

PROYECTO EN TRABAJO¹ – 7 de agosto 2006)

Consorcio de los gobiernos locales y estatales
Para terminar con el subsidio de la injusticia laboral

Antecedentes

El movimiento comunitario “sweatfree” ha llamado atención a los impuestos que subvencionan condiciones injustas de trabajo y violaciones de derechos humanos en ropa y otras industrias mundiales. Gobiernos de los estados y municipios compran grandes cantidades de productos frecuentemente sin consideración de las condiciones en las que los hacen. Porque las violaciones de derechos humanos son la norma en la industria internacional de ropa² - el resultado lógico de reglas de comercio y relaciones industriales que recompensan la explotación de trabajadores - gobiernos estatales y locales gastan nuestros impuestos en ropa y otros productos que son hechos en condiciones inaceptables, a menos que hacen un esfuerzo convenido a cambiar la norma y comprar productos “sweatfree” (hecho con dignidad).

Mejorar las condiciones de trabajo injusto no es un tema de detectar y descartar al actor maldito único en una industria recta, más bien ayudar a cambiar las reglas de la industria tras el uso de nuestra influencia como consumidores grandes. El movimiento “sweatfree” ha demostrado que nuestras instituciones públicas pueden, de hecho, jugar un papel importante en mejorar las condiciones de trabajo mediante la creación de demanda significativa en el mercado para productos hechos en condiciones justas por trabajadores que reciban salarios justos y que sean tratados con respeto y dignidad. Seis estados ya han decretado leyes de procuración de productos hechos con dignidad, estableciendo normas justas de trabajo articuladas en códigos de conducta para los proveedores. Más que sesenta ciudades, condados y distritos escolares en los Estados Unidos han adoptado decretos similares.³ Estos decretos han ayudado al incremento de la transparencia en la industria de ropa y, como anécdota, han beneficiado a algunas fábricas “sweatfree” en los Estados Unidos. Sin embargo, estados, ciudades y otras entidades públicas tienen recursos limitados para vigilar a las fábricas proveedoras e investigar las alegaciones de violaciones. Actualmente ningún gobierno estatal o local puede saber con certidumbre si los proveedores les venden productos hechos con dignidad o no.

¹ Este trabajo fue escrito por Comunidades Pro Trabajo Digno (SweatFree Communities) en un proceso consultivo, que desde el 7 de agosto 2006, ha incluido participación de: Community Action for Justice in the Americas, Global Exchange, International Labor Rights Fund, New York State Labor-Religion Coalition, Pittsburgh Anti-Sweatshop Community Alliance, Portland Sweatfree Coalition, Progressive Jewish Alliance, Sweatfree Berkeley Coalition, UNITE HERE, y Worker Rights Consortium. Les invitamos a comentar.

² Aun algunas empresas grandes actualmente admiten públicamente violaciones graves y crónicas de derechos humanos en la mayoría de sus fábricas, incluyendo abusos físicos y verbales, acceso limitado al uso de baños y agua potable, horas extraordinarias forzadas, y salarios bajos al mínimo. En 2005, por ejemplo, Nike admitió que al menos de 50% de sus fábricas asiáticas restringían acceso al baño y agua potable; al menos de 50% de las fábricas niegan aun un día libre por semana; y en 25% de las fábricas los trabajadores reciben menos que un salario mínimo inadecuado. Vea el Reporte de Responsabilidad Corporativa (en inglés): http://www.nike.com/nikebiz/gc/r/fy04/docs/FY04_Nike_CR_report_full.pdf. Gap también declara que la empresa ha encontrado violaciones extendidas del Código de Conducto de Vendedores en muchas de sus fábricas. Vea el Reporte de Responsabilidad Social de Gap de 2004: http://www.gapinc.com/public/documents/CSR_Report_04.pdf.

³ Una lista completa de decretos de procuración “sweatfree,” incluyendo enlaces y lenguaje política, es disponible en: <http://www.sweatfree.org/policieslist>

Porque hay una cantidad decisiva de entidades que procuran productos “sweatfree” en alguna manera, es posible en este momento que un consorcio de instituciones públicas junten sus recursos para vigilar a los proveedores en común e imponer los códigos de conducta “sweatfree.” Tal consorcio puede asegurar que los proveedores respeten los estándares internacionales de trabajo justo, les permiten a los trabajadores a organizarse para mejorar las condiciones de trabajo, y paguen salarios justos.

Gobernador John Baldacci de Maine recientemente emitió un desafío a otros gobernadores a unirse en un esfuerzo mutuo para usar el poder de la procuración de los gobiernos estatales para terminar con el uso de los impuestos por trabajo injusto. Escrito en colaboración con SweatFree Communities, el propuesto de Gobernador Baldacci, llamado la **Coalición de Gobernadores para Procuración Justa y Derechos de Trabajadores**, solicita el desarrollo de normas y políticas de procuración estatal que terminarán con uso de los impuestos por trabajo injusto; establecerá monitorio independiente y económico de las fábricas proveedores en común; y unificará el poder estatal de procuración para apoyar a las fábricas “sweatfree.”⁴

A la vez, la Coalición Sweatfree del Área del Bahía ha trabajado con Alcalde Gavin Newsom de San Francisco para invitar semejante a las ciudades a consolidar su poder de procuración y coordinar la aplicación de políticas de procuración “sweatfree.” “Por la consolidación de nuestro poder de procuración y la coordinación de la aplicación, nuestras ciudades pueden asegurar que las políticas ‘sweatfree’ pueden alcanzar su propuesta,” escribe Newsom. “En esta manera nuestra ciudad tiene interés en organizar un consorcio de jurisdicciones públicas para avanzar las políticas ‘sweatfree.’”⁵ Algunas ciudades estadounidenses (incluyendo Los Angeles, San Francisco, Madison, Providence) y una ciudad canadiense (Toronto) ya han adoptado políticas de procuración “sweatfree,” y piden colaboración con otras jurisdicciones públicas para aplicación más efectiva.

Las **coaliciones “sweatfree”** que están emergiendo en estados y ciudades también pueden incluir condados, distritos escolares y otras instituciones públicas. Esta coalición, entonces, creará un **Consorcio Pro Trabajo Digno** para asegurar conformidad con los leyes de procuración “sweatfree.” La coalición “sweatfree” también está considerando expandiendo su invitación a sus colegas canadienses para formar una coalición norteamericana.

El Consorcio se modelará en parte en el Consorcio de Derechos de Trabajadores (WRC en inglés)⁶ y estará en comunicación constante con WRC.

Propósito

Como descrito en el propuesto de Gobernador Baldacci (28 de febrero 2006), la coalición de estados considerará y promoverá:

- Normas y políticas de procuración estatal para terminar con el gasto de impuestos en productos producidos en condiciones injustas
- Investigación y supervisión confiable y económica de las fábricas proveedores basadas en el modelo del Consorcio de Derechos de Trabajadores.
- La unificación del poder de procuración de los gobiernos estatales y locales para apoyar las fábricas “sweatfree.”

⁴ Se encuentre la carta de Gobernador Baldacci en: <http://www.sweatfree.org/consortium/baldacciletter.pdf>

⁵ Se encuentre la carta de Alcalde Newsom en: <http://www.sweatfree.org/consortium/lettertomayors.pdf>

⁶ El Consorcio de Derechos de Trabajadores es un ONG vigilante, independiente de la industria de ropa, que ayuda a más que 150 universidades a aplicar sus códigos de conducta.

Semejantemente, la carta del Alcalde Newsom (17 de noviembre 2005) ilustre las provisiones claves de la política de procuración excelente que adoptó la ciudad de San Francisco como un modelo para otras ciudades, y propone un consorcio de alcaldes para colaborar en el cumplimiento de decretos “sweatfree.”

Tras estas propuestas, el Consorcio que será creado por la coalición “sweatfree” de los gobiernos estatales y locales tendrá algunas propuestas, incluyendo el estudio de las sistemas de origen de la ropa y otros productos que compran los gobiernos estatales y locales, la supervisión de las fábricas en común, la investigación de las denuncias de violaciones de derechos de trabajadores en las fábricas en común, y la creación de informes sobre las investigaciones con hallazgos y acciones correctivas recomendadas para mejorar las violaciones de derechos de trabajo. Cada gobierno estatal y local tomará acción basada en los hallazgos y recomendaciones del Consorcio según los requisitos legales del dado estado o localidad.

También, el Consorcio promoverá procuración cooperativa para consolidar la procuración estatal y local con algunos proveedores y fábricas “sweatfree.” El Consorcio puede beneficiarse de la experiencia del WRC en la administración de la nueva Programa de Proveedores Designados (DSP en inglés), mientras ayudando en expandir tal programa.⁷ Un programa parecido de gobiernos estatales y locales incluirá estándares de condiciones en las fábricas y normas de procuración. Relaciones de procuración justa entre gobiernos, vendedores y contratistas requieren atención a precios justos, relaciones estables y de largo plazo con los proveedores, y expectativas razonables de volumen y duración de producción.

El Consorcio comenzará su trabajo en el área de procuración de ropa pero considerará expandiendo su trabajo en otros productos y servicios.

Beneficios a Gobiernos, Contratistas, Fábricas, Trabajadores

El Consorcio beneficiará a los actores en estas maneras:

1. No duplicación de los presupuestos y trabajo de los empleados de gobiernos en la investigación de contratistas y subcontratistas.
2. Procuración más eficiente y económica a través de contratos cooperativos que sean “sweatfree”.
3. Realización uniforme de estándares de trabajo justo tras estados y ciudades que benefician a los vendedores que sólo tienen que aprender y cumplir una colección de reglas.
4. Normas de procuración justa, precios justos, y consolidación de órdenes, que benefician a las fábricas “sweatfree”
5. Condiciones de trabajo mejores y empleo más seguro, que benefician a los

⁷ Según la Programa de Proveedores Designados propuesta por Estudiantes Unidos Contra los Sweatshops y adoptada por un número creciendo de universidades, ropa con logotipos universitarios serán obtenido de un conjunto de fábricas designadas que han sido señalado por las universidades por la demostración de respeto completo y constante de los derechos de sus empleados. Además del respeto de los estándares descritos en los códigos de conducto de las universidades, estas fábricas también serán requeridas cumplir con dos estándares más: respeto evidente del derecho de asociación – demostrado por la presencia de un sindicato legítimo y representativo u otro cuerpo representativo de empleados – y el pago de un salario justo. Universidades pagarán a estas fábricas precios suficientes para alcanzar estos estándares, precios que representarán aumentos modestos sobre las normas industriales, y mantendrán relaciones de largo plazo con estas fábricas que permitirán un grado razonable de estabilidad de finanzas y seguridad de empleo. Esta fábricas producirán principalmente o exclusivamente para el mercado de logotipos universitarios. Para más información: <http://www.workersrights.org/dsp.asp>

trabajadores

6. No subsidios públicos por las fábricas injustas, que beneficia a los ciudadanos interesados y todos que pagan impuestos.

Principios Claves del Consorcio

1. **Vendedores y contratistas son responsables de mejorar condiciones de trabajo para los trabajadores en las fábricas**

La explotación laboral es un estrategia competitiva usada por la mayoría de empresas grandes en el sector de procuración de la economía global. El fin de la explotación laboral requiere que estas empresas, incluyendo vendedores y contratistas a las instituciones públicas, hacer cambios dramáticos en sus prácticas de procuración. En proveiendo un mercado de productos “sweatfree,” el Consorcio puede ayudar en proveer incentivos por tales cambios.

2. **Las locaciones, sueldos y condiciones de trabajo de cada fábrica deben ser de conocimiento público.**

El divulgue público promueve responsabilidad pública. Sin el divulgue público de la locación de fábricas, las organizaciones independientes que las investigan no pueden verificar las condiciones de trabajo, y los abusos permanecerán escondidos del conocimiento público. Es decir, no se puede realizar las políticas de procuración justa sin el divulgue público. El divulgue público de salarios y condiciones de trabajo, incluyendo problemas con las violaciones de los códigos de conducta, también promueven la responsabilidad de los proveedores.

3. **Investigaciones de las condiciones de las fábricas deben ser independientes y profesionales**

Investigaciones y monitorio de las condiciones de trabajo operarán con las principales siguientes:

- El Consorcio hará investigaciones impulsados por denuncios y revisas espontáneas de las condiciones de las fábricas en vez de intentar un régimen de monitorio exhaustivo. El metodología será basado en gestión integral con fábricas en específico al plazo necesario para implementar rectificación, en vez de inspecciones superficiales (y frecuentemente poco fiable) de la cadena de fuente de los afiliados.
- El Consorcio tendrá control total sobre las investigaciones sin influencia de la industria. Vendedores, contratistas y otros representantes de la industria no tendrán ninguna influencia en este proceso.
- El Consorcio trabajarán en conjunto con oficiales públicos de los gobiernos de otros estados y localidades participativos para determinar las prioridades de investigación y alguna acción colectiva que sería necesario.
- Los empleados profesionales del Consorcio apoyará y animará a los trabajadores en sus esfuerzos de mejorar las condiciones de trabajo, y mantendrán integridad y honestidad absoluta por todo el proceso de investigación.
- Las investigaciones serán basadas en relaciones sanas con los trabajadores. Aun en los circunstancias mejores, trabajadores probablemente no denunciarían a sus patrones mientras estén en el sitio de trabajo. Por eso, el Consorcio trabajará con grupos aliados con los trabajadores – ONGs locales, sindicatos, y otros organizaciones con conocimiento de las condiciones de trabajo, relaciones establecidas con los trabajadores, y compromiso demuestro a las necesidades y sensibilidades de trabajadores en una situación en particular.
- Informes, incluyendo hallazgos de violaciones de los códigos de conducta y acciones correctivas recomendadas, estarán disponible al público.

4. **La industria mejorará cuando los trabajadores sean un actor clave y**

organizado

El Consorcio reconoce que los problemas sistemáticos de la explotación laboral en el mercado global de ropa requieren que los trabajadores si mismos sean un actor clave y organizado en la industria a través de la formación de sindicatos democráticos u otra organizaciones similares que tengan el poder de negociar colectivamente por los salarios mejores, beneficios, y condiciones de trabajo.

5. La voz de los trabajadores debe ser escuchada

El aumento de abusos laborales está conectado a las separaciones aumentadas entre consumidores y productores en la economía global. El Consorcio facilitará contacto entre consumidores (gobiernos estatales y locales que sean afiliados) y productores (trabajadores en las fábricas proveedores) por la notificación a los trabajadores y organizaciones aliadas con los trabajadores sobre los afiliados del Consorcio que compran sus productos. Afiliados, en turno, ofrecerán posibilidades de transmitir las voces de los trabajadores en audiencias formales y otros foros públicos. Contacto directo con los trabajadores fortalecerá el compromiso de los afiliados y vendedores para asegurar condiciones justas de trabajo.

6. Acción correctiva para mejorar las condiciones de trabajo es una prioridad – Sanciones son el recurso último

La meta primera de una política de procuración “sweatfree” siempre debe ser la alcance y el mantenimiento del cumplimiento del Código de Conducta por asegurar que las condiciones de trabajo mejoren y los trabajadores mantengan sus puestos. Cuando se viola el Código de Conducta, el Consorcio, afiliados, y vendedores debe consultar para acordar un plan de rectificación y corregir las violaciones. Afiliados deben terminar la relación con vendedores o contratistas sólo como un recurso último si el vendedor o contratista no sea deseoso o sea incapaz de arreglar la situación. En este caso el Consorcio y sus afiliados reconocen que mejorar las condiciones de trabajo no es una acción singular, pero un proceso continuo.

7. Afiliados y vendedores deben implementar relaciones de procuración justa que benefician a los que pagan impuestos, los vendedores, las fábricas y los trabajadores

Asegurar el cumplimiento del Código de Conducta no es simplemente un tema de monitorio regular de fábricas, investigaciones independientes, y un programa adecuado de rectificación. Tan importante es que los términos de procuración permitan que los proveedores cumplan con los estándares de trabajo justo de los afiliados.

- Fábricas tienen que recibir un volumen suficiente de pedidos a precios que les permiten pagar a los trabajadores un salario justo mientras que ganen un ingreso razonable.
- Los términos y horarios de entrega deben asegurar que las fábricas puedan cumplir los pedidos sin forzar a los trabajadores trabajar horas extraordinarias y en condiciones ásperas.
- La relación entre productor y comprador debe ser estable y de largo plazo, asegurando la seguridad de trabajo por los trabajadores y permitiendo que las fábricas lleguen a ser más eficientes.

La implementación de relaciones de procuración justa creará ciertos beneficios a todos los actores: para trabajadores, mejores condiciones de trabajo; para fábricas, relaciones con compradores que sean más fiables y menos problemáticas; para vendedores y afiliados, productos de alta calidad y fuentes más fiable y eficiente.

Sin embargo, la procuración justa también requiere cambios en algunos niveles. Primero, para que las fábricas cumplan con el Código de Conducto, la mayoría de

sus compradores deben implementar políticas de procuración justa. Por eso, procuración justa incluye la consolidación de producción para gobiernos estatales y locales – actualmente distribuido por miles de fábricas, cada una que produce para compradores no afiliados – a una cantidad más pequeña de fábricas que producirán principalmente para el mercado de gobiernos estatales y locales o para otras instituciones, como escuelas y universidades, que también adoptan políticas de procuración justa. Por eso, vendedores al mercado de los gobiernos estatales y locales quizás tendrían que limitar el número de fábricas de las que compran.

Segundo, la procuración justa empieza a la cima con los estados y ciudades si mismos. Las políticas de procuración actuales requieren que la fábrica que ofrece el precio más bajo reciba el contrato, dado que puede cumplir las condiciones de procuración justa. Aunque esa política es consistente en nombre con el principio de procuración justa, en práctica envía un mensaje contradictorio a los vendedores que no piensen que pueden proveer el precio más bajo y asegurar que el producto es hecho de acuerdo con los estándares de trabajo justo. En una industria tan competitiva, vendedores dan énfasis el precio bajo al detrimento del cumplimiento del Código de Conducta. Por eso, ciudades y estados tienen que comunicar a los vendedores que quieren pagarles un precio justo – un precio que quizás sea más alta que el oferta más bajo que recibe – para asegurar las condiciones justas de trabajo.

8. Responsabilidad pública

Creado por gobiernos estatales y locales, el Consorcio operará como un agencia público con transparencia, integridad, y responsabilidad al público, garantizando acceso razonable a información.

9. Autonomía de los gobiernos estatales y locales

El propósito de Consorcio es proveer un servicio a los gobiernos estatales y locales que no pueden obtener individualmente y separadamente. El Consorcio les proveerá información y hacer recomendaciones a los afiliados, pero no requerirá acción como una condición de afiliación afuera de los requisitos iniciales de afiliación (vea abajo). En el caso de una violación del Código de Conducta, cada afiliado individual hará su propia decisión sobre un plan de acción basado en información proveída por el Consorcio.

10. Una colectividad entre estados, localidades y el Consorcio para asegurar el cumplimiento de las políticas de procuración justa

El propósito de una colectividad es un acuerdo de parte de cada afiliado de tomar acción en respuesta a violaciones del Código de Conducta basada en los principios descritos arriba. Cada afiliado necesita asegurar recursos adecuados para la implementación de las políticas de procuración justa.

Afiliación con el Consorcio

Afiliación con el Consorcio de gobiernos estatales y locales será abierta a instituciones públicas en los Estados Unidos (incluyendo municipios, condados, estados, distritos escolares y escuelas) que procuran ropa y cumplen las siguientes condiciones:

- Adopción del Código de Conducta del Consorcio o el equivalente. Según el modelo de Comunidades "Sweatfree," el Código de Conducta debe abastecer las protecciones básicas a los trabajadores en estos áreas: salarios, horas de trabajo y compensación de horas extraordinarios, libertad de asociación, salud y seguridad de trabajo, derechos de la mujer, labor juvenil y labor forzado, fatiga y abuso en el sitio de trabajo, no-discriminación, y conformidad con leyes locales.
- Vendedores sean requeridos de divulgar públicamente los nombres y locaciones de todas fábricas involucradas en la producción de los productos ser supervisados y

- compartir información sobre las fábricas con el Consorcio.
- El pago de deudas de afiliación
- Empleados de enlace con responsabilidad al Consorcio y tiempo suficiente para participar completamente en el programa

Dentro de un año de afiliación, instituciones:

- Avisarán a los vendedores sobre sus obligaciones acerca de la política de procuración “sweatfree;” los métodos con los que ellos y sus proveedores pueden asegurar conformidad con la política; los métodos usados por el Consorcio para supervisión independiente, la investigación de denuncias, y remediación de violaciones de derechos de trabajo; y las expectativas de vendedores y proveedores en el caso de una denuncia de derechos de trabajo.
- Establecerán un Comité consejera “sweatfree” que puede interactuar con otros miembros del Consorcio y grupos de abogacía laboral, y discutir y evaluar el Consorcio como una herramienta para hacer cumplir el Código de Conducta “Sweatfree.”

En el caso de una denuncia, afiliados consultarán con los empleados del Consorcio para determinar la validez de la denuncia, acciones correctivas apropiadas, y si las respuestas de los vendedores y proveedores sean adecuadas. El afiliado trabajará con el vendedor, el proveedor, y los empleados del Consorcio a asegurar que remedien las violaciones de derechos de trabajo.

Servicios del Consorcio

El Consorcio proveerá estos servicios:

- **Estudios de las cadenas de fuente de los vendedores** para identificar problemas con respecto a conformidad al código de conducta y determinar las prioridades de monitorio y conformidad basadas en los intereses de los trabajadores, el nivel de violaciones de derechos de trabajo, y la importancia de la fábrica como un proveedor al mercado de gobiernos estatales y locales.
- **Educación y comunicación a trabajadores y organizaciones aliadas con trabajadores** en regiones donde existe una concentración substancial de fábricas suministrando a vendedores de los gobiernos estatales y locales. El proceso de conformidad depende en informar a los trabajadores de los requisitos de las políticas de procuración “sweatfree” y las maneras con las que pueden hacer denuncias sobre violaciones de los leyes de trabajo.
- **Supervisión independiente de las fábricas** para identificar violaciones potenciales de las políticas de procuración “sweatfree.” El método primario de supervisión será entrevistas confidenciales con trabajadores, conducidas afuera de la fábrica, en condiciones que acceden que los trabajadores hablen cándidamente sin miedo de retaliación. Supervisión también incluirá visitas a las fábricas, entrevistas con los administradores de las fábricas, y colección de evidencia documentaria que pertenezca a violaciones potenciales de la política.
- **Investigaciones de denuncias de violaciones de derechos de trabajo en las fábricas.** Cada investigación incluirá una revista inicial de denuncias para determinar si vale una investigación; la colección de evidencia extensiva a través de entrevistas de trabajadores afuera de la fábrica, entrevistas con los administradores y supervisores de las fábricas, y revista de las materias documentarias. Si vale, el Consorcio hará recomendaciones de acción correctiva en consultación con trabajadores y sus representantes, y consultación con el vendedor y/o la fábrica para desarrollar e implementar el plan de acción correctiva. Entonces el Consorcio

presentará un informe detallado al público sobre los hallazgos de la investigación, incluyendo las acciones correctivas recomendadas, y la magnitud de implementación de estas acciones.

- **Identificación de fábricas que pueden ser “sweatfree”** para la consolidación de producción para el mercado de gobiernos estatales y locales. Estas fábricas tienen que cumplir los mismos criterios como los usados para desarrollar el Programa de Proveedores Designados para ropa licenciada por universidades.⁸ La consolidación del mercado a una cantidad limitada de fábricas “sweatfree” es un proceso de largo plazo; cualquier proveedor, si cumple con los estándares de trabajo justo o no, puede ser un candidato a ser un “proveedor designado” dado que se compromete a mejorar las condiciones de trabajo y puede alcanzar los estándares “sweatfree.”
- **Facilitación de procuración cooperativa** para trabajar con vendedores, cuando sea necesario, a identificar necesidades en común y proveedores “sweatfree” que los pueden compartir.
- **Apoyo para los oficiales que supervisar la procuración**, incluyendo talleres en común y el desarrollo de “normas mejores” para la implementación y administración de políticas de procuración “sweatfree,” como documentos de oferta, peticiones de divulgación, y procesos de disputas de contratos.

Estructuras y Dirección

El consejo del Consorcio incluirá oficiales públicos de los gobiernos estatales y locales que participan, ciudadanos que representan jurisdicciones afiliadas, y representantes de trabajadores y expertos laborales que son parte de un Concilio Consejero al Consorcio, que incluye representantes de afuera de los Estados Unidos. Todos los miembros del cuerpo ejecutivo serán actores claves sin interés financiera en la industria que produce para el mercado de gobiernos.

Será un total de 15 miembros del consejo, que consiste de:

- Dos representantes estatales
- Dos representantes de ciudades y condados
- Uno representante de distritos escolares y escuelas
- Cinco representantes ciudadanos
- Cinco representantes del Concilio Consejero que llevarán su experiencia directa en temas laborales internacionales o nacionales.

Los oficiales públicos serán designados por el ejecutivo de su jurisdicción para participar en subcomités que representan estados, ciudades y condados, y escuelas y distritos escolares. Los subcomités elegirán sus representantes al consejo. Los ciudadanos serán nombrados por el consejo de SweatFree Communities y elegidos por el Reunión General en la Conferencia Anual de SweatFree Communities. El Concilio Consejero elegirá sus representantes al consejo. Miembros del consejo participarán por dos años en plazos tambaleados, y son elegibles a participar en no más que tres plazos consecutivos. El consejo elegirá un presidente, vicepresidente, tesorero y secretaria, y desarrollará ordenanzas organizacionales para una organización no gubernamental. El Consorcio operará como una organización eximida de impuestos, designado oficialmente como 501(c)3.

⁸ La fábrica tiene que demostrar conformidad completa con estándares laborales reconocidas internacionalmente, y encarnado en los códigos de conducta de los afiliados; los empleados de la fábrica tienen que ser representados por un sindicato representativo y legítimo u otro cuerpo representativo; la fábrica tiene que demostrar que les paga a sus empleados un salario justo, una vez reciba precios para sus productos que lo hace posible; la fábrica tiene que producir principalmente o exclusivamente para el mercado de gobiernos estatales y locales, o para otros compradores comprometidos a estándares equivalentes. Vea: <http://www.workersrights.org/dsp.asp>

El consejo puede delegar trabajo del Consorcio a los empleados o los subcomités que funcionarán como grupos de trabajo con apoyo de los empleados. El director ejecutivo del Consorcio será un miembro ex officio del consejo. Los empleados tendrán especialización en derecho laboral comparativo, derechos de trabajo internacional, salud y seguridad laboral, y estándares de salarios justos. Los empleados colaborarán con organizaciones de derechos humanos, abogacía laboral y de otros países, incluyendo los Estados Unidos, y consultarán frecuentemente con los empleados de los afiliados.

Finanzas

El financiamiento del Consorcio vendrá principalmente de fuentes estatales, municipales y federales. Cada afiliado contribuirá deudas anuales, que serán lo más grande de 1% del presupuesto de procuración de ropa o \$5000. Gobiernos estatales y locales que participan pueden imponer honorarios en los vendedores para cobrar el precio de hacer cumplir sus Códigos de Conducto por el Consorcio. Para mantener su independencia, el Consorcio no aceptará fondos de las industrias que supervisa. El Consorcio también buscará fondos de fundaciones privadas.

Avanzar justicia para trabajadores mundiales

Un Consorcio de gobiernos estatales y locales podría tener un impacto significativo en las industrias que venden a esos mercados. El poder de procuración de los gobiernos estatales y locales es considerable, y solo aumentará al largo plazo, a un mercado combinado estimado a \$400 billones, cuando otros ciudades y estados participan. Como entidad independiente de los contratistas y subcontratistas que investigará, el Consorcio logrará credibilidad y legitimidad a un nivel que el monitorio individual y comunal de los productores no han logrado.

Apéndice: Línea del tiempo del Consorcio

	Meta de Afiliación	Desarrollo Organizacional	Programa del Consorcio
<i>Septiembre de 2006</i>		Consenso en "Ponencia en blanco" por oficiales públicos claves	
<i>Octubre de 2006 y adelante</i>		Comunicación con gobernadores, alcaldes y otros oficiales públicos	
<i>Septiembre de 2007</i>	5 estados 7 ciudades/concilios 3 distritos escolares	<ul style="list-style-type: none"> Convención fundadora con al menos cinco estados, siete ciudades, tres distritos escolares – todos que pagan deudas al Consorcio Formación del Consejo 	
<i>Octubre de 2007</i>		<ul style="list-style-type: none"> Archivando de Artículos de Incorporación, solicitud de estatus de ONG Solicitaciones de fondos al gobierno federal y fundaciones privadas 	
<i>Enero de 2008</i>		Contratar el director ejecutivo	Lanzamiento del baso de datos de reportes con nombres y locaciones de fábricas
<i>Septiembre de 2008</i>	10 estados 15 ciudades/condados 5 distritos escolares	Grupos de trabajo que enfocan en 1) procuración "sweatfree" cooperativa; 2) la administración de políticas "sweatfree"	
<i>Enero de 2009</i>		Tres empleados que vigilan las fábricas en el campo	<ul style="list-style-type: none"> 10 investigaciones de fábricas completadas y programas de remediación empezados Lanzamiento del programa de proveedores designados para los afiliados
<i>Septiembre de 2009</i>	15 estados 25 ciudades/condados 10 distritos escolares		Monitorio experimental de dos productos adicionales (más allá de ropa)
<i>Enero de 2010</i>		Cinco empleados vigilando las fábricas en el campo	<ul style="list-style-type: none"> 25 investigaciones de fábricas completadas 10 programas exitosos de remediación Transparencia completa en la cadena de fuente de ropa Programa de proveedores designadas