

# **Los códigos de conducta laborales: una aproximación integral**

**Cuatro pasos importantes que las empresas  
pueden dar para garantizar que sus productos  
se fabrican en condiciones humanas**

**Campaña Ropa Limpia**

**Autor: Jeroen Merk**

Esta publicación ha sido posible gracias al soporte financiero de la Comisión Europea. Su contenido refleja el punto de vista de los autores y la Comisión Europea no se hace responsable de ningún uso que se pueda hacer de la información contenida en el informe.

# Índice

<b>Introducción</b> .....	3
<b>Paso 1. Un código de conducta</b> .....	3
a. Un código exhaustivo.....	3
b. Un código digno de crédito .....	3
c. Un código transparente .....	4
<b>Paso 2. Implementación del código</b> .....	4
a. Implementación del código de la empresa y control de su cumplimiento ....	5
b. Verificación del código de la empresa .....	5
c. Recurso a las acciones correctivas cuando se detectan violaciones de los derechos de los trabajadores .....	5
d. Abordar el impacto que las prácticas de compra tienen sobre las normas éticas.....	6
e. Promoción del cambio y la cooperación en todo el sector	
f. Aprobación y aplicación de una norma sobre salario mínimo .....	6
g. Adopción de medidas específicas para abordar los problemas relacionados con el género en el entorno laboral.....	7
<b>Paso 3. Verdadera participación de las partes interesadas</b> .....	7
a. Participación en una “iniciativa de múltiples partes interesadas” .....	7
b. Cooperación con proyectos de formación en derechos de los trabajadores .....	8
c. Presentación de informes a las partes interesadas .....	8
d. Inclusión de trabajadores, organizaciones sindicales locales y grupos de defensa de los derechos laborales en la implementación del código .....	9
e. Inclusión de un procedimiento confidencial de quejas en el programa de control y verificación de la compañía .....	9
<b>Paso 4. Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva</b> .....	9
a. Adopción de un enfoque positivo frente a la libertad de asociación.....	10
b. Garantizar que la negociación colectiva se lleva a cabo de buena fe.....	10
c. Si una empresa decide proveerse en países donde la ley impone restricciones a la libertad de asociación y al derecho de negociación colectiva, debe adoptar medidas específicas para fomentar unas condiciones laborales dignas.....	10
<b>Fuentes e información adicional</b> .....	11

## Introducción

En esta guía, la Campaña Ropa Limpia ofrece directrices sobre lo que las empresas pueden hacer para mejor evaluar, implementar y verificar el cumplimiento de los estándares laborales en sus cadenas de suministro, así como para eliminar los abusos donde y cuando se produzcan. La explotación y los abusos contra los trabajadores y las trabajadoras de las cadenas internacionales de abastecimiento que prevalecen en numerosas industrias se deben tanto a que los gobiernos no protegen de forma suficiente los derechos laborales de sus ciudadanos, como a que las organizaciones comerciales eluden sus responsabilidades respectivas frente a sus empleados.

Los abusos en las fábricas donde se explota a los trabajadores son un problema sistémico: no hay empresas totalmente limpias o totalmente sucias. Cualquier empresa que se abastezca globalmente ha de hacer frente a problemas que es preciso abordar. Aunque existe una gran variedad de medidas que las empresas pueden y deben adoptar (y en cierta medida ya han adoptado) para mejorar los derechos de los trabajadores, no existen soluciones rápidas y definitivas. En su lugar, las empresas deben adoptar un enfoque integral y llevar a cabo acciones correctivas de forma continuada.

### Paso 1. Un código de conducta

*El primer paso que debe dar una empresa es adoptar un código de conducta, el cual debe cumplir tres requisitos esenciales: ser exhaustivo, ser digno de crédito y ser transparente.*

#### a. Un código exhaustivo

El primer paso que debe dar una empresa para mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados es reforzar los derechos laborales clave a través de la adopción de un código de conducta. El código debe aplicarse a *todos* los trabajadores afectados por las prácticas laborales de las que la empresa sea responsable en alguna medida. Esto incluye a todos los trabajadores empleados directamente por la empresa, así como a los que trabajen en su cadena de suministro, con independencia de su estatus dentro de la entidad o de su relación con ella. Por tanto, el código debe aplicarse también a las personas que trabajan en su domicilio y a las que están vinculadas con la empresa mediante un contrato o informalmente.

#### b. Un código digno de crédito

En segundo lugar, todas las disposiciones del código deben basarse en los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación y libertad de asociación, que todos los Estados miembros de la OIT están obligados a respetar, promover y realizar, hayan o no ratificado alguno de los convenios individuales. El código debe abordar también otros aspectos importantes del entorno laboral que son partes integrales de la Declaración Universal de Derechos Humanos, tales como el acoso y el abuso, el derecho a recibir un salario digno por una semana laboral de 48 horas, los derechos relacionados con la seguridad y la salud, la estabilidad laboral, y la alineación de la empresa con las mejores prácticas en el sector, así como una política tendente a la

supresión de las horas extraordinarias obligatorias (véase el recuadro 1: Código de conducta modelo de la Campaña Ropa Limpia). Además, el código debe instar al cumplimiento de todas las normas laborales locales pertinentes y exigir a los proveedores que cumplan los estándares que proporcionen la máxima protección a los trabajadores cuando las normas locales e internacionales difieran entre sí.

**Recuadro 1. Código de conducta modelo de la Campaña Ropa Limpia**

- Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse
- Derecho a la negociación colectiva
- No trabajo forzoso
- No trabajo infantil
- No discriminación
- Número máximo de horas de trabajo
- Salud y seguridad en el trabajo
- Salario mínimo
- Estabilidad en el empleo

Ejemplares del código disponibles en:

<http://www.cleanclothes.org/codes/ccccode.htm>

**c. Un código transparente**

Para que el código ético de la empresa sea una herramienta útil, debe distribuirse entre sus trabajadores y entre los trabajadores de sus proveedores, encontrarse a disposición de cualquier persona que lo solicite y estar accesible en el sitio web de la compañía. También se deben hacer esfuerzos para garantizar que los trabajadores reciben información sobre el código y lo conocen a fondo. Por ejemplo, el código debería permanecer expuesto en un lugar destacado del centro de trabajo en la lengua o lenguas principales de los trabajadores en el país correspondiente; asimismo, deberían proporcionarse ejemplares del código a los trabajadores que fabrican los productos de la compañía (véase también el apartado 3d). Es importante también facilitar a los trabajadores analfabetos una versión del código en imágenes.

## **Paso 2. Implementación del código**

*Adoptar un código de conducta es sólo el primer paso. El verdadero reto consiste en aplicar el código y, en última instancia, mejorar las condiciones de trabajo de la empresa. La implementación del código exige el desarrollo de sistemas y procedimientos de gestión que incorporen las normas éticas en la red de operaciones de la compañía. Esto incluye procedimientos de control<sup>1</sup>, verificación, corrección, compras éticas, colaboración con el sector y aspectos relacionados con el género.*

---

<sup>1</sup> N. del T. Del inglés *monitoring*. En otros textos de la Campaña Ropa Limpia este término se ha traducido como “monitoreo”.

### **a. Implementación del código de la empresa y control de su cumplimiento**

Para conseguir un impacto significativo sobre las operaciones de la empresa, se debe hacer responsable al personal directivo de la aplicación del código. Los gestores deben recibir una formación adecuada para llevar a cabo con éxito la tarea real de vigilar el cumplimiento por parte del proveedor del código de conducta y de la normativa local. Se debe exigir a los proveedores que mantengan registros adecuados y exactos, mientras que las personas que llevan a cabo la supervisión deben tener acceso a la documentación, a los gestores y a los trabajadores de la empresa proveedora. Se debe hacer un esfuerzo especial para garantizar que las entrevistas a los trabajadores se realizan fuera de la empresa, que éstos se eligen al azar y sin interferencias por parte de la dirección de la empresa, que se garantiza suficientemente el anonimato del trabajador y que la dirección no intenta influir en las respuestas de los empleados en el curso de las entrevistas, ni emprende acciones contra ellos si dan parte de violaciones del código o de la normativa.

Aunque algunas empresas han creado equipos encargados de velar por el cumplimiento de la responsabilidad social que se encargan de estas tareas, otras han contratado los servicios de empresas comerciales para controlar el cumplimiento del código a través de auditorías sociales. En la actualidad, cada año se llevan a cabo miles de auditorías de este estilo. Sin embargo, la razón de que no se haya logrado obtener los niveles de calidad deseados estriba, según se reconoce ampliamente, en las limitaciones de que adolece la forma en que estas auditorías abordan ciertas condiciones laborales (como la libertad de asociación).

### **b Verificación del código de la empresa**

Para tener credibilidad y ser efectivo, el programa de cumplimiento del código de la compañía debe incluir también un mecanismo de verificación externa. La verificación implica establecer la credibilidad de las afirmaciones relacionadas con prácticas laborales reales, con la observancia de las disposiciones del código y con su implementación. Todo ello supone que, como mínimo, la verificación debe ser llevada a cabo por un organismo independiente de la entidad que desea que sus datos sean verificados. Ello ha estimulado la aparición de las denominadas “iniciativas de múltiples partes interesadas” (*multi-stakeholder initiatives*) en las que participan a un nivel ejecutivo intereses comerciales, ONG y sindicatos que intentan desarrollar enfoques (más) sistemáticos referentes a la implementación, control y verificación del código, así como desarrollar estructuras que permitan la rendición de cuentas ante la sociedad civil (véase también el apartado 3 a *infra*).

### **c. Recurso a las acciones correctivas cuando se detectan violaciones de los derechos de los trabajadores**

Teniendo en cuenta que son poquísimas –si es que existe alguna– las empresas donde no se producen violaciones y que un programa de control efectivo sin duda descubrirá algunas infracciones del código y de las leyes locales, la finalización de la relación comercial con los proveedores no es el modo correcto de tratar las violaciones descubiertas. Este tipo de estrategia sólo incita a los proveedores a ocultar sus abusos. Por tanto, las empresas deben trabajar junto a las fábricas y partes interesadas (véase el paso 3) para corregir los problemas cuando estos se detectan. Se debe dar tiempo

suficiente, oportunidades y apoyo a los proveedores para que puedan cumplir el código. Es preciso desarrollar y seguir un plan de acción correctiva que incluya unos plazos razonables. La ruptura de la relación comercial con un proveedor sólo debe utilizarse como último recurso, y cuando es evidente que no se han resuelto problemas graves y que el proveedor no muestra ninguna voluntad de subsanarlos.

#### **d. Abordar el impacto que las prácticas de compra tienen sobre las normas éticas**

Las empresas deben resolver la lógica contradictoria de buscar simultáneamente el abaratamiento de los precios y la reducción de los plazos de entrega, mientras al mismo tiempo se trata de preservar la conformidad con las normas laborales. Las actuales prácticas de compra tienden a socavar la capacidad del proveedor de respetar las normas laborales. Por ejemplo, la demanda de plazos de entrega más breves puede dar lugar a horas extraordinarias excesivas o forzadas. También, cuando la empresa traslada constantemente sus pedidos, los proveedores pueden concluir que carecen de incentivos para realizar las mejoras requeridas. Para abordar estos problemas es necesaria una cooperación estrecha entre el departamento de adquisición, el departamento de responsabilidad social de las empresas y los proveedores. Como parte integral del control interno y de la verificación externa, las empresas deben identificar las consecuencias negativas de sus prácticas de compra sobre las condiciones laborales y emprender medidas para aliviarlas. Entre ellas, por ejemplo, establecer relaciones estables y duraderas con los proveedores, preferir las empresas manufactureras donde existan sindicatos y fijar unos niveles claros de salarios mínimos por país, demostrando que estos valores salariales se han tenido en cuenta al fijar los precios.

#### **e. Promoción del cambio y la cooperación en todo el sector**

Muchas de las causas de las violaciones de los derechos de los trabajadores son sistémicas. Por tanto, la solución requiere un enfoque que vaya más allá del ámbito de los compradores individuales o de los proveedores individuales. En otras palabras, cuanto mayor sea el número de empresas compradoras que empiezan a exigir respeto por los derechos de los trabajadores, mayor será el incentivo de las empresas manufactureras para obedecer. Ese tipo de enfoque debe basarse en una cooperación estrecha tanto con las empresas como con las partes interesadas (véase 3a).

#### **f. Aprobación y aplicación de una norma sobre salario mínimo**

Por salario mínimo se entiende la remuneración y las prestaciones pagadas por una semana de trabajo normal, en cuantía suficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias –tales como vivienda, vestido, alimentos, gastos médicos educación– y para ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional (ahorro). El salario mínimo debe reflejar las condiciones locales y, por tanto, puede variar de un país a otro e incluso de una región a otra. Por desgracia, muchas empresas siguen negándose a abordar seriamente este aspecto, aunque el salario mínimo forme parte de su código. Esto es inaceptable precisamente porque el derecho a recibir un salario digno es uno de los derechos humanos (párrafo 3 del artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos) y la producción nunca puede ser ética si los trabajadores no pueden cubrir sus necesidades fundamentales. Las empresas deben:

- Indicar a los países proveedores que la aplicación de las normas laborales, incluido el pago de salarios más altos, no conducirá automáticamente al traslado de la inversión en busca de mano de obra más barata;
- llevar a cabo una investigación acerca del valor de los salarios actuales de los trabajadores;
- determinar unos salarios mínimos adecuados en consultas con los sindicatos locales, expertos y organizaciones de derechos humanos y de otro tipo pertinentes;
- establecer unos precios para los proveedores que reflejen el coste de pagar salarios mínimos;
- presionar para que se respeten la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva de los trabajadores;
- negociar el nivel salarial mínimo con los representantes legítimos de los trabajadores; y,
- reforzar la transparencia y la rendición de cuentas.

#### **g. Adopción de medias específicas para abordar los problemas relacionados con el género en el entorno laboral**

Debido a que la mayoría de los trabajadores de este sector son mujeres, muchos de los problemas del entorno laboral son de género, por ejemplo: las diferencias en la remuneración, formación y promoción derivadas del género; el uso indebido de las diferencias de género en el ejercicio del poder, que se manifiesta en forma de acoso sexual; o los horarios irregulares e imprevisibles que entran en conflicto con las responsabilidades domésticas de las mujeres. No obstante, la mayoría de los códigos y sus sistemas de aplicación hacen caso omiso del género, lo cual limita aún más el impacto de estas herramientas para mejorar las condiciones laborales. Para abordar los problemas del entorno laboral, las compañías deben desarrollar formas de interpretar e implementar los estándares del código de un modo que tenga en cuenta el género.

### **Paso 3. Verdadera participación de las partes interesadas**

*La implementación de normas éticas no debe basarse en el control unilateral de los proveedores, sino que exige la participación de las partes interesadas en todos los aspectos del proceso de implementación del código.*

#### **a. Participación en una “iniciativa de múltiples partes interesadas”**

Integrarse en una “iniciativa de múltiples partes interesadas” (*multi-stakeholder initiative*, MSI), puede ser también una medida de gran ayuda para las compañías, en sus esfuerzos por mejorar el cumplimiento del código. Estas iniciativas requieren que empresas, sindicatos y ONG trabajen juntos para promover mejores prácticas laborales mediante el establecimiento de códigos de conducta y el control de su implementación. Entre las iniciativas de múltiples partes interesadas en la industria textil y de productos al consumo relacionados se encuentran Ethical Trading Initiative (Iniciativa de Comercio Ético, ETI por sus siglas en inglés) en Reino Unido, Fair Wear Foundation (Fundación Ropa Justa, FWF por sus siglas en inglés) en Países

Bajos, Fair Labor Association, (Asociación por el Trabajo Justo, FLA por sus siglas en inglés) y Social Accountability International (Responsabilidad Social Internacional, SAI por sus siglas en inglés), las dos últimas en Estados Unidos.

Las MSI son útiles para situar en el buen camino a empresas con experiencia reducida o escasa capacidad para cumplir el código, ya que, por lo general, las condiciones de adhesión a una MSI estipulan que la compañía adopte unas medidas iniciales. Las empresas que deciden participar en una o más de las iniciativas anteriormente mencionadas lo hacen con el fin de:

- Obtener coherencia en las disposiciones del código y en las prácticas de control y verificación.
- Evitar duplicaciones en el control de empresas manufactureras que abastecen a más de una compañía.
- Recurrir a un conjunto de organizaciones acreditadas especializadas en verificación del cumplimiento.
- Compartir los costos asociados a la verificación del cumplimiento.
- Crear mecanismos para recibir y resolver quejas.

#### **b. Cooperación con proyectos de formación en derechos de los trabajadores**

Dado que el objetivo último de los códigos y de los procedimientos de control es mejorar las condiciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores que fabrican los productos de la compañía, esos trabajadores deben jugar un papel activo en el día a día del proceso de control. Para ello, deben conocer sus derechos en virtud del código, las Convenciones de la OIT y la normativa local. Visto que los trabajadores a menudo son reacios a expresar sus opiniones ante los encargados de la administración de la empresa, su formación debería llevarse a cabo en algún lugar fuera del entorno laboral. Sin perjuicio de las iniciativas de la representación sindical existente, las empresas compradoras deben instar a sus proveedores a que colaboren con los programas de formación en derechos de los trabajadores. Estos programas de formación en derechos de los trabajadores dirigidos a los empleados y a los gestores son más eficaces cuando los administran organizaciones locales de confianza que trabajen en el ámbito de los derechos humanos, la mujer o el trabajo. Además, esta formación también debe tener en cuenta que la mano de obra que se emplea en esta industria es mayoritariamente femenina, así como los condicionantes culturales y religiosos (por ejemplo, la necesidad de organizar sesiones de formación separadas para hombres y mujeres en los países musulmanes).

#### **c. Presentación de informes a las partes interesadas**

Para tener credibilidad, el programa de control y verificación del cumplimiento del código de la compañía debe incluir la presentación de informes a los clientes, accionistas, partes interesadas, público en general y a los proveedores y trabajadores afectados. Todas las partes interesadas deberían recibir información acerca del trabajo en materia de sistemas de control y verificación de la compañía y sobre lo que se espera de las distintas partes implicadas. Además, la compañía también debe presentar informes públicos periódicos sobre los resultados de la verificación del cumplimiento del código, que incluirán datos acerca de la organización u organizaciones auditoras, las áreas de cumplimiento e incumplimiento en países y regiones específicos, y las

medidas que se han adoptado para aumentar el grado de cumplimiento. Asimismo, las compañías deben ser plenamente transparentes en relación con todas aquellas operaciones y acuerdos comerciales que tengan un efecto sobre las prácticas laborales y las condiciones de trabajo, haciendo públicos la identidad, localización y datos de país de todas las fábricas abastecedoras.

#### **d. Inclusión de trabajadores, organizaciones sindicales locales y grupos de defensa de los derechos laborales en la implementación del código**

Con demasiada frecuencia se ignora a los trabajadores, aunque son ellos los beneficiarios de los programas de implementación de los códigos de conducta. Las compañías necesitan desarrollar programas que garanticen la participación de los trabajadores así como de los sindicatos locales y de los grupos de defensa de los derechos laborales. Su participación mejora la calidad de las auditorías sociales, la tramitación de las quejas y las estrategias correctivas. El fomento de la capacidad y los recursos es esencial para que estos grupos desempeñen un papel significativo en los sistemas de control y verificación, ya que la gran diversidad de contextos dentro de la industria textil mundial significa que lo que funciona o es adecuado en algunas situaciones puede no ser viable en otras.

#### **e. Inclusión de un procedimiento confidencial de quejas en el programa de control y verificación de la compañía**

Los trabajadores y otras partes interesadas deben tener acceso a un mecanismo seguro, anónimo, confidencial e independiente de formulación de quejas cuando crean que sus derechos se están violando. Es fundamental que los trabajadores puedan dar parte de las violaciones de un código de conducta o de la legislación laboral nacional sin miedo a sufrir medidas disciplinarias. Unos buenos mecanismos de gestión de quejas proporcionarían a los trabajadores, sindicatos y ONG las herramientas necesarias para abordar, junto a las empresas compradoras, las contravenciones de la normativa laboral por parte de los proveedores, en lugar de tener que esperar a la próxima auditoría social. En lo que respecta a las terceras partes interesadas, ello significa que deben contar con unos procedimientos claramente definidos de recepción e investigación de quejas a cargo de entidades independientes, incluyendo información acerca de resultados. Las compañías deben dar respuesta a todas las quejas legítimas en un plazo adecuado, aportando información adicional relativa a los resultados de la investigación y garantizando la elaboración de un plan de acción correctiva efectivo, con el objeto de abordar las violaciones de derechos restantes en colaboración con las partes interesadas locales.

### **Paso 4. Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva**

*La libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva son ampliamente reconocidos como derechos habilitantes, porque proporcionan a los trabajadores una herramienta para supervisar las circunstancias de su propio lugar de trabajo y negociar con el personal directivo la mejora de las condiciones laborales. Esta norma se niega de*

*forma rutinaria tanto en la ley como en la práctica. También es una de las normas de derechos humanos más difíciles de controlar. ¿Están adoptando las empresas medidas adecuadas, de una forma proactiva, para abordar este asunto?*

**a. Adopción de un enfoque positivo frente a la libertad de asociación**

En consecuencia, las empresas no sólo deben reconocer que todos los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos, a afiliarse a ellos y a la negociación colectiva, sino que también han de adoptar un enfoque positivo frente a las actividades de los sindicatos y una actitud abierta respecto a las actividades organizativas de los trabajadores, lo cual incluye incorporar a las prácticas de compra una preferencia por las empresas con presencia sindical. Esto significa adoptar medidas para garantizar que los trabajadores no son objeto de despido, discriminación, acoso, intimidación o represalias por afiliarse a un sindicato o participar en actividades sindicales. Además, las empresas deben velar por que los representantes de los trabajadores tengan acceso a todos los centros de trabajo y a todas las personas en cuyo nombre actúan, con el fin de realizar sus funciones de representación. Las compañías no impedirán el acceso de los representantes sindicales a los trabajadores injustificadamente. También es necesario permitir el acceso a las instalaciones de los miembros de las organizaciones sindicales, para hacer posible la fundación de un sindicato.

**b. Garantizar que la negociación colectiva se lleva a cabo de buena fe**

Las compañías deben garantizar que sus empresas proveedoras participen en el proceso de negociación colectiva con las organizaciones sindicales de buena fe. También deben velar por que las prácticas de compra y fijación de precios respeten los términos y condiciones de los acuerdos colectivos. Las compañías que compran productos manufacturados a otras empresas deben mantener la producción en instalaciones donde existan sindicatos y, con la expansión de la producción, deben otorgar preferencia a aquellos lugares donde los derechos sindicales se respeten en la ley y en la práctica y conceder prioridad a las fábricas que tienen sindicatos.

**c. Si una empresa decide proveerse en países donde la ley impone restricciones a la libertad de asociación y al derecho de negociación colectiva, debe adoptar medidas específicas para fomentar unas condiciones laborales dignas**

Cuando las empresas deciden proveerse en países donde están prohibidos los sindicatos o donde el Estado ha otorgado poderes de monopolio a una organización laboral controlada por el gobierno –como ocurre en China o Vietnam–, es aún más probable que los trabajadores sean excluidos de los mecanismos establecidos para implementar, controlar y verificar sus derechos. En esos casos, las empresas deben adoptar medidas identificables para promover una verdadera libertad de asociación en el país correspondiente. Las medidas deben incluir comunicaciones abiertas con los gobiernos implicados en relación con esta política. También se debe implicar a los trabajadores colectivamente y fomentar su capacidad de organizarse de formas coherentes con los principios de libertad de asociación y respeto a los derechos humanos. Además, se debe poner a disposición de los trabajadores programas de educación y formación independientes concernientes a sus derechos laborales y a los

pasos específicos y reconocibles que se están dando para aumentar la participación de los trabajadores en todas las actividades relacionadas con la implementación del código, por ejemplo, mediante el establecimiento de comités de trabajadores y también consultando y cooperando con organizaciones sindicales locales y ONG que trabajan en asuntos laborales.

### **Fuentes e información adicional**

Pueden encontrar material abundante sobre códigos de conducta, control y verificación producido por la Campaña Ropa Limpia y otras fuentes, en <http://www.cleanclothes.org/codes/monitoring.htm>

De modo más específico, para documentos sobre:

- **Mecanismos de queja**, véase: <http://www.cleanclothes.org/codes/03-12-complaints-report.htm>
- **Definiciones** de distintos términos como “monitoreo”, “implementación” y “verificación”, véase: <http://www.cleanclothes.org/codes/03-08-26.htm>
- **Libertad de asociación: Clean Clothes Campaign (2005)** ‘A Clean Clothes Campaign Primer Focusing on the Global Apparel Industry’, disponible en: [http://www.cleanclothes.org/codes/05-foa\\_primer.htm](http://www.cleanclothes.org/codes/05-foa_primer.htm)
- **Género: Clean Clothes Campaign (2005)** ‘Made by Women’ disponible en: [http://www.cleanclothes.org/ftp/made\\_by\\_women.pdf](http://www.cleanclothes.org/ftp/made_by_women.pdf)
- **Auditoría social: Clean Clothes Campaign (2005)** ‘Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops’, disponible en: [http://www.cleanclothes.org/ftp/05-quick\\_fix.pdf](http://www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf)