufactura de peces i prop de tres milions de persones treballen en aquesta indústria. La nostra investigació a l'Índia es dugué a terme en tres dels seus centres més grans de manufactura tèxtil: Tirupur, Bangalore i Delhi.

## BANGLADESH

La manufactura de peces de roba proporciona a Bangladesh la font d'ingressos més gran en divises: un total de 6,8 bilions d'euros el 2008 (10,7 bilions de dòlars americans el 2008). Es temia que la indústria de Bangladesh patís un retrocés important després de la liberalització des de principis de 2005. En canvi, ha experimentat un creixement regular, a causa dels preus baixos que ofereix al mercat internacional. La nostra investigació a Bangladesh va ser feta a la capital i a les seves rodalies. Exportacions de roba a la UE (2007): 4.375 milions d'euros.

## TAILÀNDIA

La indústria tèxtil i de roba representa una sisena part del PIB del país. Més de 4.500 empreses donen feina a més d'un milió de persones –aproximadament una cinquena part del total de llocs de feina al sector secundari–. Amb unes exportacions anuals al voltant de 3,5 bilions el 2007, els teixits i les peces de roba són la segona indústria més important d'exportació del país. Afegir: Exportacions de roba a la UE (2007): 1.795 milions d'euros.

## SRI LANKA

La indústria de roba a Sri Lanka és un sector molt important de l'economia: representa el 43% del total de les exportacions i el 39% de la seva producció industrial. El sector de la confecció de roba és el que més feina proporciona al sector industrial, si es tenen en compte les tres quartes parts de la feina de Sri Lanka, tant directament com indirecta. El 2006 les exportacions de Sri Lanka van arribar a 2,5 bilions d'euros i van contribuir a un 5% del PIB. Exportacions de roba a la UE (2007): 1.040 milions d'euros.

Neta que estaven cobrant els salaris més baixos duien cinc o més anys treballant en el sector de la confecció i mai s’havien beneficiat d’un augment salarial. Aquestes treballadores també van explicar que s’havien negat, en diverses ocasions, a realitzar les hores extra que la direcció els exigia.

Les investigadores i investigadors van parlar també amb 25 treballadores d’una factoria proveïdora de Tesco, Carrefour i Wal-Mart. Tenien entre 17 i 35 anys i feia tres anys o més que totes treballaven en el sector de la confecció. Els seus ingressos mensuals eren de 2.500 taka (25 euros) i realitzaven una jornada de 70 hores setmanals<sup>48</sup>. La treballadora més ben remunerada del grup, l’Amena de 35 anys, lluitava cada dia per alimentar la seva família amb 3.200 taka al mes (32 euros). En canvi, la

### **A SHRI LANKA, ELS SALARIS MÍNIMS LEGALS SÓN CLARAMENT INSUFICIENTS PER GARANTIR UNA VIDA DIGNA A LES PERSONES TREBALLADORES I, A SOBRE, NOMÉS UN 43,9% DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES COBRAVEN UN SALARI IGUAL O SUPERIOR AL MÍNIM ESTABLERT PER LA LLEI DEL PAÍS**

Roshia i la Momen eren a la posició més baixa de l’escala salarial, i treballaven per menys de 2.500 taka (25 euros) després de deixar l’escola als 14 anys per tal d’entrar a treballar a la confecció, i vivien en un edifici en el qual hi havia sis petits apartaments plens de noies que compartien dos fogons de gas i un bany.

A l’Índia, la realitat de les treballadores de les quinze fàbriques investigades era també extrema. Encara que els salaris variaven en funció de l’estat, una cosidora guanyava entre 3.000 rupies (45 euros) al mes i 3.500 rupies (52,5 euros) en funció de la seva qualificació professional. Per establir algunes referències podem tenir en compte que el lloguer d’una habitació a Bangalore costa unes 1.000 rupies (15 euros) al mes i que l’alimentació més bàsica per a una família de quatre persones constaria unes 3.000 rupies (45 euros).

A les fàbriques proveïdores de Wal-Mart, la majoria de les treballadores eren fixes, però no tenien increments salarials per antiguitat ni per experiència acumulada. Les treballadores més antigues argumentaven que no es queixaven de les condicions de feina perquè en qualsevol moment podien ser reemplaçades per treballadores més joves. Una treballadora que cosia peces per a Wal-Mart comentava:

«*Quan altres persones cometen errors difícils de corregir, em porten les peces de roba a mi. Tot i la meva experiència, segueixo cobrant 3.500 rupies mensuals. Paguen el mateix a una treballadora que acaba d’arribar, això em fa sentir infravalorada.*»

El salari per una jornada “oficial” de 9 hores diàries per a les treballadores de Tesco a Bangalore estava entre les

115 rupies i les 125 rupies (1,73 i 1,88 euros) si eren a la cadena de producció i entre 105 i 135 rupies (1,58 i 2,03 euros) si eren cosidores de diferents categories. Les ajudants podien guanyar menys de 95 rupies (1,43 euros) per un dia treballat.

Les fàbriques de Sri Lanka estudiades produïen per a Tesco, Wal-Mart i Carrefour. Els salaris de les treballadores qualificades es situaven prop de les 6.000 rupies (36 euros) mensuals, sota del salari mínim legal, i les ajudants podien cobrar menys de 5.600 rupies (33,5 euros)<sup>49</sup>. La majoria de les treballadores dels tres centres analitzats cobraven entre 5.600 rupies (36 euros) i 10.000 rupies (60 euros), però cap d’elles arribava al salari mínim per viure (que s’estima que és d’uns 13.000 rupies, 78 euros) mensuals. Una treballadora, de set anys d’antiguitat a la mateixa fàbrica descrivia la seva situació d’aquesta manera<sup>50</sup>: «*Porto anys vivint en una casa amb 10 noies més... Hem de dormir en petites habitacions de fusta i sense ventilació. I no hi ha manera d’evitar els mosquits. Faig servir els diners del meu baix salari per pagar el lloguer de l’habitació i per menjar. El poc que em queda ho envio a casa meva per pagar els estudis de la meva germana.*»

«*Els propietaris d’aquestes empreses aconseguïen els seus beneficis gràcies a la nostra pobresa. Ells fan el possible per poder mantenir els ritmes de producció i mantenir uns salaris baixos... No hi ha res a fer. Ens consolem entre nosaltres i assumim que és el nostre destí. Si no tinguéssim aquesta feina, no tindríem mitjans per sobreviure.*»

### **HORES EXTRA: IMPAGADES I REITERADES**

L’impacte dels sous baixos podria ser compensat a través de les hores extraordinàries, que – si fossin pagades apropiadament i no superessin el llindar que marquen la majoria de legislacions laborals de dotze a la setmana – podrien incrementar els sou en un 50%.

No obstant, a la majoria de centres de treball investigats una proporció molt important del temps de treball extra no és remunerat. Això passa perquè les empreses estableixen objectius de producció diaris impossibles i exigeixen que els treballadors i treballadores es quedin al seu lloc fins a completar les seves quotes assignades. Habitualment, els horaris que l’empresa presenta als auditors dels seus clients i a la seva inspecció de treball són ignorats sistemàticament.

A dues fàbriques de Bangladesh –proveïdores de Lidl, Wal-Mart i Carrefour-, el salari mitjà (comptant les hores extra) se situava entre els 3.270 i els 3.447 taka (33,24 euros). En una de les fàbriques, per arribar a aquestes xifres les treballadores realitzaven jornades des de les 8 del matí fins a les 7 del vespre, 6 dies a la setmana – unes 60 hores setmanals. A l’altra, començaven a treballar a les 8 del matí i acabaven a les 10 de la nit durant els 7 dies de la setmana.

La Salama, una treballadora de la primera fàbrica mencionada declarava: «*Quan arribo a casa, em sento tan cansada que no tinc ganes ni de menjar.*» La Kusum, una altra treballadora de la mateixa factoria afegia: «*A vegades això és insuportable, i només puc plorar. Després*

*d’una estona, intento recuperar-me perquè no hi ha cap altre solució. He de seguir treballant.*»

La majoria de treballadores entrevistades necessitaven els ingressos procedents de les hores extra, encara que fossin baixos. De les 10 fàbriques de Bangladesh estudiades, cap d’elles realitzava una jornada laboral inferior a les 60 hores setmanals, més de la meitat excedia aquesta xifra i en quatre d’elles es superaven les 80 hores a la setmana. Una treballadora d’un dels proveïdors de Carrefour explicava: «*Em sento tan marejada i cansada després d’un dia de feina que sento que no podré seguir el dia següent. Però la fam no permet pensar en el can-*

### **EL PROVEÏDOR D’ALDI PAGAVA ELS SOUS MÉS BAIXOS, A MÉS A MÉS, EREN PER SOTA DEL MÍNIM LEGAL. LA RESTA DE LES FÀBRQUES ARRIBAVEN AL MÍNIM LEGAL DE 1.662 TAKA (17 EUROS)**

sament. La por de no tenir res per menjar et fa oblidar la resta. Treballem per salvar-nos de la gana.»

Igual que les treballadores de Bengala, les de l’Índia afirmaven que les hores extra quasi mai eren voluntàries: «*No és una opció. Hem de treballar fora del nostre horari. Si no, la porta és sempre oberta per fer-nos fora.*» Una cosidora de Tiripur explicava que a la seva factoria, que era proveïdora de Carrefour, les hores extra eren obligatòries i anunciades en un últim moment, en especial durant les èpoques de més feina (novembre i desembre). Els treballadors i les treballadores no podien rebutjar quedar-se a realitzar treball extra: «*Hem de treballar des de les nou del matí fins a la una de la matinada. No podem escollir entre torns de dia o de nit. Aquest ritme pot durar fins a 30 dies seguits.*»<sup>51</sup>

Un supervisor d’empaquetatge i enviaments d’un dels proveïdors de Wal-Mart va explicar a l’equip d’investigació de la Campanya Roba Neta: «*Treballem fins tard,*

### **LA TREBALLADORA MÉS BEN REMUNERADA DEL GRUP, L’AMENA DE 35 ANYS, LLUITAVA CADA DIA PER ALIMENTAR LA SEVA FAMÍLIA AMB 3.200 TAKA AL MES (32 EUROS)**

*sobretot durant els dies que s’envien els productes als clients. El nostre horari oficial comença a les nou del matí i acaba a dos quarts de sis de la tarda però treballem fins a les deu de la nit, i alguns dies fins a les dotze de la nit o a les dues de la matinada.*»<sup>52</sup>

Les factories proveïdores de Tesco a l’Índia gaudeixen d’una bona reputació i, oficialment compleixen amb els requisits del codi de conducta de Tesco. Totes els proveïdors a Delhi, Bangalore i Tiripur contempen un horari laboral que va de dos quarts de nou del matí a dos quarts de sis de la tarda. No obstant, es realitzen hores extra diàriament<sup>53</sup>, i perquè no quedi constància de l’incompliment del codi de conducta dels seus clients, el temps extra de feina no queda registrat en cap tipus de document. Les

treballadores de Tiripur i Bangalore explicaven d’aquesta manera la gestió dels recursos humans a les seves fàbriques:

«*La nostra feina comença a dos quarts de nou del matí i acaba a dos quarts de sis de la tarda oficialment. Però sempre ens quedem treballant fins que és fosc.*»<sup>54</sup>

«*Fem també hores extra pràcticament cada dia, i també ens convoquen els diumenges. Els salaris mensuals no registren aquestes hores. Com a màxim es detallen una o dues hores al mes.*»<sup>55</sup>

Aquesta manera de procedir no només s’usa per falsejar les auditories sinó que també serveix per pagar menys als treballadors i treballadores. «*No ens paguen totes les hores extra. Fins i tot els diumenges fitxem, però les hores no queden registrades. Els caps diuen que ells són qui se n’encarreguen d’ajustar els salaris, però això no succeeix mai.*»<sup>56</sup>

A les fàbriques on les hores extra són remunerades, l’import que es paga no és superior al de les hores de feina convencionals.«*Per què ens haurien de pagar el doble per les hores extra? Ells han fixat un sou, i tant els fa que es treballi de dia o de nit.*»<sup>57</sup>

### **TREBALLADORES TRIPLEMENT EXPLOTADES**

Les treballadores i els treballadors que fabriquen per a les grans empreses de distribució pateixen un triple robatori.

En primer lloc, el sou per hora que reben és tan baix que mai arriben a cobrar suficient per cobrir les seves necessitats dignament, amb independència de les dures condicions sota les quals treballen.

En segon lloc, se’ls priva de disposar de temps lliure i els forcen a ampliar el seu horari. En cap de les fàbriques es realitza la jornada bàsica de 48 hores setmanals i el màxim legal de les 60 hores és superat freqüentment.

En tercer i últim lloc, molt sovint les hores extra realitzades no són remunerades com ho haurien de ser. Tot i que les legislacions laborals requereixen que el temps de treball extraordinari es pagui incloent una prima de bonificació, les empreses quasi mai abonen aquesta prima i en moltes ocasions no arriben ni a pagar aquest temps extra.

Es tracta d’un problema estructural. Els sous mínims legals no permeten que les treballadores i els treballadors cobreixin les seves necessitats, la indústria i les grans empreses pressionen els governs dels països productors perquè aquests mínims baixin o desapareguin. Els governs i el món empresarial dels països productors tenen una part de responsabilitat, però són les grans empreses transnacionals les que exploten aquestes condicions, els codis de conducta i la seva “responsabilitat social corporativa, tot i les seves declaracions de bones intencions”.

# 5

## LLIBERTAT D'ASSOCIACIÓ

Mentre que les grans empreses de distribució han signat codis de conducta que les comprometen a respectar les llibertats sindicals, les treballadores i els treballadors de les seves cadenes de subministrament pateixen una forta repressió quan s'uneixen i exerceixen aquestes llibertats.

Els drets sindicals són, alhora, un mitjà i una finalitat. Són drets humans i també faciliten el compliment d'altres drets perquè proporcionen eines que exigeixen unes condicions laborals millors. A través dels sindicats les persones treballadores poden investigar, donar a conèixer la seva situació a la feina i negociar col·lectivament amb les empreses.

Els dos requisits perquè existeixi llibertat sindical en un sistema de relacions laborals són la llibertat d'associació –llibertat per formar una organització o unir-se a un sindicat escollit voluntàriament– i el dret de negociació col·lectiva –el reconeixement legal de la funció negociadora dels sindicats a través de la qual s'estableixen els estàndards mínims de treball–.

La lectura dels codis de conducta signats per les grans empreses de distribució dona a entendre que hi ha un compromís formal d'aquestes empreses amb els drets i les llibertats sindicals i que no s'accepta la discriminació de les persones afiliades a sindicats. Tesco i Wal-Mart, a més a més, expliciten que els seus proveïdors "han de tenir una actitud oberta davant els sindicats". No obstant això, aquests compromisos no es corresponen gens amb la realitat quotidiana de les fàbriques.

### ELS PERILLS DE PARLAR MASSA

La persecució, l'assetjament, els acomiadaments i fins i tot la violència contra les treballadores i els treballadors formen part de la història del moviment obrer en general i dels moviments sindicals en particular. La Confederació Internacional de Sindicats (ITUC per les seves sigles en anglès) va calcular que 144 sindicalistes van ser assassinats durant el 2007 a causa del seu activisme, 5.000 d'aquests foren arrestats per la seva participació en vagues i protestes, i més de 8.000 van ser forçats a abandonar el seu lloc de treball.<sup>68</sup>

Els treballadors i les treballadores de la confecció saben que saltar-se la línia significa repressió. Per això són pocs els que s'atreveixen a demanar un dia de permís o a queixar-se del seu sou; saben que si la direcció de la seva fàbrica esbrina que s'han afiliat a un sindicat, immediatament seran acomiadat. Alguns gerents ho reconeixen obertament, altres però, ho fan saber indirectament quan els col·lectius de treballadors i treballadores s'atreveixen a organitzar-se, molt sovint s'encaren a l'oposició ferotge dels caps. Les persones que lideren els intents d'associació són enviades a un altre centre del mateix amo, pateixen persecucions a la seva fàbrica, són víctimes d'agressions, acomiadaments i fins i tot de detencions per càrrecs falsos. Els gerents de fàbrica poden tolerar la presència de sindicats una vegada que ja s'han format, però rarament hi ha una negociació col·lectiva vertadera en la qual es dialogui sobre els salaris i les condicions laborals reals en un ambient de relacions industrials normalitzades.

### EL RECONeixEMENT FORMAL DE LA LLIBERTAT SINDICAL

Seguidament, revisarem els resultats obtinguts el 2007 sobre les violacions del dret de la llibertat sindical per a cada país, a l'anuari de la ITUC.<sup>69</sup>

Les lleis de l'Índia, Sri Lanka i Tailàndia són completament respectuoses amb el dret a l'existència de sindicats i protegeixen de la discriminació; ara bé, tenen algunes limitacions. La realitat és que la carència d'una posada en pràctica eficaç d'aquestes lleis per part del govern i els tribunals fa que els treballadors ni tant sols tinguin una protecció legal mínima.

Per exemple, a Sri Lanka: «*Es tendeix a retardar la realització d'eleccions sindicals. Durant aquest temps, s'identifiquen els impulsors, se'ls persegueix i amb freqüència se'ls acomiada. Com a conseqüència, poca gent gosa a organitzar-se.*»<sup>60</sup>

I a l'Índia: «*Majoritàriament no es fa cas de la prohibició d'acomiar un treballador per formar part d'un sindicat, i s'evita aquesta llei perquè anul·la la vida sindical i s'interrompen actes o es transfereixen treballadors a altres centres. Buscar justícia a través d'un procés judicial duu molt de temps i és molt costós. Els sindicats expliquen que es recorre a la intimidació, l'assetjament, agressions i, en casos extrems, amenaces de mort o fins i tot temptativa d'assassinat contra sindicalistes. Una forma habitual d'assetjament és l'acusació per falsos delictes.*»<sup>61</sup>

A Tailàndia: «*Amb freqüència els patrons acomiaden treballadors que tracten de formar sindicats. En alguns casos, se'ls ha acomiadat mentre esperaven la finalització*

*del procés de registrament del sindicat (i per tant encara no tenien cobertura amb les lleis del país); i en altres casos, són acomiadats al·legant altres motius. Les penes per l'acomiadament improcedent són massa baixes per ser dissuasòries.*»<sup>62</sup>

A Bangladesh: «*Els sindicats estan considerablement restringits, tot i la protecció que tenen a la Constitució del país. Bangladesh ha viscut en un estat d'emergència des del gener de 2007, i per tant, l'activitat sindical s'ha prohibit.*»

Amb la legislació actual de Bangladesh, un sindicat en una empresa es dissol si no arriba al 30% de representació; el dret de vaga no està específicament reconegut i els treballadors necessiten tres quartes parts dels membres totals per poder aconseguir el vistiplau. A les noves empreses no es permeten vagues durant els tres primers anys.<sup>63</sup>

Habitualment, els caps es passen llistes de treballadors que han sol·licitat formar sindicats per tal de perseguir-los, transferir-los de centre o acomiadar-los amb càrrecs inventats.

### LA LLIBERTAT SINDICAL A LES GRANS CADENES DE DISTRIBUCIÓ

«*Parles seriosament? Ni tan sols podem parlar-ne dins de la fàbrica. No podem parlar de sindicats. Tampoc no es pot imaginar formar part d'un sindicat en aquesta empresa.*»

Operari d'una fàbrica de Carrefour de Tirupur

Tal i com sospitàvem, molts dels treballadors amb els quals vam parlar no coneixien el dret a l'afiliació. Alguns no saben exactament què és un sindicat i altres, fins i tot, desconeixen que el seu dret és a la llei. A la majoria dels casos, això és indiferent ja que la direcció de la fàbrica s'encarrega de comunicar que no està permès afiliar-se. En un proveïdor de Tesco a l'Índia, un treballador ens explicà: «*Em van dir que si formava un sindicat, em farien fora al moment.*»<sup>64</sup>

A Bangladesh, molts treballadors ens manifestaren la seva por a entrar en un sindicat. Un d'ells ens va resumir el perquè: «*Si formo un sindicat perdria la feina. Per tant, no vull estar en un sindicat.*»<sup>65</sup>

En aquesta fàbrica, un dels encarregats va ser acomiadat perquè simplement va fer arribar les queixes dels treballadors a direcció.<sup>66</sup>

Un altre proveïdor de Bangladesh, en aquest cas de Wal-Mart, Tesco i Carrefour, ofería uns sous més baixos que els de la mitjana i els seus treballadors feien més hores. Ens van explicar: «*Hem presentat queixes a direcció però no han fet res. Ens diuen que no hem de treballar aquí si no ens agrada.*»<sup>67</sup>

Només un dels 31 proveïdors del nostre estudi tenia un sindicat. A l'estudi s'apreciava clarament que les condicions de feina eren millors. Un treballador ens comentà: «*Aquí, si tenim algun problema ho comentem al nostre supervisor. Si no ens vol escoltar és el representant sindical el que arriba a la discussió. Si encara no*

*es resol, l'encarregat del comitè local del sindicat va a parlar amb direcció. D'aquesta manera el sistema funciona molt bé.*»<sup>68</sup>

Wal-Mart, Tesco i Carrefour disposen d'un proveïdor a Bangladesh que està sent observat amb atenció ja que ha tingut diversos casos d'intimidació, repressió a sindicalistes i cooperació amb la policia. En un conflicte el novembre de 2007 la policia va consulta els treballadors i va escoltar totes les seves queixes, per parlar amb direcció i negociar. Però el que va passar fou que arrestaren diversos empleats amb falsos càrrecs.<sup>69</sup>

Algunes de les fàbriques estan situades en una zona industrial de la capital a prop d'una zona enorme de barraques. Després d'alguns enfrontaments amb la direcció per aquest tema, se'ls ha anat a buscar a casa i han posat els veïns en contra dels que van queixar-se.

En la mateixa línia, un proveïdor d'Aldi a Bangladesh té un llarg historial de persecució sindical. Un treballador va ser acomiadat per afiliar-se en un sindicat; dues treballadores no només van ser acomiadades sinó que, a més a més, van haver d'abandonar el barri per haver intentat organitzar els treballadors. Els empleats ens van informar d'altres casos similars d'acomiadaments, assetjament, agressions i acusacions falses per part de la direcció.<sup>70</sup>

A més a més, el nostre equip de treball va haver de suspendre algunes entrevistes perquè els treballadors van tenir por de que algun "espia" informés del seu testimoni.<sup>71</sup>

## TREBALLADORES I TREBALLADORS SENSE VEU

Un bona manera de saber si les empreses es prenen seriosament la seva responsabilitat és la quantitat de sindicats que tenen, però també que els treballadors i treballadores no tinguin por d'organitzar-se. Això requereix donar mostres de gran compromís per part del comprador vers els treballadors i la direcció de les fàbriques. En cap dels casos estudiats s'ha observat aquesta situació, i en pràcticament tots, la direcció de les fàbriques fa impossible l'existència de sindicats. Per corregir això, cal una formació, però no només per als per als empleats i empleades, sinó també per als encarregats i directius. Per disposar de més força, els treballadors i treballadores han de poder contactar amb les organitzacions locals i els sindicats ja organitzats. Si no és així, persones com la treballadora de l'Índia que va dir "no posaré risc la meva feina per unir-me a un sindicat" no tindran el valor de parlar quan realment ho necessitin.<sup>72</sup>



DESPRÉS DE 20 ANYS DE REIVINDICACIONS PER PART DE LES TREBALLADORES I DE POLÍTQUES DE «RESPONSABILITAT SOCIAL» PER PART DE LES EMPRESSES, LES CONDICIONS DE VIDA DE LES OBRERES DE LES FÀBRICES ANALITZADES I DE LES SEVES FAMÍLIES SÓN INACCEPTABLES

# 6

## PRECARIETAT I INESTABILITAT

Una creixent tendència en aquesta indústria tèxtil és l'elaboració de contractes temporals encadenats durant llargs períodes de temps, alguns de curta durada, fins i tot d'un dia. Aquestes pràctiques, si bé poden ser positives si és el treballador qui les escull, no ho són si les empreses les utilitzen per substituir els treballadors indefinits per tal d'evitar obligacions legals o dividir els seus treballadors.

La tendència observada en tots els països estudiats és suplir llocs de feina fixos per contractes temporals, la qual cosa disminueix el risc que corre l'empresari, però també fa que s'estalviïn pagaments de la seguretat social, que els drets dels treballadors siguin menors i que per tant estiguin més desprotegits.

La causa principal d'aquesta contractació temporal és externa als propis empleats. Per encarar la càrrega de feina estacional fa falta contractar un nombre important dels treballadors i treballadores de manera puntual. Una treballadora més "flexible" és també una treballadora amb un contracte precari, amb menys estabilitat i amb pitjor qualitat de vida.

Una altra font de treball precari és la subcontractació d'empreses de treball temporal. Les persones que són contractades per aquestes empreses realitzen la seva tasca laboral a les fàbriques però no són empleades directes d'aquestes. En quasi tots els casos aquests empleats estan pitjor pagats, més pressionats i tenen més incertesa amb la seva continuïtat.

Aquestes pràctiques s'observen en grans cadenes de distribució. Per exemple, Lidl i Aldi tenen treballadors

contractats a agències de feina temporal per a molts dels seus departaments<sup>73</sup>.

Les empreses proveïdores també subcontracten habitualment persones que treballen des de casa. La feina domèstica se sol encarregar per completar les quotes de producció a treballadores que s'enduen una part de la feina a casa seva per augmentar els ingressos. El preu que les empreses paguen per les peces de roba confeccionades és menor i aquesta situació es tradueix en explotació, vulnerabilitat i sou baix.

### INCREMENT DEL TREBALL PRECARI

No tots els codis de conducta contempnen mesures per evitar el treball precari i si ho fan són poc concisos. A Sri Lanka i a l'Índia ens comentaven que: «Aquí, gairebé ningú és fix. Sabem que si un dia fem malament la nostra feina o si faltem per qualsevol causa ens acomiadaran i ens quedarem sense feina».<sup>74 75 76</sup>

A les fàbriques de l'Índia trobem molts treballadors que són contractats per agents externs. Aquests contractistes lloguen els treballadors per dia o segons el volum de feina. Un d'ells ens va explicar: «Un supervisor de l'empresa no pot pressionar tant com ho fa un extern.. La producció per tant és més gran. I a més a més, pot disposar de més treballadors en aquests casos puntuals de més demanda».<sup>77</sup>

A Tailàndia vam trobar alguns centres subcontractats, que fabriquen per a Tesco i Wal-Mart, on els treballadors s'ocupen de parts de la producció d'un proveïdor més gran. Vam poder observar algunes de les pitjors condicions laborals de la nostra investigació: llargues jornades laborals i sous més baixos; molts havien desistit de la feina perquè simplement no podien sobreviure. Un dels treballadors ens comentà: «Em preocupa la meua seguretat laboral. No tinc estabilitat laboral perquè estem subcontractats. Sempre tinc por que el mes següent no tingui diners».<sup>78</sup>

### CONTRACTISTES EXTERNS: SALARIS I CONDICIONS ENCARA PITJORS

En els tallers d'aquests contractistes externs trobarem les pitjors condicions laborals. A banda de la manca d'estabilitat laboral, aquests treballadors tenien fixats uns objectius més alts però uns sous inferiors, i tampoc no optaven a beneficis com la baixa per maternitat, tenien molta més por de ser algun dia acomiadats si es queixaven. «Treballàvem tots per al contractista» ens deia un treballador en una fàbrica que proveeix Carrefour. «Tenim un sou fix, sigui la feina que sigui. Porto cinc anys treballant, em pagaven 80 rupies (1,20 euros) al principi i em paguen 80 rupies ara».<sup>79</sup>

Una treballadora estàndard d'una fàbrica proveïdora de Carrefour a Tiripur guanyava unes 10 rupies (0,15€) l'hora (1,80 euros per una jornada de dotze hores), tot i que el salari mínim legal a la zona era d'entre 11 i 13 rupies l'hora (0,17 a 0,20 euros)<sup>80</sup>. «Les treballadores i els treballadors que depenen directament de l'empresa poden arribar a salaris més alts. Els que treballen per a un contractista solen rebre menys», ens va dir un treballador d'un altre centre proveïdor de Carrefour a Delhi.<sup>81</sup>

Una cosidora que també treballava en una factoria proveïdora de Carrefour a Delhi ens comentava: «Nosaltres

tres volíem estar contractades per les empreses importants. Les nostres condicions, com a treballadores d'un contractista, són molt pitjors que les dels treballadors i les treballadores que depenen directament de l'empresa. Els nostres sous sempre arriben tard».<sup>82</sup>

L'afiliació sindical per a les treballadores dels contractistes és més complicada que la de les treballadores fixes: «La mobilització sindical és impracticable. La gent contractada per l'empresa principal pot, a vegades, permetre's el luxe de queixar-se perquè tenen contracte. Quan treballem per a contractistes petits ens divideixen i ens ofereixen sous i condicions diferents de manera que és molt difícil aconseguir unitat per reclamar millores».<sup>83</sup>

## ABSÈNCIA D'ESTABILITAT LABORAL

Ni el codi de conducta de Carrefour ni el de BSCI (iniciativa firmada per Aldi i Lidl) recullen cap referència a l'estabilitat laboral. Els codis de Tesco i Wal-Mart (així com els de la seva marca de roba de la llar George), basats en el codi d'ETI, mencionen que «les obligacions establertes per les legislacions laborals i de seguretat social referents a l'obligació de crear relacions contractuals i estabilitat a la feina no poden ser esquivades amb la subcontractació de terceres empreses o amb acords per al treball domèstic». Tampoc s'hauria d'abusar dels contractes per obra o servei.<sup>84</sup>

La nostra investigació a l'Índia i Sri Lanka mostra que aquests tipus d'abusos són precisament els que es produeixen constantment. Els treballadors i les treballadores empleats per contractistes i amb contractes temporals pateixen pitjors condicions, estan pitjor pagats i s'enfronten a l'amenaça constant de perdre el seu lloc de feina. No és una qüestió d'uns quants treballadors i treballadores que són empleats per satisfer un encàrrec de treball puntual, sinó que es tracta d'un ús sistemàtic de mà d'obra en condicions precàries i inestables que permet als empresaris gestionar els seus negocis en un entorn d'encàrrecs i relacions comercials imprevisibles sense perdre beneficis.

# 7

## UN MODEL DE NEGOCI INSOSTENIBLE

Els abusos que es manifesten a partir de la nostra investigació no són exclusius de les cadenes de subministrament dels gegants de la distribució, sinó que es tracta de problemes generalitzats a tota la indústria. Però això no eximeix les empreses de la seva responsabilitat, ja que amb la seva estratègia agreugen les situacions d'explotació. Les cinc empreses ja citades en aquest informe proclamen els seus compromisos amb la millora de les condicions laborals i quan reben crítiques fan servir els seus codis de conducta (capítol 3) per demostrar la seva bona voluntat. Les empreses líders en distribució i venda detallista han aconseguit unes quotes de mercat molt avançades i, per tant, han de passar comptes de què està passant en el procés de fabricació dels seus productes.

En canvi, l'evidència suggereix que les mesures pretes són, en el millor dels casos, mediocres. Se sol utilitzar la presència generalitzada d'explotació laboral, en l'àmbit de la confecció, per fer veure que no passa res i argumentar que ens trobem amb problemes estructurals de difícil solució, en lloc d'interpretar les dades com un motiu de més per prendre mesures efectives i reexaminar les estratègies comercials.

Teòricament, els gegants de la distribució han construït sistemes que, suposadament, asseguren el compliment dels seus codis de conducta a les fàbriques proveïdores. Però els sistemes de seguiment i verificació ofereixen múltiples possibilitats de saltar els controls i obtenir-hi bons resultats, amb el suport de les grans empreses i fins i tot del personal assalariat local.

La realitat mostra que el model de les grans cadenes de distribució no pot equilibrar les contradiccions del seu model de negoci, ja que difícilment són compatibles els baixos preus, els curts terminis de lliurament i la incertesa que això genera amb les bones condicions laborals. En aquest capítol descrivim l'impacte sobre els treballadors i treballadores d'aquest model productiu.

## INCOMPLIMENT DELS COMPROMISOS

«*El comprador (Wal-Mart) presumeix dels seus elevats estàndards socials. Però si exigim que es compleixin tots i cadascun d'aquests estàndards ja podem plegar perquè la producció no sortiria... Demanar que completem la producció i que ens ajustem als terminis de lliurament és una cosa, però fer-ho i complir amb el codi de conducta n'és una altra*».

**Gerent d'una fàbrica de Tiripur, a l'Índia**

Per què el gerent d'aquesta fàbrica no veu possible complir els estàndards que fixa el codi de conducta del seu client? D'alguna manera posa, en dubte la credibilitat a l'hora d'exigir el compliment dels drets laborals que es detallen al codi de conducta.

La nostra investigació suggereix que el model de negoci dels gegants de la distribució i la bona voluntat expressada en els seus documents de responsabilitat social són incompatibles quan veiem la realitat. Les condicions comercials que aquestes empreses imposen als seus proveïdors impossibiliten el compliment dels estàndards laborals bàsics. Les exigències relacionades amb el cost unitari del producte i els curts terminis de lliurament impedeixen que es paguin salaris suficients per a les necessitats bàsiques, que es compleixin els horaris, que es plegui a l'hora “oficial” i que, a la vegada, s'obtinguin beneficis. Els empresaris propietaris de les fàbriques saben que per beneficiar-se dels encàrrecs de les grans cadenes han de mantenir uns costos de producció el més baixos possibles i repercutir les pressions que reben en els seus treballadors i treballadores.

### NO N'HI HA PROU D'OMPLIR FORMULARIS

Al capítol 3 s'han presentat els compromisos de les empreses transnacionals amb les condicions laborals dels treballadors i les treballadores en forma de codis de conducta. Aquests codis recullen els mínims estàndards aplicables als centres de producció de les seves cadenes de subministrament. No és cap secret que les condicions laborals de la indústria de la confecció són extremadament precàries i que en molt poques ocasions es compleix amb els estàndards expressats en els codis de conducta, tot i la publicitat que les empreses donen als seus compromisos i a la seva “responsabilitat” social.

La nostra investigació ha mostrat evidències clares de que les diferències existents entre la retòrica dels codis de conducta i la realitat de la vida a les fàbriques és acceptada com un fet sense remei i no com un problema contra el qual lluitar:

«*Per ser honest, si intentem implantar aquests estàndards, no hi haurà proveïdors que puguin fabricar la nostra roba. Per tant, hem de mostrar-nos flexibles*».

**Agent de compres de Tesco, a l'Índia**<sup>85</sup>

«*Nosaltres no llegim aquest paper [en referència al codi de conducta] perquè no ens beneficia gens. No veiem que el que aquí es menciona es correspongui amb la realitat*».

**Treballadora d'una fàbrica proveïdora de Tesco, Carrefour i Wal-Mart a Bangladesh.**<sup>86</sup>

La solució de les empreses transnacionals vers els problemes de drets laborals consisteix en inspeccionar les fàbriques proveïdores per intentar conèixer les condicions laborals reals. Wal-Mart realitza 16.000 auditories socials cada any, i Carrefour diu haver auditat 609 fàbriques el 2007<sup>87</sup>. Les dues empreses han publicat les dades d'aquestes auditories, la qual cosa ens permet apropar-nos a allò que ells creuen que està passant a les fàbriques de les seves cadenes de subministrament. Carrefour afirma que, el 2005, més del 70% dels seus proveïdors de roba a la Xina van incomplir el capítol referent als salaris i a les hores laborals<sup>88</sup>. Wal-Mart afirma que en més del 50% dels seus proveïdors asiàtics, els treballadors i treballadores realitzen un horari de més de 72 hores setmanals, i que un percentatge similar de proveïdors no paga el salari mínim legal<sup>89</sup>. La proporció de factories proveïdores de Wal-Mart que presentaven un “risc mitjà” o un “risc alt” de violació dels estàndards laborals era del 72% el 2004 i el 2006 va passar al 91%<sup>90</sup>. Per tant, podem veure que, fins i tot en els seus termes de referència, els procediments d'auditoria no redueixen la vulneració dels drets laborals.

És possible que las auditories tinguin certa utilitat quan formen part d'un paquet complet de mesures i també si es realitzen amb rigor i sensibilitat vers els problemes de les treballadores i els treballadors<sup>91</sup>, però en el nostre treball de camp hem constatat que es tracta més d'un pas burocràtic per a gerents i responsables de compres de les grans empreses.

«*Quan hi ha estrangers a la fàbrica, els caps només expliquen mentides. Res del que expliquen és veritat. Ens obliguen a mentir, hem de mentir als estrangers per conservar les nostres feines; si no ho fem, ens poden fer fora o ens poden deixar d'arribar encàrrecs. Estem obligades a mentir*».

**Cosidora d'una fàbrica proveïdora de Tesco, a Delhi.**<sup>92</sup>

«*Si vénen a parlar amb nosaltres, els expliquem el que ells [els responsables de recursos humans] ens han dit que expliquéssim. D'aquesta manera diem que ens paguen correctament per les hores extra, que els nostres salaris són bons, etc. Quina altra cosa podem fer?*».

**Treballadora del departament d'embalatges en una fàbrica proveïdora de Wal-Mart, a Bangalore.**<sup>94</sup>

«*Els inspectors de Tesco no treballen a la nit. No poden veure si les treballadores estem treballant o no*».

**Treballadora d'una empresa proveïdora de Tesco, a l'Índia**<sup>93</sup>

Les treballadores expliquen que els períodes en els quals hi ha auditories, els torns laborals es retallen, les noies més joves no van a treballar, les guarderies s'obren especialment per a l'ocasió, es netegen les instal·lacions més a fons... En una fàbrica de Bangladesh, proveïdora d'Aldi, l'habitació que es mostrava als auditors com a guarderia servia, en realitat, de menjador per als directius<sup>95</sup>, o bé en més d'una fàbrica bengalí s'ordenava a las treballadores que portessin els seus fills a la feina per fer funcionar el servei de guarderia els dies d'auditoria.

### LES ESTRUCTURES DE LA CADENA D'APROVISIONAMENT: COM ELS GEGANTS DE LA DISTRIBUCIÓ CLASSIFIQUEN I INSTRUEIXEN ELS SEUS PROVEÏDORS

Carrefour, Tesco i Wal-Mart estructurèn les seves cadenes de manera similar. Han descentralitzat les seves compres i mantenen una multitud de proveïdors globals. Per exemple, les oficines principals de Carrefour són a Madrid i París però té centres operatius a Saõ Paulo, París i Hong Kong que s'ocupen del màrqueting i tenen també la responsabilitat dels temes medioambientals i socials. Per sota d'aquestes, hi ha oficines centrals a tretze països on també es produeix (la Xina, l'Índia, Bangladesh, Turquia, el Marroc, Polònia i el Brasil), que negocien amb els proveïdors els preus de les compres i els controls de qualitat.<sup>96</sup>

Per ser proveïdor d'un d'aquests tres gegants de la distribució, cal complir uns requisits tècnics, socials i medioambientals. Ara bé, hi ha maneres de saltar-se aquest procés de selecció: tots tenen proveïdors europeus o nord-americans que també disposen d'agents representants als països d'origen. D'aquesta manera, trobem productes al Carrefour que han estat fabricats a l'Índia, però van ser comprats per importadors dels Estats Units, França, Itàlia o Amèrica del Sud.<sup>97</sup> O per exemple Aldi i Lidl asseguren que es proveeixen completament a través d'importadors i asseguren que els seus proveïdors són tots a Alemanya.<sup>98</sup>

Els compradors finals no semblen estar gaire disposats a preguntar als importadors si les condicions de fabricació són les correctes. Segons un agent d'un proveïdor secundari de Carrefour: “*Alguns demanen certificat, depèn del comprador. Normalment els importadors europeus no acostumen a preguntar. A Carrefour són bastant estrictes amb les seves normes. Nosaltres no en som proveïdors directes, si no hauríem de complir molts més requisits*».<sup>99</sup> <sup>100</sup> Un petit proveïdor de Tirupur va dir: “*És molt difícil vendre directament a Wal-Mart. Ha de ser aprovat per ells i es converteix en un procés molt costós. Venen a través d'importadors i són aquests els que s'encarreguen de tot el procés i de la negociació*».

La tecnologia té un paper important en les demandes de proveïdors de Wal-Mart. Les tasques es contracten a través de *Retail Link*, el programa més gran del món en control de compres i estocs, i els proveïdors han d'estar

registrats per poder accedir a les subhastes en línia de les comandes de la companyia.<sup>101</sup>

Carrefour també utilitza la tecnologia per contractar els proveïdors. El distribuïdor francès envia les característiques d'alguns dels productes per correu electrònic, els interessants n'envien una mostra de producció. Carrefour en tria dos o tres, els cita per a una reunió per parlar de la mostra i els fixa un preu màxim per tal d'obtenir el preu més baix. Els proveïdors asseguren que els factors determinants per a l'obtenció de la comanda són el preu, la qualitat dels acabats i els terminis de lliurament.<sup>102</sup>

Els proveïdors certificats de Tesco reben uns sobres quatre vegades l'any amb les comandes a les quals poden optar, llavors en deu dies han d'enviar les mostres per poder fer una selecció i començar la negociació de preus entre els preseleccionats. Finalment, l'escollit rep un pagament en avançat perquè pugui comprar les matèries primeres.

Hem constatat, per tant, que el disseny de les relacions de subministrament que potencien al màxim la competició entre proveïdors (amb uns sistemes que exposarem en els pròxims paràgrafs) és l'arrel dels problemes laborals.

### LA RAPIDESA I LA INCERTESA SÓN MALES COMPANYYES DE FEINA

«*No és possible implantar les mesures que apareixen en els codis de conducta si a més a més hem de complir els objectius de producció dins de les dates establertes*»

**Responsable de comercialització, a la fàbrica proveïdora certificada per Carrefour.**<sup>103</sup>

«*Els grans compradors com Wal-Mart no es preocupen de nosaltres. No escolten les excuses. Si hem tancat un tracte, passi el que passi, hem de lliurar la roba. És així, i no és el seu problema si anem amb retard*».

**Agent de compres freelance de Wal-Mart.**<sup>104</sup>

L'estacionalitat dels encàrrecs és un problema per a les fàbriques proveïdores de l'Índia que han d'afrontar períodes de producció molt intensos entre novembre i desembre, i una època de parada gairebé absoluta durant juliol i agost. La resposta dels fabricants a la variabilitat del volum de feina és forçar el ritme de les persones treballadores, de manera que se les obliga a passar les nits a les factories, rescindir contractes i acomiadar un gran nombre de personal durant l'època de poques comandes. Un grup d'obres i obreres de Delhi ens explicava que «*l'empresa ens pot dir que no fa falta que tornem perquè no hi ha encàrrecs, però obrir-nos les seves portes quan torna a haver-hi feina*».

L'amo d'una fàbrica proveïdora de Wal-Mart ens va explicar: «*Si tenim més encàrrecs, tenim més treballadors. Però si la feina cau, no podem mantenir-los a la cadena de producció sense haver de fer res. Per això, subcontractem temporalment quan hi ha càrrega laboral. Els clients saben perfectament que això funciona d'aquesta manera*»<sup>105</sup>.

El volum i la urgència dels encàrrecs de Wal-Mart contribueixen directament a una tendència a la flexibi-

## TOT NO ES POT FER ALHORA



© Taslima Akhter

Els gegants de la distribució utilitzen pràctiques de compra que tenen com a objectiu l'obtenció de flexibilitat i els mínims preus dels seus proveïdors. Al mateix temps, afirmen que estan millorant els seus sistemes de control i de seguiment del compliment dels codis de conducta laborals i que a més a més estan compromesos amb els drets dels treballadors. Però aquestes dues línies de treball són poc compatibles perquè les pràctiques de compra d'aquestes empreses creen un seguit de pressions sobre els proveïdors que perjudiquen directament el personal empleat.

Els baixos preus i la pobra capacitat de negociació dels proveïdors durant la cadena de subministrament de les grans empreses de distribució pressionen els empresaris que, davant la desesperació o la manca d'escrúpols, passen els costos i els riscos al graó més débil del sistema: les treballadores i els treballadors. Són les obreres i els obrers els que subvencionen de manera insegura i pobra la flexibilitat exigida per les grans cadenes de distribució, i es fa a través d'eines com els contractes temporals (o l'absència de contracte), la realització d'hores extra de manera sistemàtica i l'impagament d'aquestes hores.

La pressió que exerceixen les empreses sobre els proveïdors per compatibilitzar les severes condicions que imposen amb el compliment dels estàndards laborals fa que els empresaris busquin tots els sistemes al seu abast per escapar dels sistemes de seguiment i auditoria, i complir amb la burocràcia. En successives investigacions, la Campanya Roba Neta ha denunciat la falsificació de registres d'horaris i de fulles salarials, l'adoctrinament de treballadores i treballadors perquè menteixin als auditors, sota l'amenaça de

perdre la seva feina, i altres trucs usats sistemàticament per complir amb els procediments oficials. Les grans cadenes de distribució basen el seu discurs públic sobre la responsabilitat social en els seus processos d'auditoria, però l'evidència mostra la seva superficialitat i la seva inefectivitat, i també el coneixement d'aquestes deficiències per part del personal de les grans empreses transnacionals.

El clima d'incertesa que s'ha construït durant les cadenes d'aprovisionament, i en especial gràcies a les subhastes de contractes que es realitzen per Internet, provoca que els proveïdors hagin de competir per cadascuna de les seves ordres de producció: no saben si tindran feina i per tant desconeixen les seves necessitats de mà d'obra. El sistema fa competir un gran nombre de fàbriques de diferents països i tiren els preus a la baixa, la qual cosa provoca una retallada dels sous, l'impagament d'hores extra i el recurs a la temporalitat.

Gràcies al seu volum i a la seva estratègia de preus, els gegants de la distribució s'han convertit en empreses líders i impulsores de la carrera cap a la precarietat dels mercats laborals globals. Això obliga les empreses més petites a ser més agressives amb els seus proveïdors si volen competir amb les cadenes de distribució i obliga els proveïdors a acceptar les seves condicions, ja que no hi ha compradors disposats a establir relacions comercials d'igual a igual.

L'eslògan de Wal-Mart "Save money, live better" (estalvia diners, viu millor) contrasta amb la realitat, ja que mentre que les grans empreses de distribució guanyen cada vegada més, els treballadors i treballadores que fan possible el seu negoci viuen cada vegada pitjor.

lització de la feina, a les pràctiques de subcontractació i a les jornades abusives. Si les fàbriques que treballen per Wal-Mart reben encàrrecs enormes per lliurar a curts terminis, la capacitat de mantenir un equip estable amb unes condicions laborals acceptables es deteriora ràpidament. Un altre directiu d'una fàbrica proveïdora de Wal-Mart ens explicà: «Durant les dates pròximes al lliurament d'una comanda, vivim sempre situacions límit. Si en aquests dies arriba una persona que s'ofereix per treballar, s'incorpora sense dubtar-ho gens. Si no arribem a temps per enviar l'encàrrec per mar, hem de recórrer al transport aeri, que és molt més car, per la qual cosa hi ha un nombre de treballadors imprescindible a les cadenes de producció».<sup>106</sup>

Una cosidora amb contracte indefinit ens va dir: «Sempre hi ha urgències abans de l'enviament d'una comanda. Els tres últims dies anem molt atabalats. No importa per a qui és la producció... La planificació no serveix per a res. Hem de completar els encàrrecs segons el ritme que els compradors han imposat».<sup>107</sup>

El problema dels terminis impossibles es gesta abans de que comenci la producció. Els proveïdors afirmen que les negociacions amb Wal-Mart són extremadament dures<sup>108</sup>. Els tècnics de l'empresa solen realitzar canvis d'última hora a les comandes i les característiques exigides són tan rigoroses que el temps d'avaluació per a l'aprovació dels contractes de subministraments s'allarga retallant temps de producció. Un productor indi afirmava: «Ja coneixen Asda (empresa subsidiària de Wal-Mart que opera al Regne Unit). Són terribles. Es reserven el dret a ordenar canvis fins a l'últim minut. Ens fan esperar les especificacions tècniques de les comandes i després se'ns fa extremadament difícil lliurar la producció a temps. Però no volen cap excusa. Sempre troben la manera de culpar-nos per qualsevol retard. Què podem fer-hi? Ells són grans compradors. Ens hem d'adaptar a aquesta manera de treballar. Si arribem tard, paguen un preu molt inferior i ens obliguen a assumir costos del transport aeri».<sup>109</sup>

Els proveïdors estan obligats a presentar mostres que superin els estàndards de qualitat per obtenir els contractes de subministrament però no tenen capacitat de negociar els preus o els terminis de lliurament. Un increment de la qualitat i de la quantitat que no vagi acompanyat d'un augment del preu i del termini de lliurament suposa més pressió per als treballadors i les treballadores.

Una cosidora de Bangalore es lamentava: «No és possible treballar per fer 100 peces de roba cada hora i mantenir la qualitat. És possible si es tracta només de repunts curts com els punys i els colls, però quan s'ha de cosir tot el lateral d'una camisa...»

Cosidora, Bangalore

Un membre d'una ONG local confirmava: «Fins i tot els empresaris estan farts de Wal-Mart. Encara que s'enriqueixin gràcies als seus negocis amb el gegant nord-americà, es queixen perquè reben constantment visites dels seus inspectors que arriben amb l'objectiu d'expressar al màxim la capacitat d'oferir més qualitat i quantitat al preu més baix».<sup>110</sup>

Pel que fa als canvis d'última hora, Tesco és molt més disciplinada que les altres grans empreses de distribució. No realitzen canvis tècnics als encàrrecs, i si les mostres no són aprovades, l'ordre de producció queda cancel·lada i s'obre un nou procés de valoració per evitar una excessiva pressió sobre el proveïdor amb la finalitat d'arribar a la primera data límit pactada<sup>111</sup>. Tesco també permet certa flexibilitat en els terminis i també que una petita part de la producció amb retard s'embarqui en un enviament posterior. Per suposat que tots els costos derivats de qualsevol retard van a càrrec del proveïdor.

Els treballadors i les treballadores de les fàbriques proveïdores de Tesco a l'Índia i Bangladesh diuen que és habitual treballar tota la nit a causa per un "encàrrec d'emergència" encara que els empresaris de l'Índia afirmen que Tesco no realitza tants encàrrecs impossibles com altres clients internacionals<sup>112</sup>. A vegades, els "encàrrecs d'emergència" són només errors de planificació de la fàbrica, fruit de la negligència o de la despreocupació dels directius.

### PREUS IMPOSSIBLES, SALARIS IMPOSSIBLES

Tal i com indicàvem abans, el nucli de l'estratègia dels gegants de la distribució és la reducció de preus. Competir per preu significa moure grans quantitats de producte per obtenir un benefici molt petit per article venut i amb una gran pressió per retallar costos. L'impacte sobre els proveïdors ha estat denunciat en un gran nombre d'ocasions.

La British Competition Commission ha realitzat aquesta última dècada tres investigacions successives per avaluar l'impacte de les polítiques comercials dels supermercats i la seva estructura productiva i la dels seus competidors. Una de les conclusions és que «l'increment dels costos de producció ha recaigut sistemàticament sobre els petits productors, com per exemple les explotacions agràries familiars».<sup>113</sup>

La crisi que s'inicià el 2008 mostra exemples clars d'aquesta transferència de costos cap a l'inici de la cadena de subministrament. L'octubre de 2008, la filtració d'una carta de Tesco a un proveïdor polonès deia: «A causa de la crisi financera, de la caiguda dels preus de productes bàsics (llet, cereals, oli, verdures i fruites), de la intensa campanya de preus de les cadenes de superdescompte (Lidl, Biedronka) i del nostre desig d'oferir una oferta competitiva als nostres consumidors, ens veiem obligats a reduir els preus pagats als nostres proveïdors i a revisar les condicions comercials de cara al 2009»<sup>114</sup>.

Ha passat el mateix amb la roba. Els diaris de Bangladesh anunciaven el setembre de 2008 que Wal-Mart havia exigit el reembossament del 2% del preu pagat als seus proveïdors de roba (tot i que Wal-Mart nega aquestes afirmacions)<sup>115</sup>. Tesco Regne Unit va escriure a tots els seus proveïdors (no-alimentaris) per comunicar alguns canvis en la seva política de pagaments: l'empresa passava a pagar 60 dies després de rebre els productes en lloc de respectar el termini de 30 dies<sup>116</sup>. A més a més, els proveïdors donen crèdits sense interessos a Tesco per ajudar-la a superar la crisi.

L'ONG britànica Action Aid informava el 2007 que els empresaris tèxtils de Bengala es queixaven que, tot i



LLUNY DE TREURE LES DONES DE LA POBRESA, ELS GEGANTS DE LA DISTRIBUCIÓ S'ENRIQUEIXEN GRÀCIES A ELLES.

l'augment del salari mínim legal a Bangladesh, el preu que Tesco pagava per cada peça de roba, decretat a finals de 2006, havia baixat entre un 5 i un 10% en comparació al període 2003-2004<sup>117</sup>. Un proveïdor d'aquesta cadena afirmava que els preus que pagaven per peça de roba s'havien reduït a la meitat els últims deu anys, malgrat que el cost de vida a Bangladesh s'havia duplicat. Un altre proveïdor va comentar: «No podem negociar perquè ens amenacen de traslladar la producció a una altra fàbrica o a un altre país».<sup>118</sup>

Un empresari de Tiripur (l'Índia) va explicar que el sistema d'assignació d'encàrrecs de Tesco no obligava els proveïdors a competir amb altres països: «Usualment, només s'ofereix realitzar la producció a dos o tres proveïdors, per la qual cosa la competència és menor que en el cas dels encàrrecs de Carrefour, que reparteix les ordres de producció entre proveïdors indis, i no hem de competir amb altres països».<sup>119</sup>

Tot i aquestes notes positives, Tesco exigeix uns preus extremadament baixos. Un altre empresari explicà: «Generalment fixem un preu mínim i un preu màxim per a cada mostra de producte. Tesco sempre ens força a reduir el preu al màxim. Algunes vegades, ens ensenyen mostres de qualitat inferior, fabricades a altres països, i ens exigeixen els preus mínims que han obtingut allí. Durant les negociacions intentem no acceptar un preu que estigui per sota del nostre límit ja fixat. Quan no hi ha cap opció, abandonem la negociació, però sempre hi ha fabricants disposats a produir per a ells».<sup>120</sup>

A Tailàndia, les treballadores d'un petit taller que fabricava roba per a Tesco-Lotus a través d'un agent intermediari digueren: «No sempre treballem per a Tesco-Lotus perquè paguen menys per fabricar productes més complexos. Destinem més temps i rebem menys diners... els terminis són molt curts».<sup>121</sup>

Aquestes treballadores van explicar que si els productes no superen els controls de qualitat han de compensar a Tesco-Lotus, pagant a l'empresa el preu de venda al públic de la peça de roba.

En un taller similar, subcontractat habitualment per proveïdors de Wal-Mart, les treballadores comentaven que rebien una mitjana de deu bath per peça de roba, però que quan l'encàrrec venia de Wal-Mart només n'obtenien quatre. Tot i això, produir per a proveïdors de Wal-Mart els permetia treballar tot l'any, mentre que altres empreses no mantenien el ritme d'encàrrecs.

Aquest és el negoci que Wal-Mart ofereix als seus proveïdors: el nombre i volum dels encàrrecs els garanteix el funcionament durant tot l'any, però en compensació, el proveïdor ha d'acceptar preus més baixos i pitjors condicions en comparació amb proveïdors més petits. Un agent comercial independent ens explicà: «Les empreses necessiten Wal-Mart perquè demana grans quantitats. Encara que els marges de benefici són petits, les grans quantitats garanteixen el negoci. Quan una fàbrica té certa infraestructura, el fet de deixar les màquines parades costa diners encara que els marges de benefici per unitat produïda siguin molt baixos o inexistents, als proveïdors els interessa cobrir el propi funcionament de la infraestructura».<sup>122</sup>

La pressió per reduir els preus no recau sobre els empresaris ni sobre els propietaris dels tallers sinó que contribueix de manera determinant a l'empobriment de les treballadores i els treballadors. Un agent intermediari afirmà: «Si considero que els costos de producció no poden ser coberts amb els preus que s'ofereixen, personalment prefereixo no acceptar l'encàrrec. Però, encara que el rebutgi, hi ha moltes oficines de compres i intermediaris que trobaran fàbriques que acceptin preus, fins i tot, més baixos... No tinc ni idea de com ho fan. Potser calculen malament els costos i se n'adonen quan ja és massa tard i les pèrdues són inevitables...».<sup>123</sup>

En qualsevol cas, aquestes pèrdues inevitables són l'inici dels impagaments i de les jornades extenuants que pateixen les treballadores.

A *Les Coulisses de la Grande Distribution*<sup>124</sup>, Christian Jacquiau descriu el "model Carrefour" com a un model de negociació amb els proveïdors que qualifica de "tortura psicològica". Un ex-responsable de compres de Carrefour explicà: «Jo treballava amb els proveïdors de flors tallades. Ens entrenaven per imposar les millors condicions contractuals i per rebutjar la mercaderia quan ja fos lliurada perquè no arribava als estàndards de qualitat. Això ens permetia acabar pagant 5 francs en comptes de 15, per un crisantem. Si el proveïdor rebutjava el tracte final se l'abandonava amb el seu producte fent-se malbé als magatzems».<sup>125</sup>

# 8

## LES DONES TREBALLADORES SÓN LES MÉS PERJUDICADES

Les retallades de preus i de terminis de lliurament (en una fàbrica, en el procés de distribució o en una botiga) repercuteixen directament en la qualitat dels llocs de treball perquè redueixen els salaris i impedeixen la participació sindical i generen inseguretat. Però els problemes viscuts per les persones treballadores no es distribueixen equitativament, ja que el grup més vulnerable és el de les dones.

Per comprendre l'origen d'aquestes desigualtats hem d'analitzar la "triple càrrega" que suporten les dones dels països que produeixen la roba, una barreja de factors econòmics, socials i culturals:

**1.** Sovint, les dones representen el suport econòmic principal de les seves famílies i mantenen els seus fills i familiars més ancians, a banda de mantenir-se a elles mateixes. També les nenes són les primeres que deixen l'escola i són enviades a treballar a les fàbriques amb horaris que no es poden compaginar amb els estudis. Moltes vegades són elles les que paguen l'escolarització dels seus germans. Quan ja són casades, moltes dones han de buscar feina fora de casa perquè els seus marits són a l'atur, guanyen molt poc o bé han abandonat la llar.

**2.** A més de la seva participació al mercat laboral, les dones també s'ocupen de les responsabilitats de la feina domèstica, la qual cosa significa que quan tornen de les seves llargues jornades laborals es veuen obligades a netejar, rentar la roba o cuinar. Una vegada més, les nenes de la família són les que assumeixen aquestes tasques

quan ja tenen la capacitat física per fer-les. Si és necessari, també són elles les que abandonen l'escola per fer-se càrrec de les tasques domèstiques.

**3.** Finalment, les dones – per raons biològiques- són les responsables de la reproducció. Es tracta d'una aportació a la societat que rarament es valora, però per a les treballadores de la confecció, el fet de criar els fills és extremadament difícil d'incorporar a la vida quotidiana.

La gran majoria de les persones que treballen al sector de la confecció (80%) són dones. No es tracta d'una casualitat, sinó d'un procés de discriminació. Són les dinàmiques socioeconòmiques les que duen les dones a buscar feina en el sector de la confecció. Necessiten ingressos per mantenir-se a elles mateixes i a les persones que depenen d'elles. A les regions on s'instal·len les indústries no hi ha gaires alternatives laborals per a les dones, que normalment tenen un nivell de formació inferior al dels homes. Els mateixos estereotips culturals que han deixat les dones tradicionalment fora del mercat laboral duen la societat a considerar-les com a treballadores "reals". La imatge de les dones com a treballadores que complementen el sou d'un "pare de família" les relega a una situació de pagament precari i d'inseguretat laboral.

Moltes vegades s'obliga les dones a acceptar el seu rol de passives i flexibles. Les obligacions laborals, reproductives i domèstiques no els permeten buscar una altra feina o queixar-se dels abusos, la qual cosa les fa perfectes per als empresaris.

A les fàbriques es pot veure clarament aquesta diferència de gènere. Les dones rarament tenen el mateix sou o les mateixes oportunitats que els homes i a més a més molt poques tenen un càrrec amb un mínim poder. A Bangladesh, vam comprovar que sempre hi havia dones als llocs de costura i confecció, i els homes tenien feina al patronatge, que està millor pagat.

La feina a la indústria tèxtil és quasi sempre un últim recurs per a moltes dones, i a vegades l'accepten amb resignació. «Com que som pobres, hem de treballar a la confecció. És una desgràcia guanyar-se la vida

**EN TOTES LES FÀBRQUES, EXCEPTE EN DUES HI HAVIA UNA SALA PER LA CURA DELS NENS. PERÒ LES TREBALLADORES ENS VAREN DIR QUE NOMÉS LES OBRIEN SI HI HAVIA VISITA DE CLIENTS O D'AUDITORS, JA QUE UNA D'AQUESTES SALES ERA ON HABITUALMENT MENJAVEN ELS SUPERVISORS**

*d'aquesta manera»<sup>126</sup>. «D'adolescent havia de tenir cura de les meves germanes i germans, mentre la nostra mare treballava. Un dia vaig anar a una entrevista i vaig començar a treballar amb 16 o 17 anys». «Ara la meva mare ja no treballa i vivim amb el meu sou. Però no en tenim prou. Sóc una noia i no porto ni arracades, no puc vestir-me bé perquè el que em paguen no cobreix tot allò bàsic».<sup>127</sup>*

### MÉS SUSCEPTIBLES ALS ABUSOS LABORALS

A més a més de la discriminació salarial i de les desigualtats d'oportunitats de promoció laboral, cal afegir que en moltes ocasions les treballadores pateixen agressions i insults (molts d'ells són sexuals) i comentaris i formes de tocar no-apropiats. «Utilitzen un llenguatge que no sabria ni com reproduir-lo, et fa sentir tan bruta que vols deixar la feina», ens digué una noia que treballava en una fàbrica de Bangladesh que produeix per a Wal-Mart, Carrefour i Lidl. Tres quartes parts de les dones que vam entrevistar havien patit abusos verbals<sup>128</sup>. En una altra fàbrica que produeix per a Tesco, Wal-Mart i Carrefour una empleada ens digué que l'abús verbal era un fet diari<sup>129</sup>, i una altra ens va descriure agressions i càstigs físics com les bufetades, fins i tot cops contra una taula<sup>130</sup>.

### EXPRIMIDES AL MÀXIM

- Les obreres de la confecció pateixen les desigualtats de gènere des de ben petites. Es veuen obligades a abandonar l'escola abans que els seus germans per obtenir un salari que completi els pocs ingressos de la família; un cop ja incorporades a l'activitat laboral reben sous més baixos, són víctimes d'abusos verbals, físics i treballen en un ambient de pressió constant en unes condicions d'explotació.
- Simultàniament, les obreres tenen moltes responsabilitats fora de la fàbrica que les obliga a assumir un volum de feina enorme i les fa encara més dependents del seu reduït sou, la qual cosa dificulta la seva participació en organitzacions de defensa dels drets laborals o en organitzacions sindicals.
- Encara que les grans empreses de distribució no són les que generen directament les desigualtats de gènere, les seves estratègies comercials repercuteixen directament sobre la manera de treballar dels caps i sobre les condicions laborals. L'absència de planificació de les comandes, les retallades de costos i la pressió als proveïdors per aconseguir la màxima competitivitat, per sobre de tot, fa que els patrons exigeixin esforços impossibles per incrementar els beneficis d'aquestes grans empreses.
- La producció per als gegants de la distribució no està "traient de la pobresa" les persones que troben feina a les fàbriques, ni està "desenvolupant" les zones productores. Les transnacionals de la distribució estan "fent caixa" gràcies a milers de treballadors i treballadores.

Les limitacions econòmiques i culturals creen obstacles per poder queixar-se «Les queixes d'una dona no es tenen en consideració. Un superior sí que tindria en compte les queixes d'un home, per tant no contracten homes».<sup>131</sup> Les treballadores d'una fàbrica a Bangladesh que produeix per a Lidl i Wal-Mart ens comentaren: «Com totes som dones, no podem fer una vaga».<sup>132</sup>

### ELS ABUSOS LABORALS TENEN UN IMPACTE MÉS GRAN

Si les condicions laborals a les fàbriques analitzades ja són suficientment dures, per a les treballadores embarassades la situació és especialment delicada. En general, durant l'embaràs, s'exigeix a les dones que treballin les mateixes hores i al mateix ritme, la qual cosa converteix l'activitat laboral en un risc per a la seva salut. En algunes de les fàbriques es permetia sortir una mica abans, però només quan no hi havia una acumulació de comandes. En un dels tallers, aquestes "facilitats" depenien de si la treballadora era a la llista de "personal no conflictiu".<sup>133 134</sup> «Quan el patiment es fa inaguantable i alguna noia comença a plorar, li poden donar el dia lliure», explicà Buna, una cosidora d'un taller de Carrefour a Bangladesh «però quan hi ha molt volum de feina, per més que ploris, no et fan cas».<sup>135</sup>

Després del part, les obreres han d'incorporar-se a la feina immediatament si no volen perdre el seu lloc de treball. Tot i que a quasi totes les fàbriques analitzades, els amos afirmaven que hi havia la possibilitat d'acollir-se a un permís de maternitat, però que rarament les treballadores l'utilitzaven.<sup>136</sup>

Sovint, les mares es veuen obligades a deixar els seus fills, acabats de néixer, als seus pobles d'origen i veure'ls només de tant en tant. A causa de les llargues jornades, tenir familiars a prop que es puguin fer càrrec dels bebès tampoc garanteix tenir contacte amb els fills i les filles. «La meua filla només em veu una vegada a la setmana perquè quan surto de casa encara està dormint i quan arribo ja està al llit. No m'agrada treballar tant però si vull conservar la feina no puc negar-me a fer hores extra».

En totes les fàbriques, excepte en dues (proveïdores d'Aldi, Lidl i Wal-Mart) hi havia una sala per a la cura dels nens. Però les treballadores ens varen dir que només les obrien si hi havia visita de clients o d'auditors, ja que una d'aquestes sales era on habitualment menjaven els supervisors<sup>137</sup>. En una altra, els treballadors ens van dir que tenien l'ordre de portar els nens uns dies concrets per mostrar als auditors que la fàbrica tenia un centre de dia per als fills dels treballadors.<sup>138</sup>



# COMPILACIÓ DE PROPOSTES I RECLAMACIONS

## 1. REIVINDICACIONS DIRIGIDES A LES EMPRESSES PROVEÏDORES DE LA INDÚSTRIA DE LA CONFECIÓ

### APLICACIÓ DELS ESTÀNDARDS LABORALS

Les empreses preocupades per les condicions laborals dels seus treballadors i treballadores haurien d'adoptar codis de conducta iguals o superiors als que apareixen al codi model de la Campanya Roba Neta<sup>139</sup>. Els codis han de ser aplicables a tot el personal assalariat, des de la persona que ven a la botiga detallista, treballadors i personal empleat de la distribució i la manufactura, fins a l'última fàbrica subcontractada o treballadora a domicili, independentment de si hi ha un tracte directe o indirecte amb l'empresa principal.

El codi de conducta d'una empresa ha de ser comprensible i ha d'arribar a tots els treballadors i al públic en general. Ha de poder estar disponible a la pàgina web i als centres de treball i, a més a més, ha d'estar traduït a les llengües vehiculars de les treballadores i treballadors.

El codi requereix un seguiment i una verificació efectiva. El seguiment del codi ha de consistir en l'observació del seu compliment, punt per punt, a tots els centres de treball; la verificació és la confirmació de la validesa de la metodologia utilitzada i l'acceptació dels resultats.

L'essència de la verificació és la credibilitat, per això hauria de ser duta a terme per agents externs i independents. Per un correcte desenvolupament d'aquests mecanismes les empreses haurien d'estar en contacte amb sindicats i ONG, com per exemple per a les iniciatives multipartita (MSI). També cal que aquestes organitzacions siguin participatives a tots els nivells i tinguin poder de decisió sobre les polítiques de correcció de casos d'explo-tació laboral que duen a terme les seves empreses membre. En aquests moments, les MSI constitueixen el mecanisme amb credibilitat pel que fa a la verificació de polítiques de responsabilitat social d'empreses transnacionals.

La Campanya Roba Neta ha desenvolupat una guia sobre quins passos hauria de seguir una empresa realment compromesa amb les condicions laborals a la seva cadena de subministrament per dur a terme l'aplicació, el seguiment i la verificació en un context d'iniciativa multipartita.<sup>140</sup>

## 2. REIVINDICACIONS DIRIGIDES ALS GEGANTS DE LA DISTRIBUCIÓ

Si els compromisos que es descriuen al capítol 3 reflecteixen realment la voluntat política de les grans empreses de distribució, hi ha alguns punts clau que han de ser tractats amb urgència de manera activa:

### LA LLIBERTAT D'ASSOCIACIÓ

Calen mesures proactives i identificables per facilitar als treballadors i treballadores una llibertat d'associació real amb la finalitat d'establir un marc de relacions sindicals que permeti la negociació col·lectiva. Aquestes accions haurien d'incloure com a mínim:

**1.** La indicació clara de què s'espera de les empreses proveïdores sobre la sindicalització i la negociació col·lectiva, l'assessorament aquesta llibertat (tenint en compte que la definició de llibertat d'associació vàlida és l'establerta per l'Organització Internacional del Treball).

**2.** La revisió regular de les polítiques disciplinàries i d'acomiadaments dels proveïdors, i també les vies de reclamació que tenen les treballadores i els treballadors.

**3.** El suport a la formació de directius, treballadores i treballadors, i representants dels col·lectius en matèria de llibertat d'associació i dels drets sindicals. Aquestes formacions han de ser impartides per sindicats independents o per organitzacions de defensa dels drets laborals i cal que tinguin en consideració les desigualtats de gènere existents a la indústria de la confecció.

Molts centres se situen a països on els sindicats estan prohibits o en els quals l'estat té el monopoli de la representació sindical. En aquestes zones, les empreses transnacionals han de generar canals de representació de treballadors, facilitar la seva organització per defensar els seus drets i establir un canal de comunicació amb les autoritats públiques per informar de les activitats impulsades per l'empresa per millorar la relació amb els obrers i les obreres.

### SALARIS PER VIURE DIGNAMENT

Els gegants de la distribució han d'incorporar el dret a un salari digne en els seus codis de conducta. Els bons propòsits ja expressats han de traduir-se en accions concretes que permetin arribar a nivells salarials acceptables per una setmana laboral convencional (sense necessitat de realitzar hores extra). Per això, aquestes accions han d'incloure, almenys:

**1.** El treball conjunt amb sindicats o organitzacions locals per al desenvolupament d'un pla de reconeixement d'estàndards laborals que incloguin el pagament d'un salari mínim suficient per arribar a un nivell de vida digne. **2.** Una investigació independent dels preus pagats als proveïdors per determinar si són suficientment alts per complir els estàndards laborals internacionals, per saber si inclouen el pagament d'uns salaris que

permetin cobrir les necessitats. Aquesta investigació també ha de tenir en compte els sous que es paguen a les treballadores de fàbriques subcontractades i a les treballadores domèstiques durant dos anys.

**3.** L'establiment de mecanismes de negociació que permetin plantejar les seves demandes salarials a l'empresa amb garanties, per part dels sindicats. Aquests mecanismes no poden oblidar-se de les treballadores de fàbriques subcontractades i de les persones que treballen des del seu domicili.

**4.** La introducció de transparència en els preus unitaris pagats per les empreses compradores als seus proveïdors i d'aquests als seus treballadors i treballadores, amb la finalitat de poder disposar de més informació a la negociació col·lectiva.

### ESTABILITAT LABORAL

Els treballadors i les treballadores que desenvolupen tasques bàsiques per a la producció d'una fàbrica tenen el dret de gaudir d'estabilitat a les seves feines. L'ús de formes de treball inestables com ara els contractes temporals, els contractes per jornada laboral i la contractació d'empreses de feina temporal ha de restringir-se per activitats excepcionals, fora del dia a dia de l'empresa. Els contractes temporals no han d'utilitzar-se per retallar els drets de les persones treballadores. Això significa que:

**1.** L'ús de contractes temporals ha de ser clarament justificat en el pla de treball. **2.** Tots els contractes temporals han de garantir salaris i beneficis socials equivalents als que gaudeixen els treballadors indefinits que desenvolupen la mateixa activitat. **3.** Els treballadors temporals han d'adquirir els mateixos drets que els indefinits en cas d'ocupar el mateix lloc de treball durant dos anys o en el moment d'entrar al tercer contracte temporal consecutiu. **4.** Els contractes d'aprenentatge no poden ser usats per evitar el compliment de les obligacions de l'empresa amb els seus treballadors i treballadores.

Les empreses transnacionals han de demostrar que apliquen mesures per evitar les formes de precarietat derivades de la subcontractació de tallers amb encàrrecs a persones que treballin en el seu domicili. En cas de produir-se aquestes subcontractacions, els estàndards recollits pels codis de conducta i els beneficis socials que pot rebre el personal contractat a fàbrica han de ser aplicables també a aquestes treballadores.

### IGUALTAT DE GÈNERE

Les grans empreses transnacionals han de prendre mesures clares i quantificables per evitar la discriminació contra les dones, especialment en relació als sous i a les possibilitats de promoció laboral.

### TRAÇABILITAT I TRANSPARÈNCIA

Les empreses haurien de:

**1.** Investigar les seves pròpies cadenes de subministrament i desenvolupament per conèixer amb certesa on, per a qui i en quí-

nes condicions es fabriquen els articles que comercialitzen.

**2.** Ser transparents en la composició de la seva cadena de subministrament i publicar: - les direccions físiques dels centres, - els resultats de les seves pròpies investigacions i auditories socials, - els seus plans de correcció dels possibles problemes i els incompliments d'estàndards laborals.

I finalment, ha de ser una prioritat el fet d'informar d'aquests mecanismes de transparència al personal treballador.

### ASSUMIR RESPONSABILITATS

Quan es detecten violacions dels estàndards laborals bàsics a les fàbriques proveïdores, les empreses internacionals no poden acabar la relació amb aquestes fàbriques i buscar un altre proveïdor per evitar possibles escàndols. Cal solucionar el conflicte: treballar conjuntament amb el proveïdor, els sindicats locals i les organitzacions de defensa dels drets laborals.

### LES COMANDES I LES COMPRES ALS PROVEÏDORS

Les estratègies comercials i, sobretot, la manera de comprar que tenen aquestes empreses de distribució són un obstacle per què es compleixin els estàndards laborals internacionals a la cadena de producció. Les polítiques de subministrament han de facilitar i no pas impedir que les fàbriques proveïdores tinguin condicions laborals dignes. Si una empresa transnacional vol millorar les condicions ha d'analitzar l'impacte dels processos i condicions que imposa als seus proveïdors, ha de desenvolupar un pla d'actuació per corregir els aspectes negatius i publicar els resultats a la seva memòria anual.

### ACCEPTACIÓ DE LIMITACIONS EN LES POLÍTIQUES DE VENDA AL PÚBLIC

L'efecte sobre els drets laborals de les actuacions dels gegants de la distribució no es limita a les fàbriques. Els drets dels treballadors i les treballadores de les superfícies comercials també depenen del poder d'aquestes grans empreses que imposen les seves condicions les polítiques de preus determinen la capacitat de supervivència de negocis de volum més petit però que també donen feina a un bon nombre de treballadores i treballadors.

Per aquests motius, cal exigir a les cadenes de distribució que respectin els seus codis de conducta també als centres de comercialització i que, compleix amb les legislacions laborals i amb els convenis fonamentals de la OIT. Una vegada més, han de fer públics els mecanismes de control que es duren a terme per garantir el compliment. D'aquesta manera, l'empresa que afirma ser responsable socialment ha de garantir que no practica el *dumping* i no vendrà productes per sota del seu cost per malmetre la competència.

## 3. PROPOSTES PER A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

Per frenar la competitivitat internacional basada en la retallada de drets laborals, tots els governs s'haurien de comprometre amb la tasca de fer complir uns estàndards mínims a les empreses locals i transnacionals.

### LEGISLACIÓ LABORAL

Cal:

**1.** Ratificar (en cas de no haver-ho fet) i transposar a la pròpia legislació tots els convenis fonamentals de la OIT. **2.** Assegurar que la legislació nacional incorpora mecanismes que facin complir els estàndards laborals internacionalment reconeguts, sobretot dels drets sindicals i del pagament de salaris que permetin viure dignament.

**3.** Garantir que hi ha inspeccions de treball efectives, capaces de fer complir la legislació laboral.

**4.** Promoure activament el respecte per als drets laborals a partir de la participació a l'OIT i als organismes de les Nacions Unides pertinents.

**5.** Facilitar la feina de l'OIT a cada país.

**6.** Legislar contra la corrupció i la pràctica de pressions (*lobbies*) il·legítima.

### TRACTATS COMERCIALS I ACORDS D'INVERSIÓ

Tots els governs haurien de tenir el dret de regular les inversions realitzades al seu territori amb la finalitat d'assegurar que contribueixen a un desenvolupament sostenible i respectuós amb els drets humans i laborals. En aquest sentit, els governs receptors d'inversió estrangera directa no han de realitzar concessions a inversors que, per aconseguir més competitivitat, provoquen efectes no desitjables en l'economia local o que no es comprometin amb la legislació laboral i els estàndards internacionalment acceptats.

Els països d'origen de les grans cadenes de distribució haurien de condicionar la signatura de tractats de lliure comerç i de tractats d'inversió respectuosos amb les legislacions laborals d'aquests països i l'observació inexcusable dels convenis fonamentals de l'OIT. Els tractats haurien d'incloure mecanismes que permetessin denunciar i processar les empreses transnacionals que amb la seva actuació provocarien la vulneració d'aquests drets.

### LA RESPONSABILITAT DE LA VENDA AL PÚBLIC

Els poders públics, incloent també la Unió Europea, haurien de revisar els marcs legals per poder castigar l'incompliment dels drets laborals a la cadena de subministrament de les empreses comercialitzadores. Aquests mecanismes legals han d'existir tant als països on es ven la roba com als països on està.

Això significaria que:

- La judicibilitat s'estendria extraterritorialment a través de la cadena de submis-

trament i inclouria el proveïdor i els subcontractistes.

- Tots els treballadors de la cadena haurien de tenir el dret de reclamar, i tots els governs locals de l'empresa podrien imposar sancions per a les violacions dels drets laborals de l'empresa en qualsevol punt de la cadena (sense perjudici de les sancions aplicables pels governs dels països on es produeix).

- Internacionalment, les forces del mercat deixarien de pressionar a la baixa els estàndards laborals.

- Aquestes companyies no utilitzarien el seu poder de negociació de compres que ara fa que els drets laborals més importants es vegin compromesos.

El fet d'avaluar si les lleis existents han de reforçar-se o bé ha de posar-se en pràctica un nou marc regulador és una tasca que han de fer els governs.

# ANNEX ELS CODIS DE CONDUCTA I LA REALITAT

## QUÈ DIU EL CODI JO-IN...

(El codi Jo-in recull els estàndards més alts del sector)

## INCLOUEN LES EMPRESES INTERNACIONALS AQUEST TEMA EN EL SEU PROPI CODI DE CONDUCTA?

...SOBRE HORES DE TREBALL?	TESCO *	WAL-MART *	CARREFOUR*	LIDL *	ALDI *
Complir les lleis vigents o els estàndards del sector (el que ofereixi més protecció).					
La jornada laboral setmanal ha de venir definida per la llei però mi no podrà excedir les 48 hores.		NO	NO		
Les persones treballadores han de tenir almenys un dia de descans després de sis dies consecutius de feina i gaudir dels dies festius i les dates senyalades.		NO	NO		
Les hores extres han de ser voluntàries, no habituals i pagades mínim pel que contempli la llei. Mi han d'excedir les 12 hores a la setmana.		NO	NO	NO	NO
Als països on no es regulin les hores extra, hauran de pagar-se almenys un vegada i mitja la paga d'una hora regular.	No (però s'esmenta que s'ha de pagar més)	NO	NO	No (però s'esmenta que sha de pagar més)	No (però s'esmenta que s'ha de pagar més)

## QUÈ ENS DIU LA NOSTRA RECERCA DE LA REALITAT DELS CENTRES DE TREBALL?

### Dades:

A dues de les fàbriques de Bangladesh investigades, les treballadores havien d'allargar la jornada oficial per arribar a cobrar uns 34 euros mensuals. La jornada habitual real començava a les 8 am i acabava entre les 7 i les 10 pm set dies a la setmana.

A cap de les fàbriques analitzades es feia una jornada real de menys de 60 hores.

Les hores extra no queden registrades per superar les auditories i per no haver de pagar-les totes a les treballadores.

### Testimonis:

*"Fem hores extra cada dia. No queden registrades enlloc. Al full de salari només hi posen una o dues cada setmana"*

Treballadora d'una fàbrica proveïdora de Tesco a Tiripur (Índia).

*"Ens fan treballar de les 9 del matí a la 1 de la matinada. Això pot durar 30 dies seguits"*

Treballadora d'una fàbrica proveïdora de Carrefour a Tiripur (Índia).

## ...SOBRE ELS DRETS SINDICALS?

Reconeixement del dret de totes les persones treballadores a formar part d'un sindicat

TESCO *	WAL-MART *	CARREFOUR*	LIDL *	ALDI *

Aproximació positiva de l'empresa cap a la representació sindical i les organitzacions de persones treballadores

Prohibició explícita de persecució o intimidació per formar part d'un sindicat

TESCO *	WAL-MART *	CARREFOUR*	LIDL *	ALDI *
	NO	NO	NO	NO
	NO	NO	NO	NO

Facilitar als representants sindicals el desenvolupament de les seves funcions durant la seva jornada laboral

Facilitar vies de negociació alternatives quan els sindicats estiguin prohibits al país de producció

TESCO *	WAL-MART *	CARREFOUR*	LIDL *	ALDI *
	NO	NO	NO	NO

## ...SOBRE ELS SALARIS?

Reconeixement del dret a un salari digne, explicitant que ha de poder cobrir les necessitats bàsiques i un marge addicional.

TESCO *	WAL-MART *	CARREFOUR*	LIDL *	ALDI *

Respecte a les lleis del país productor o als estàndards mínims del sector

Reconeixement del dret a revisar els salaris a través de la negociació col·lectiva

TESCO *	WAL-MART *	CARREFOUR*	LIDL *	ALDI *
NO	NO	NO	NO	NO

Reconeixement del dret de les persones treballadores a ser informades sobre l'estructura de la seva nòmina

TESCO *	WAL-MART *	CARREFOUR*	LIDL *	ALDI *
	NO	NO		

Prohibició de reduccions disciplinàries

TESCO *	WAL-MART *	CARREFOUR*	LIDL *	ALDI *
	NO	NO		

### Dades:

Els quatre països reconeixen les llibertats sindicals però només 1 de les 31 fàbriques analitzades tenia representació sindical.

A Bangladesh l'estat d'excepció manté suspesa l'activitat sindical des de fa anys.

Al 2007, L'ITUC va registrar 400 assassinats de sindicalistes, 5000 detencions i més de 8000 acomiadaments a causa de la seva activitat.

### Testimonis:

*"Parles seriosament? No podem ni parlar entre nosaltres dins de la fàbrica! És impensable dir: la paraula sindicalat"*

Operari d'una fàbrica proveïdora de Carrefour a Tiripur (Índia).

### Dades:

La majoria dels 31 centres de treball investigats (proveïdors de TESCO, WAL-MART, CARREFOUR, ALDI, LIDL o diverses d'aquestes empreses) complien amb el salari mínim legal.

En cap de les fàbriques el salari permetia cobrir les necessitats bàsiques.

Les fàbriques de Bangladesh pagaven un salari base d'entre 17 i 24 euros mensuals. Comptant les hores extra, les treballadores cobraven entre 21 i 34 euros.

A l'Índia els salaris oscil·laben entre els 45 i els 53 euros mensuals (l'alimentació bàsica de 4 persones durant un mes costa uns 45 euros).

A Sri Lanka els salaris anaven dels 33 euros al mes de les aprenentes als 60 euros al mes (el mínim vital per una família de 4 persones és de 78 euros mensuals).

### Testimonis:

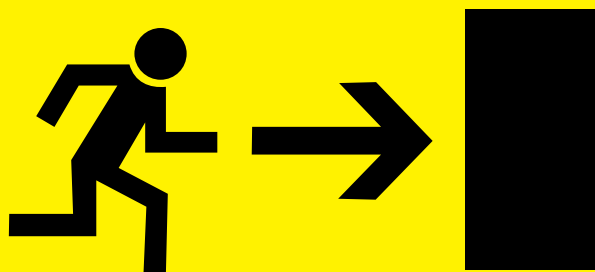
*"Porto set anys vivint en una casa amb 10 noies més... hem de dormir en petites habitacions de fusta sense ventilació. Faig servir els diners del meu salari per pagar el lloguer de l'habitació i el menjar. El poc que em queda l'envio a casa per pagar els estudis de la meua germana"*

Treballadora d'una fàbrica proveïdora de Tesco, Wal-Mart i Carrefour a Sri Lanka.

\* TESCO segueix el codi de conducta d'ETI, Lidl i Aldi segueixen els estàndards del BSCI. Wal-Mart i Carrefour segueixen codis propis.

- 1** MAMOU, Y. "Wal-Mart ignore la crise, et compte même en tierprofit", a Le Monde (cursiva). [En línia] 25 de novembre de 2009. Disponible a [http://www.lemonde.fr/la-crise-financiere/article/2008/11/25/wal-mart-ignore-la-crise-et-compte-meme-en-tierprofit\\_1122864\\_1101386.html](http://www.lemonde.fr/la-crise-financiere/article/2008/11/25/wal-mart-ignore-la-crise-et-compte-meme-en-tierprofit_1122864_1101386.html) (accés el 6 de desembre de 2008)
- 2** Carrefour Group. *Carrefour Group and Sustainable Development: Our responses to 6 major issues*. [En línia]. Disponible a [www.carrefour.com/docroot/groupe/C4com/Commerce%20responsable/Publications/CarrefourLeaflet2006GB.pdf](http://www.carrefour.com/docroot/groupe/C4com/Commerce%20responsable/Publications/CarrefourLeaflet2006GB.pdf) (accés el 6 de desembre de 2008)
- 3** Aldi. (cursiva) *Company Fact Sheet*. [En línia]. Disponible a [http://aldi.us/us/html/company/5565\\_ENU\\_HTML.htm](http://aldi.us/us/html/company/5565_ENU_HTML.htm) (accés el 6 de desembre de 2008)
- 4** Euromonitor Global Market Information Database, <http://www.euromonitor.com/gmid/> Informació Comercial Espanyola (2007), Butlletí econòmic de l'ICE. El empleo en el sector de la distribució comercial, Informació Comercial Espanyola, Secretaria d'Estat de Turisme i Comerç, Ministeri de Treball i Assumptes Socials, capítol 3, p. 58
- 6** Wick, I. 2007. Aldi's Clothing Bargains – Discount buys discounting standards? SÜD-WIND Institut für Ökonomie und Ökumene. [En línia] Disponible a [www.suedwind-institut.de/downloads/ALDI-publ\\_engl\\_2007-08.pdf](http://www.suedwind-institut.de/downloads/ALDI-publ_engl_2007-08.pdf) (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 7** Walmart. 2006. Message from Lee Scott. [En línia] Disponible a [http://walmartfacts.com/reports/2006/ethical\\_standards/letter.html](http://walmartfacts.com/reports/2006/ethical_standards/letter.html) (Consultat el 6 de desembre de 2008).
- 8** Hird, V. & H. Burley. 2005. The Tesco Takeover. Friends of the Earth. [En línia] Disponible a: [http://www.foe.co.uk/resource/marketing\\_material/tesco\\_takeover\\_leaflet.pdf](http://www.foe.co.uk/resource/marketing_material/tesco_takeover_leaflet.pdf) (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 9** Les cinc empreses que s'analitzen en aquest informe - Aldi, Carrefour, Lidl, Tesco, i Wal-Mart – reberen un esborrany de l'informe abans de la seva publicació i van tenir l'oportunitat d'enviar correccions sobre dades objectives aquí presentades.
- 10** Quotes de mercat: M&S 9.1%, Asda 9.4%, Tesco 6.5%, Sainsbury's 2% (estimacions). Preses de Thornton, P. 2004. By George, «M&S loses its clothing sales crown to Asda». The Independent, [En línia] 23 d'agost. Disponible a <http://www.independent.co.uk/news/business/news/by-george-mamps-loses-its-clothing-sales-crown-toasda-557524.html> (accés el 6 de desembre de 2008)
- 11** Wick, I. 2007. op.cit.
- 12** Crabbé, C. & N. Leroy. 2007. Profil Carrefour. Campagne Vêtements Propres.
- 13** Les xifres són preses de les memòries anuals de les empreses disponibles en línia el 6 de desembre de 2008. Excepte per a Aldi i Lidl, preses de Top 150 Händler Welt 2007. Lebensmittel Zeitung. 2008. [En línia] Disponible a <http://www.lz-net.de/rankings/handelwelt/pages/show.pr?id=272> (accés el 6 de desembre de 2008)
- 14** Bianco, A. & W. Zellner. 2003. op.cit.
- 15** Veure, per exemple, Dickinson, M. 2008. Tesco buys S. Korea hypermarkets in £958m deal. The Independent, [En línia] 14 de maig. Disponible a: <http://www.independent.co.uk/news/business/news/tesco-buys-s-korea-hypermarkets-in-pound958mdeal-827849.html> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 16** Friends of the Earth. 2006. Paying for Tesco's Profits. Press briefing. [En línia] Disponible a: [http://www.foe.co.uk/resource/press\\_releases/paying\\_for\\_tescos\\_profits\\_24042006.html](http://www.foe.co.uk/resource/press_releases/paying_for_tescos_profits_24042006.html) (Consultat el 6 de desembre de 2008); Friends of the Earth. 2006. Tesco the new green chameleon. [En línia] Disponible a: [http://foe.co.uk/resource/press\\_releases/tesco\\_the\\_new\\_green\\_chamel\\_25042006.html](http://foe.co.uk/resource/press_releases/tesco_the_new_green_chamel_25042006.html) (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 17** Carrell, S. 2003. Tesco admits selling banned hardwoods. The Independent, [En línia] 13 de juliol. Disponible a: <http://www.independent.co.uk/environment/tescoadmits-selling-banned-hardwoods-586670.html> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 18** Friends of the Earth. 2007. Farmers speak out over the impact of low milk prices. [En línia] Disponible a: [http://www.tescopoly.org/images/stories/farmers\\_speak\\_out\\_over\\_the0.pdf](http://www.tescopoly.org/images/stories/farmers_speak_out_over_the0.pdf) (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 19** Ball, J. 2008. Retailers profit while growers are crucified. The Grocer. [En línia] 3 de novembre. Disponible a: <http://www.thegrocer.co.uk/articles.aspx?page=articles&ID=194689> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 20** Cited in Friends of the Earth. 2003. Tesco: Exposed. Press briefing. [En línia]. Disponible a: [http://www.foe.co.uk/resource/briefings/tesco\\_exposed.pdf](http://www.foe.co.uk/resource/briefings/tesco_exposed.pdf) (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 21** Carrefour (2007). Carrefour group building responsible relationships.2007 Sustainability Report. [En línia] Disponible a: <http://www.carrefour.com/docroot/groupe/C4com/Commerce%20responsable/Publications/RD%202007%20GB.pdf> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 22** Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights. 2006. Jo-In Draft Common Code 5.05. [En línia] Disponible a: <http://www.jo-in.org/pub/docs/Jo-In%20Draft%20Common%20Code%205.05.pdf> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 23** Social Accountability International. Supporting Level. [En línia] Disponible a: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=558&parentID=747&grandparentID=4&amp;amp;model=1> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 24** Carrefour. 2005. Suppliers' Charter. [En línia] Disponible a: [http://www.carrefour.com/docroot/groupe/C4com/Pieces\\_jointes/Carrefour%20Supplier%20Charter%20EN.pdf](http://www.carrefour.com/docroot/groupe/C4com/Pieces_jointes/Carrefour%20Supplier%20Charter%20EN.pdf) (Consultat el 6 de desembre de 2008); WalMart. Standards for Suppliers. [En línia] Disponible a: <http://walmartstores.com/download/2727.pdf> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 25** BSCI homepage. [En línia] Disponible a: <http://www.bsci-eu.com/> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 26** BSCI homepage. [En línia] Disponible a: <http://www.bsci-eu.com/> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 27** Alam, K. et al. op.cit.
- 28** SACOM. 2007. The Story of Toys Made in China for Wal-Mart. [En línia]. Disponible a: [http://sacom.hk/wp-content/uploads/2008/0/Walmart\\_reports-comjun2007.pdf](http://sacom.hk/wp-content/uploads/2008/0/Walmart_reports-comjun2007.pdf) (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 29** Hearson, M. & K. Alam. 2006. Fashion Victims: The true cost of cheap clothes at Primark, Asda and Tesco. War on Want. [En línia]. Disponible a: <http://www.waronwant.org/download.php?id=496>. (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 30** Birchall, J. 2005. Wal-Mart faces sweat-shop lawsuit. Financial Times, [En línia] 14 de setembre. Disponible a: <http://www.ft.com/cms/s/0/35006716-24bb-11daa5d0-00000-e2511c8.html> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 31** Crabbé, C. & N. Leroy. 2007. op.cit.
- 32** Pruett, D. 2005. Looking for a Quick Fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops. [En línia]. Clean Clothes Campaign. Disponible a: [http://www.cleanclothes.org/ftp/05-quick\\_fix.pdf](http://www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf) (Consultat el 6 de desembre de 2008).
- 33** Ethical Trading Initiative. The Base Code. [En línia] Disponible a: [http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code\\_en.shtml](http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code_en.shtml) (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 34** Hearson, M. & A. Morser. 2007. Let's Clean Up Fashion: 2007 Update. [En línia] Labour Behind the Label/War on Want. Disponible a: <http://www.labourbehindthelabel.org/resources/reports/20/190-lcuf2007> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 35** Labour Behind the Label. 2006. Bangladesh Wage Board Announces New Minimum Wage. [En línia] Disponible a: <http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/urgent/archive/41-bangladesh-586670> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 36** Daily Star. 2008. Settle RMG wage-hike issue, govt asks trade bodies. [En línia] 9 de setembre. Disponible a: <http://www.thedailystar.net/story.php?nid=55321> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 37** The Financial Express. 2008. Tk 4500 sought as minimum wage for garment workers. [En línia] 1 de setembre. Disponible a: [http://www.thefinancialexpress-bd.info/search\\_index.php?page=detail\\_news&news\\_id=44250](http://www.thefinancialexpress-bd.info/search_index.php?page=detail_news&news_id=44250) (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 38** Study by GATWU, document on file, 16 d'agost de 2008, pàgina 3
- 39** Board of Investment of Thailand. 2008. Cost of doing business in Thailand. [En línia]. Disponible a: <http://www.boi.go.th/english/how/demographic.asp> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 40** Samaraweera, D. 2008. Rs 30 million campaign for garment workers. The Sunday Times Online. [En línia] 9 de març. Disponible a: <http://sundaytimes.lk/080309/FinancialTimes/ft339.html> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 41** Samaraweera, D. 2007. Garment workers in 'Living Wage' campaign to raise wages. The Sunday Times Online. [En línia] 23 de setembre. Disponible a: <http://sundaytimes.lk/070923/FinancialTimes/ft328.html> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 42** CCC field research report, Sri Lanka, agost de 2008, pág.21
- 43** Centre for policy dialogue. 2003, <http://www.cpd-bangladesh.org/publications/dr/DR-54.pdf>
- 44** CCC field research report, l'Índia, maig de 2008, pág.16
- 45** CCC field research report, Bangladesh, agost de 2008, pág. 39, 51
- 46** ibid. Seven out of ten had workers earning a basic wage of Tk 1662
- 47** ibid, pág. 46
- 48** ibid, pág. 37
- 49** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, Sri Lanka, agost de 2008, pàgina 21
- 50** ibid, pàgina 41
- 51** ibid, pàgina 74
- 52** ibid, pàgina 20
- 53** ibid, pàgina 52
- 54** ibid, pàgina 54
- 55** ibid, pàgina 53
- 56** ibid, pàgina 54
- 57** ibid, pàgina 58
- 58** International Trade Union Confederation (ITUC). 2007. Annual Survey of Violations of Trade Union Rights. [En línia] Disponible a: <http://survey07.ituc-csi.org/getcontinent.php?IDContinent=0&IDLang=EN> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 59** ibid
- 60** ibid
- 61** ibid
- 62** ibid
- 63** ibid
- 64** ibid, pàgina 65
- 65** CCC field research report, Bangladesh, agost 2008, pàgina 49
- 66** ibid, pàgina 49
- 67** ibid, pàgina 36
- 68** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, l'Índia, maig de 2008, pàgina 64
- 69** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, Bangladesh, agost de 2008, pàgina 32
- 70** ibid, pàgina 40-32
- 71** ibid, pàgina 32
- 72** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, l'Índia, maig de 2008, pàgina 39
- 73** Alam, K. et al. op.cit.
- 74** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, l'Índia, maig de 2008, pàgina 61
- 75** ibid, pàgina 25
- 76** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, Sri Lanka, agost de 2008, pàgines 13, 18
- 77** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, l'Índia, maig de 2008, pàgina 62
- 78** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, Tailàndia, juliol de 2008
- 79** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, l'Índia, maig de 2008, pàgina 75
- 80** ibid, pàgines 74-75
- 81** ibid, pàgina 76
- 82** ibid, pàgina 76
- 83** ibid, pàgina 40
- 84** El codi de conducta d'ETI es pot trobar a: [http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code\\_en.shtml](http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code_en.shtml)
- 85** ibid, pàgina 63
- 86** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, Bangladesh, agost de 2008, pàgina 11
- 87** Carrefour Group. The Group and its Suppliers. [En línia] Disponible a: <http://www.carrefour.com/cdc/responsiblecommerce/our-social-and-ethical-approach/the-group-and-its-suppliers/> (Consultat el 6 de desembre 2008)
- 88** Crabbé, C. & N. Leroy. 2007. op.cit.
- 89** Walmart Stores, Inc. 2006. Report on Ethical Sourcing. [En línia] Disponible a: [http://walmartfacts.com/reports/2006/ethical\\_standards/documents/2006ReportonEthicalSourcing.pdf](http://walmartfacts.com/reports/2006/ethical_standards/documents/2006ReportonEthicalSourcing.pdf)
- 90** ibid, pàgina 63
- 91** Pruett, D. 2005. op.cit.
- 92** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, maig de 2008, pàgina 63
- 93** ibid, pàgina 63
- 94** ibid, pàgina 31
- 95** CCC field research report, Bangladesh, agost de 2008, pàgina 40
- 96** Crabbé, C. & N. Leroy. 2007. op.cit.
- 97** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, l'Índia, maig de 2008, pàgina 72
- 98** Wick, I. 2007. op.cit.
- 99** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, l'Índia, maig de 2008, pàgina 72
- 100** ibid, pàgina 73
- 101** Per exemple, tallers a "Fundamentals of Retail Link® Software" de Delta Associates Inc. Més informació a: <http://www.delta-assoc.com/RetailLink.htm> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 102** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, l'Índia, maig de 2008, pàgina 71
- 103** ibid, pàgina 73
- 104** ibid, pàgina 14
- 105** ibid, pàgina 25
- 106** ibid, pàgina 25
- 107** ibid, pàgina 15
- 108** ibid, pàgina 13
- 109** ibid, pàgina 13
- 110** ibid, pàgina 14
- 111** ibid, pàgina 51
- 112** ibid, pàgines 51-52
- 113** Competition Commission. 2000. Supermarkets: A report on the supply of groceries from multiple stores in the United Kingdom. London: Competition Commission
- 114** The Poultry Site. 2008. Polish Branch of Tesco Pressures Producers. [En línia] 7 de novembre de 2008. Disponible a: <http://www.thepoultrysite.com/poultrynews/16380/polish-branch-of-tesco-pressures-producers> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 115** Mirdha, R.U. 2008. Wal-Mart wants rebate on garment orders. The Daily Star. [En línia] 8 de setembre. Disponible en: <http://www.thedailystar.net/story.php?nid=53804> (Consultado a 6 de diciembre de 2008)
- 116** Rigby, E. 2008. Tesco to change payment terms for suppliers. Financial Times. [En línia] 24 d'octubre. Disponible a: [http://www.ft.com/cms/s/0/4be57cb4-a20d-11dda32f-000077b07658.html?nclink\\_check=1](http://www.ft.com/cms/s/0/4be57cb4-a20d-11dda32f-000077b07658.html?nclink_check=1) (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 117** Hearson, M. & D. Eagleton. 2007. Who Pays? How British supermarkets are keeping women workers in poverty. London: ActionAid. [En línia] Disponible a: [http://www.actionaid.org.uk/doc\\_lib/actionaid\\_who\\_pays\\_report.pdf](http://www.actionaid.org.uk/doc_lib/actionaid_who_pays_report.pdf) (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 118** ibid, pàgina 51
- 119** ibid, pàgina 51
- 120** ibid, pàgina 51
- 121** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, Tailàndia, juliol de 2008.
- 122** Campaña Roba Neta, Informe de treball de camp, l'Índia, maig de 2008, pàgina 28
- 123** ibid, pàgina 20
- 124** Jacquiau, C. 2000. Les coulisses de la grande distribution. Paris: Editions Albin Michel. pàgines 27-35
- 125** ibid, pàgina 63
- 126** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, Bangladesh, agost de 2008, pàgina 50
- 127** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, Sri Lanka, agost de 2008, pàgina 39
- 128** Campaña Roba Neta, Informe del treball de camp, Bangladesh, agost de 2008, pàgina 10
- 129** ibid, pàgina 32
- 130** ibid, pàgina 24
- 131** ibid, pàgina 32
- 132** ibid, pàgina 49
- 133** ibid, pàgina 39
- 134** ibid, pàgina 51
- 135** ibid, pàgina 19
- 136** ibid, pàgina 47
- 137** Campaña Roba Neta, informe del treball de camp, Bangladesh, agost de 2008, pàgina 40
- 138** ibid, pàgina 15
- 139** Clean Clothes Campaign. 1998. Code of Labour Practices for the Apparel Industry including Sportswear. [En línia] Disponible a: <http://www.cleanclothes.org/codes/cocode.htm> (Consultat el 6 de desembre de 2008)
- 140** See Pruett, D. 2005. op.cit. and Clean Clothes Campaign. 2008. Full Package Approach to Labour Codes of Conduct. [En línia] Disponible a: [http://www.cleanclothes.org/ftp/Ful\\_Package\\_Approach.pdf](http://www.cleanclothes.org/ftp/Ful_Package_Approach.pdf) (Consultat el 6 de desembre de 2008)

# GRÀCIES PER LA SEVA VISITA



**Campanya  
Roba Neta**



Clean Clothes  
Campaign

coordina:

*Setem*

amb el suport de:

 **Generalitat  
de Catalunya**

 **Agència Catalana  
de Cooperació  
al Desenvolupament**