

Resumen de la Revisión Ambiental y Social (ESRS) CODEVI 13683-01– HAITÍ

Idioma original del documento: español
Fecha de emisión: octubre, 2022

1. Información general sobre el proyecto y el alcance de la Revisión Ambiental y Social de BID Invest

La presente transacción respaldará la expansión de la Compagnie de Développement Industriel, S.A. ("CODEVI", la "Empresa" o el "Cliente"), una zona franca ubicada en la ciudad norteña de Ouanaminthe, Haití, que hace frontera con la ciudad de Dajabón, República Dominicana ("RD"). Esta expansión (el "Proyecto") contempla: (i) la construcción de un edificio para MD industries Ltd. (locatario de CODEVI); (ii) la construcción de una planta de tratamiento de aguas residuales; (iii) la compra de maquinaria y equipo y (iv) una primera fase de la instalación de paneles solares para autogeneración eléctrica de 5 MW. CODEVI, MD Industries Ltd. y Grupo M S.A., forman parte del holding que tiene operaciones en Haití y República Dominicana.

El proceso de debida diligencia ambiental y social ("DDAS") se basó en la revisión de información ambiental y social relevante, junto con una visita al sitio donde el Cliente, realiza sus operaciones: Santiago de los Caballeros, RD, como en CODEVI, Ouanaminthe, Haití. La revisión contempló, pero no se limitó, al análisis información referente: i) el Sistema de Gestión Ambiental y Social ("SGAS") de la Empresa; ii) los permisos ambientales y las certificaciones vigentes; iii) las condiciones laborales; iv) los programas de seguridad y salud en el trabajo ("SST"); y v) los procedimientos de manejo de residuos sólidos y líquidos. El proceso fue complementado por reuniones y entrevistas telefónicas con funcionarios del Cliente.

2. Clasificación ambiental y social y justificación

De conformidad con la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social de BID Invest, el Proyecto ha sido clasificado en la Categoría B debido a que podrá generar, entre otros, los siguientes impactos y riesgos: i) incremento de los riesgos de trabajo; y ii) la producción de aguas residuales. Estos impactos y riesgos se estiman sean de mediana-baja intensidad ya que conllevan un potencial limitado, acotado al tiempo y el espacio de la planta industrial y pueden abordarse fácilmente a través de medidas de manejo.

Las Normas de Desempeño ("ND") activadas por el Proyecto son: i) ND1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales; ii) ND2: Trabajo y condiciones laborales; iii) ND3: Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación; y iv) ND4: Salud y seguridad de la comunidad.

3. Contexto Ambiental y Social

3.1 Características generales del sitio del proyecto

Fundado en 1986, el Grupo M es un holding de empresas de la República Dominicana que produce tejidos de punto y prendas de vestir principalmente para el mercado estadounidense. El Grupo M y su subsidiaria en Haití, MD Industries Ltd. tienen una operación integrada verticalmente¹ de fabricación de prendas de vestir más grandes en la región del Caribe, cuyos productos abastecen a empresas de marcas estadounidenses, incluidas Hanes Brands Inc², Next Level Apparel³, entre otras.

En RD, el sitio de producción se ubica en el Parque Carribean Industrial Park (“CIP”), en la ciudad de Santiago de los Caballeros, donde se fabrican y cortan telas. MD Industries, ubicada en el parque industrial CODEVI, en Haití, se dedica a las operaciones de maquila de prendas de vestir.

Parque Industrial CODEVI, una zona libre de impuestos en Ouanaminthe, Haití, en la frontera con RD, está operando, desde 2003, como una división de Grupo M. CODEVI, que emplea a unos 19.100⁴ empleados (lo que la convierte actualmente en el empleador más grande de Haití), comprende un conjunto de 29 plantas para el ensamblaje de prendas de vestir, varios edificios de oficinas, un centro de hospedaje y alimentación, un centro de capacitación, un centro de cuidado infantil, una planta de reciclaje, un centro de atención primaria, un almacén de alimentos para empleados y un edificio de generación de respaldo (back up) con 5 equipos generadores. Este parque industrial es quizás único en el mundo, al ubicarse una zona franca en medio de dos países culturalmente muy distintos.

3.2 Riesgos contextuales

En los últimos años, Haití se ha caracterizado por el deterioro de: i) la situación económica y la seguridad ciudadana; ii) los servicios públicos; iii) el entorno económico y empresarial; y iv) la calidad de vida de los hogares y del país. Sin embargo, el sector textil se ha mantenido en crecimiento⁵ y se ha constituido en una fuente de empleo significativa⁶. A pesar de esto, aún persisten las brechas para cubrir necesidades básicas de la población, dada la alta tasa de inflación, agudizada por los efectos del COVID-19 y el malestar socioeconómico y político.

¹ Se refiere al grado de integración entre la cadena de valor de una empresa y las cadenas de valor de sus proveedores y distribuidores (ver https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_ComOrga/Dolores_Nava/integracion.pdf)

² <https://www.hanes.com/corporate>

³ <https://uniwellapparel.com/uniwell-apparel>

⁴ El 95 por ciento del personal es haitiano y el restante 5% es en su mayoría dominicanos, pero, además, israelíes, chinos, Taiwaneses, y de otras nacionalidades.

⁵ Tal como se reporta en el siguiente enlace: <https://betterwork.org/portfolio/better-work-haiti-24th-biannual-compliance-synthesis-report/>, la Oficina de Textiles y Confección del Departamento de Comercio de EE. UU. (OTEXA), la industria textil haitiana exportó productos por USD 433.553 millones a Estados Unidos durante los primeros cinco meses de 2022, en comparación con USD 376.715 millones desde enero de 2021 a mayo de 2021, lo que representa un aumento del 15,09 por ciento.

⁶ En el enlace: <https://betterwork.org/portfolio/better-work-haiti-24th-biannual-compliance-synthesis-report/> se menciona que Better Work Haití registró 58.571 puestos de trabajo en el sector, en su informe del período mayo 2021 a junio 2022, en comparación con 53.410 del informe del período anterior (mayo 2020 a junio 2021). En febrero de 2022, el gobierno aumentó el salario mínimo diario en el sector textil de 500 a 685 Gourdes (37%).

Además, en 2022 ha aumentado la escasez de combustible, los enfrentamientos y la violencia entre pandillas, y los ataques armados contra la población, a pesar de los esfuerzos de la Policía Nacional de Haití (“PNH”) para frenar los delitos. Este clima de violencia ha provocado el desplazamiento de personas en varias áreas de Port-au-Prince, particularmente en el área metropolitana y a buscar oportunidades laborales fuera de la capital.

4. Riesgos e impactos ambientales y medidas de mitigación e indemnización propuestas

4.1 Evaluación y Gestión de los Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales

4.1.a Sistema de Gestión Ambiental y Social

Para alinearse a estándares de sus principales clientes, la Empresa se ha adherido al programa Better Work⁷ y ha logrado la certificación WRAP⁸. Esto, le ha permitido implementar las mejores prácticas de la industria en gestión ambiental y social, así como adoptar una Estrategia de Sostenibilidad⁹ Grupo M que se alinea con los 9 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (“ODS”)¹⁰ y se sustenta en tres ejes: i) empoderamiento social e integridad; ii) fortalecimiento de la asociatividad y encadenamiento productivo sostenible; y iii) innovación y resiliencia climática. Esta estrategia tiene como objetivos los siguientes: i) apoyar al bienestar social a través del empoderamiento rural; ii) colaborar en la identificación de oportunidades de desarrollo económico; iii) elevar las capacidades de asociatividad y cooperativismo; iv) fortalecer los clústeres emergentes para el desarrollo productivo binacional entre RD y Haití; y v) gestionar oportunamente los riesgos ambientales y climáticos de las áreas de influencia directa e indirecta de sus operaciones.

4.1.b Política

La Empresa mantiene políticas desarrolladas y relacionadas a los 12 puntos de la certificación WRAP¹¹, tales como: i) el cumplimiento con leyes y regulaciones laborales en el lugar de trabajo; ii) la prohibición del trabajo forzado; iii) la prohibición del trabajo de menores; iv) la prohibición del acoso y del abuso; v) el mantenimiento de un paquete atractivo de compensación y beneficios; vi) el establecimiento horas de trabajo adecuadas; vii) la prohibición de la discriminación; viii) el mantenimiento de niveles adecuados de salud y seguridad; ix) la libertad de asociación y de

⁷ Better Work, una colaboración entre la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”) y la Corporación Financiera Internacional (“CFI”), es un programa integral que reúne a todos los niveles de la industria de la confección para mejorar las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, e impulsar la competitividad de las empresas de confecciones. <https://betterwork.org/about-us/the-programme/>

⁸ WRAP es un programa de certificación de instalaciones centrado en prendas de vestir, calzado y productos de costura que emite tres niveles de certificación en función del cumplimiento con 12 principios que se basan en: i) estándares laborales internacionales generalmente aceptados; ii) las leyes locales y los reglamentos laborales; iii) las convenciones de la OIT, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Organización para Directrices para empresas multinacionales de la Cooperación y el Desarrollo Económicos (“OCDE”). <https://wrapcompliance.org/about/>

⁹ Desde 2022, la Empresa publica Informes de Sostenibilidad (<http://www.grupom.com.do/enviroment.php#>).

¹⁰ ODS 2 Hambre Cero, ODS 3 Salud y Bienestar, ODS 5 Igualdad de Género, ODS 7 Energía asequible y no contaminante, ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, ODS 10 Reducción de las Desigualdades, ODS 11 Ciudades y Comunidades Sostenibles, ODS 12 Producción y Consumo responsables y ODS 13 Acción por el Clima.

¹¹ CODEVI mantiene para sus instalaciones industriales #1, # 6, #7 y #3 la certificación WRAP, categoría “ORO”, que es el nivel de certificación estándar, otorgado a las fábricas que demuestran el pleno cumplimiento con los 12 Principios de WRAP.

negociación colectiva; x) el mantenimiento de una armonía con el ambiente; xi) el cumplimiento con las disposiciones aduaneras; y xii) la seguridad. Adicionalmente, CODEVI ha adoptado una Política Responsabilidad Social Corporativa (basada en educación, salud, sostenibilidad, y cultura y deporte) y una Política de Seguridad e Higiene Ocupacional.

4.1.c Identificación de riesgos e impactos

Los riesgos en la fabricación de telas y prendas de vestir de CODEVI se encuentran mapeados. Para su manejo se han implementado medidas de mitigación apropiadas, como la instalación de protectores (guardas) de las correas de transmisión de máquinas de coser y protectores de aguja. Así mismo, todas las instalaciones industriales, que han sido construidas por contratistas acreditados, gozan de buena iluminación y de rutas de salida de emergencia despejadas y bien señalizadas.

Adicionalmente, las instalaciones certificadas aplican la Guía de Manejo de riesgos de WRAP¹² para la identificación de los peligros en el lugar de trabajo, determinación de su importancia y aplicación de controles para mitigar y gestionar los riesgos asociados con: i) incendios; ii) cortocircuitos eléctricos; iii) defectos estructurales; iv) movimientos repetitivos; v) agentes químicos; vi) polvo; vii) ruido; viii) calor o frío extremo; y ix) agentes microbiológicos.

4.1.c.i Riesgos de género

La Empresa aborda riesgos de género, principalmente, mediante el cumplimiento de las leyes relacionadas con la protección a la mujer tanto en sus operaciones en RD¹³ como en Haití. De acuerdo con el último informe de Better Work Haití¹⁴ (“BWH”), el Cliente ha venido trabajado desde 2018 en las instalaciones del Parque CODEVI para impartir capacitación en Prevención del Acoso Sexual (“PAS”) a supervisores y gerentes.

En abril de 2022, se impartió por parte de BWH, una capacitación sobre Género Violencia y Acoso (“GBVH”), con el objetivo de fortalecer los conocimientos de la prevención del acoso sexual y no a la violencia de género en su conjunto, así como para apoyar la revisión de políticas y desarrollar procedimientos para identificar y reducir el acoso sexual en el lugar de trabajo. La capacitación se impartió a los trabajadores de las fábricas participantes, así como a los representantes de las asociaciones de trabajadores (con un total de 426 participantes, de los cuales 155 fueron Mujeres).

Sin embargo, el Cliente, tomando en cuenta que aproximadamente el 50% del personal es femenino, desarrollará y actualizará constantemente una matriz de riesgos e impactos de género, usando para el efecto la “Herramienta de Evaluación de Riesgo de Género”¹⁵ (“HERG”) de BID Invest.

¹² <https://wrapcompliance.org/wp-content/uploads/2021/01/2021-01-15-Risk-Management-Guide.pdf>

¹³ RD cuenta con una ley que facilita el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia desde el 2011 https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_dom_leyfacilitaaccesojusticiamujeresvictimasviolencia.pdf

¹⁴ https://betterwork.org/wp-content/uploads/2022/08/BWH_24th_Compliance_SR_HOPE-II_English.pdf

¹⁵ Esta herramienta ha sido concebida para prevenir y gestionar los riesgos relacionados a género en sus operaciones (ver <https://www.idbinvest.org/es/publications/herramienta-de-evaluacion-de-riesgos-de-genero>)

4.1.c.ii Exposición al cambio climático

La zona donde se ubica el Proyecto¹⁶, tiene una exposición alta a vientos huracanados (velocidades del orden de 209 km/h para un período de retorno de 500 años) y a olas de calor¹⁷. El lugar está moderadamente expuesto a sequías, a escasez del suministro de agua y a terremotos.

A lo anterior se le suma la baja y moderada capacidad instalada en Hiatí y RD, respectivamente, para la preparación y respuesta a desastres.

4.1.d Programas de gestión

CODEVI ha establecido un conjunto de políticas y procedimientos para gestionar los problemas ambientales y sociales asociados a sus actividades, de acuerdo con los marcos proporcionados por BWH, sus clientes, la legislación aplicable en los dos países y el contrato de trabajo colectivo con el sindicato de trabajadores de CODEVI.

La gestión ambiental y social de CODEVI se fundamenta en la implementación de los 12 principios de la certificación WRAP¹⁸, los cuales abarcan puntos asociados con la gestión de los recursos humanos; la salud y seguridad; las prácticas medio ambientales; y el cumplimiento de las normas legales locales, incluidas las de seguridad y los requisitos aduaneros de importación y exportación. Estos principios se han traducido en CODEVI, en varios procedimientos, tales como los de: i) Manejo de Materiales Peligrosos; ii) Manejo de Calentadores; iii) Corte y Soldadura; iv) Embarque y Seguridad; v) Emergencias; vi) Libertad de Asociación; vii) Mantenimiento del Sistema de Climatización; ix) Mantenimiento de Sistema de Purificación de Agua; x) Reducción de Consumo de Agua; y xi) Inspección Contenedores y Vehículos de Carga.

4.1.e Capacidades y competencia organizativas

CODEVI mantiene tres áreas para su gestión ambiental y social (“A&S”): i) sostenibilidad, que impulsa temas como la eficiencia energética y de uso del agua, la gestión de residuos y el compromiso social y los proyectos ambientales fuera del límite de CODEVI; ii) cumplimiento, para vigilar el acatamiento de los estándares aplicables y de las leyes de la RD y Haití; y iii) servicios, que maneja la gestión humana, los temas de salud y seguridad ocupacional (“SSO”), compras, capacitación y guardería.

4.1.f Preparación y respuesta ante situaciones de emergencias

El Cliente mantiene un Procedimiento de Atención a Emergencias, con alcance a todo el complejo de CODEVI, que establece: i) la forma de manejo de las situaciones de emergencia para distintos escenarios (incendios, inundaciones, huracanes, terremotos y derrames de productos químicos); ii)

¹⁶ Climate risk Screening Summary, Level I of the IDB Invest Climate Risk Assessment, 13683-01 Codevi-combined report, September, 2022

¹⁷ Esto podría llegar a más de 165 días de calor extremo en un año hacia el final del siglo XXI.

¹⁸ <https://wrapcompliance.org/es/12-principios/>

los responsables por la implementación del procedimiento; y iii) la necesidad y estructuración de brigadas (contra incendio, primeros auxilios, y evacuación y rescate) de emergencia, en cada una de las fábricas. El procedimiento incluye también una descripción de las rutas de escape; y la ubicación de las puertas de salida de emergencia; los requisitos de señalización, acceso e iluminación de las salidas; y la ubicación y características de los extintores de fuego.

Adicionalmente, existe un Centro de Emergencias Binacional 911, que sirve para las comunidades Dajabón y Ouanaminthe, que está equipado con una motobomba y una ambulancia y que mantiene convenio de cooperación con el Cuerpo de Bomberos de Dajabón. CODEVI cuenta, además, con un centro médico propio que brinda primeros auxilios en caso de accidentes laborales y que, dado que no existe una facilidad similar en Ouanaminthe, también actúa como centro de atención primaria de salud para los empleados y sus familias en ese lugar.

4.1.g Seguimiento y evaluación

CODEVI ha establecido indicadores clave de desempeño (“KPI”) para el consumo de energía y de agua, y para la generación de residuos. La Empresa gestiona su fuerza laboral de acuerdo con los requerimientos de sus clientes, BWH y el Convenio Colectivo de Trabajo (“CCT”). Como parte de su proceso de mejora continua, está sujeta a auditorías periódicas internas de SSO y de las condiciones de trabajo, y al cumplimiento de los Planes de Acción Correctivos que se derivan de estos procesos.

4.1.h Participación de los actores sociales

En la fase de implementación del complejo industrial de CODEVI en el 2002, la Empresa estableció un proceso de consulta con las comunidades del área de influencia directa: Dajabón (RD) y Ouanaminthe (Haití). Sin embargo, luego de que el complejo llegara a su fase de operación, los riesgos están limitados al interior de la zona industrial. Por esto, CODEVI ha centrado su gestión social en la promoción y el desarrollo de la comunidad, en iniciativas de los empleados (95% de los cuales habitan en la ciudad de Ouanaminthe) y en su relacionamiento con líderes comunitarios y autoridades locales (alcaldes de Ouanaminthe y Dajabón).

Los programas de Responsabilidad Social Corporativa (“RSC”) de la Empresa, que se ejecutan por parte de la Fundación Grupo M, incluyen, entre otros, a los siguientes: i) Centro Agroforestal CODEVI, un vivero con más de 70,000 árboles de distintas especies endémicas; ii) el Santuario de La Paz, un espacio de meditación y descanso a disposición de empleados y visitantes del complejo; iii) la Escuela de Inducción de Trabajadores y Entrenamiento de Directivos y Mandos Medios “L’Ékol”; iv) el Centro “Tipa Tipa”¹⁹, un centro de educación y cuidado infantil donde se cuidan y educan a 160 niños en edades que fluctúan desde los 45 días hasta los 6 años; v) “Sipé”, un micro mercado con productos de la canasta básica familiar a precios más competitivos para los colaboradores y comunidad; vi) “Zaboka”, una estación de expendio de gas propano, cuyo objetivo es evitar que la población talle de árboles, los transforme en carbón y lo use como combustible; y vii) la estación de reciclaje “Carplar”, que opera en colaboración con las alcaldías de la zona fronteriza entre los dos países para la recolección, almacenamiento y reciclaje (o reutilización) de residuos plásticos.

¹⁹ En español “Pasito a Pasito”. El centro beneficia a empleadas que son madres solteras y no tienen con quien dejar a sus hijos durante el horario laboral. Los niños reciben educación, alimentación y cuidados médicos.

4.1.i Comunicaciones externas y mecanismo de quejas

CODEVI ha establecido un canal de comunicación externa mediante una emisora llamada “Radio Power”, la cual, además de noticias de la Empresa, difunde también programas de tipo educativo y cultural²⁰.

La Empresa está en proceso de estructuración de un Canal de Denuncia o Línea Ética que garantizará agilidad de respuesta y confidencialidad a sus usuarios, cuyo objetivo es el capturar diferentes tipos de denuncias (acoso sexual, acoso laboral, abuso de poder, discriminación, extorsión, etc.) y canalizarlas a las áreas competentes para dar respuesta y, de ser el caso, efectuar acciones correctivas.

La Empresa, además: i) formulará un procedimiento y asignará personal para reportar a las comunidades afectadas sobre riesgos importantes de las acciones que realiza y los planes de acción correspondientes; ii) dispondrá múltiples canales para informar a las comunidades; iii) realizará una encuesta para saber qué información es útil a las comunidades; iv) informará los resultados del desempeño de la Empresa; v) brindará estadísticas del proceso de resolución de quejas; y vi) publicará anualmente un reporte ambiental y social siguiendo las mejores prácticas internacionales tales como la Iniciativa Mundial para la Elaboración de Reportes (“GRI”, por sus siglas en inglés).

4.2 Trabajo y Condiciones Laborales

El tamaño actual de la fuerza de trabajo de la Empresa es de 19.146 trabajadores (directos e indirectos) de los cuales aproximadamente, un 50% son mujeres y 50% hombres; 95% son haitianos (en CODEVI) y el restante de RD u otras nacionalidades²¹. Se espera el Proyecto genere alrededor de 700 puestos adicionales de trabajo.

4.2.a Condiciones de trabajo y administración de las relaciones laborales

La Empresa cuenta con políticas y procedimientos de recursos humanos (“RH”) para gestionar sus relaciones laborales. Al igual que otras empresas haitianas de indumentaria, CODEVI participa en el programa BWH y está sujeta a auditorías semestrales de esta organización. Adicionalmente, 6 de las 12 empresas de producción de CODEVI recibieron certificados WRAP (categoría “Oro”) en 2021, con una validez de un año.

4.2.a.i Políticas y procedimientos de recursos humanos

La Empresa cuenta con un Código de Conducta y un Reglamento Interno de Trabajo, que incluyen: la prohibición del trabajo forzoso; del trabajo de menores; del acoso, abuso o castigo corporal; de pruebas de embarazo; y de discriminación. CODEVI también cuenta con declaraciones de política sobre compensaciones, beneficios, jornada laboral, derechos de maternidad, derecho de los

²⁰ Algunas de las programaciones incluyen temas relacionados con: orientación a la población sobre la importancia del trabajo y del ahorro; salud CODEVI; conocimiento de la cultura; conocimiento de la ley haitiana; diálogos con la colectividad; convivencia y su importancia para el desarrollo del país; impacto económico de CODEVI en la región; y normas y deberes y prevención del COVID-19.

²¹ En agosto 2022, se registraron 19.146 trabajadores en CODEVI (17.196 haitianos y 1.150 de otras nacionalidades).

trabajadores a la libertad de asociación sin discriminación, comunicación de quejas y sugerencias; también cuenta con una política de puertas abiertas para los empleados y con un protocolo y medidas de higienización para prevención del COVID – 19.

4.2.a.ii Condiciones laborales y términos de empleo

Todas las condiciones de trabajo y los términos de empleo están documentados en el CCT. Al iniciar la relación de trabajo, el empleado recibe un contrato por escrito que define los términos de empleo, los derechos bajo la ley y el CCT, las horas de trabajo, las tarifas salariales, los arreglos de horas extras y otras condiciones habituales. La semana laboral normal es de 5 días de nueve horas. Si embargo, el trabajador tiene la oportunidad de aumentar sus ingresos a través del trabajo a destajo.

4.2.a.iii Organizaciones laborales

La Empresa cumple con la legislación laboral tanto de RD como de Haití²² en cuando al derecho de agrupación y sindicalización²³. Así, a la fecha, CODEVI mantiene el CCT firmado con 5 organizaciones sindicales²⁴ bajo la ley haitiana²⁵. Cada unidad de negocio (fábrica) tiene un delegado para la negociación del CCT.

4.2.a.iv No discriminación e igualdad de oportunidades

Tanto el CCT como el marco de políticas de recursos humanos de CODEVI prohíben la discriminación.

4.2.a.v Mecanismo de atención de quejas

El sindicato desempeña un papel activo y comunica periódicamente las quejas de los trabajadores a la dirección de la Empresa, en nombre de los trabajadores. La Empresa también cuenta con varios mecanismos para capturar quejas del personal (sin intervención sindical) y un procedimiento formal de quejas y sugerencias. Las quejas son capturadas mediante comunicación directa con los gerentes de línea o el departamento de RH o mediante buzones de sugerencias (ubicados dentro de la fábrica) que el departamento de RH revisa semanalmente. Las quejas se investigan con prontitud, se brindan comentarios y se mantienen registros de su naturaleza. Los tipos de quejas más comunes se relacionan con aspiraciones salariales.

²² Haití ratificó el Convenio nº 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) en 1979 y el Convenio nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) en 1957.

²³ La fuerza laboral de Codevi está sindicalizada desde 2005, con empleados pertenecientes al sindicato Sokowa (Le Sendika Ouvriye Codevi Wanament / Syndicat des Ouvriers de Codevi à Ouanaminthe).

²⁴ Syndicat des Ouvriers de CODEVI/Ouanaminthe, Sendika Ouvriye Kodevi Wanament (Sokowa), Syndicat Des Ouvriers et Employés de la Zone Franche Codevi (SOFEZO), Syndicat ses Travailleurs et Travailleuses CODEVI/Ouanaminthe (SYNTRACO), L'Association Syndicale des Ouvriers de la CODEVI Ouanaminthe (ASSOCO), Syndicat Des Travailleurs D'assemblage De Codevi Ouanaminthe (STRACO).

²⁵ Ley No. VI, Título IV del Código de Trabajo.

4.2.b Protección de la fuerza laboral

La Empresa tiene políticas que prohíben el uso de mano de obra forzada o infantil, en cumplimiento de las políticas de RD y Haití al respecto, ambos países son signatarios del Convenio 105 de la OIT. En el caso del trabajo infantil, si bien la edad mínima para trabajar en Haití es de 15 años, es política de CODVI no emplear a menores de 18 años. Para esto, la edad de los posibles empleados se verifica antes de contratarlos. La DDAS no evidenció trabajo infantil ni forzoso.

4.2.c Salud y seguridad en el trabajo

La mayoría de las lesiones laborales están relacionadas incidentes con pinchazos de agujas. Los primeros auxilios son proporcionados in situ por el centro médico de CODEVI. Los accidentes se investigan y se les da seguimiento con el gerente de producción correspondiente. La Empresa proporciona equipo de protección personal y capacitación para su uso correcto. Además, se imparten capacitaciones en temas de formación técnica (incluyendo uso de máquinas de coser y manejo de montacargas), de habilidades blandas y en los temas de visión y misión, y valores corporativos.

Cada fábrica cuenta con un Comité Tripartito de Seguridad y Salud (conformado por uno o más representantes de los trabajadores, un representante del sindicato y un representante de la Empresa) que se reúne mensualmente para analizar los temas más críticos, así como las quejas recibidas.

En base a una matriz de riesgos, CODEVI realiza monitoreos periódicos de ruido, iluminación, calidad del aire en el lugar de trabajo y temperatura en los lugares de trabajo críticos. Además, el departamento médico realiza evaluaciones periódicas al personal (espirometrías y audiometrías) y efectúa mediciones ambientales de ruido e iluminación. La Empresa ha conformado y entrenado a brigadistas.

Como parte del proceso de mejora continua, las desviaciones de cumplimiento de los estándares aplicables detectadas por los procesos de auditoría interna de CODEVI están siendo corregidas por medio de un programa continuo de capacitación y de planes de corrección que presentan a los responsables del Comité Tripartito.

4.2.d Trabajadores contratados por terceras partes y cadena de abastecimiento

La Empresa mantiene reglas generales de seguridad y salud en el trabajo que aplican a todos los contratistas o proveedores de servicios que tengan alguna relación comercial con CODEVI. También posee Criterios de Selección de Suplidores, mediante los cuales se solicita a cada una de las fábricas abastecedoras, el cumplimiento con la normativa ambiental de RD²⁶, así como la autorización ambiental correspondiente para la implantación en su complejo industrial. Cabe indicar que, por la naturaleza del negocio, únicamente se mantienen contratos para la construcción de nuevas instalaciones o equipos. El abastecimiento de materia prima proviene de sus clientes.

²⁶ Ley General de Medio Ambiente y Recursos Naturales No. 64-00 (Art. 38, 40 y 41).

4.3 Eficiencia del Uso de los Recursos y Prevención de la Contaminación

Las operaciones de CODEVI tienen un consumo de recursos relativamente bajo: su demanda de electricidad es principalmente para los motores de las máquinas de coser, la iluminación, la ventilación y los compresores de aire.

4.3.a Eficiencia en el uso de recursos

CODEVI se abastece principalmente mediante un convenio de compraventa de energía con Empresa Distribuidora de Electricidad del Norte - Edenorte²⁷.

Para tratar temas de eficiencia energética, CODEVI ha establecido un Comité de Energía conformado por el representante del Equipo de Sostenibilidad, y por un delegado de cada planta industrial (fábrica). Diariamente se realizan lecturas de contadores, se analizan semanalmente los consumos y se establecen objetivos de mejora continua.

Las eficiencias registradas en los últimos años han sido el resultado del cambio de motores de las máquinas de coser por unidades de alta eficiencia; un mejor control de la iluminación; un enfriamiento mejorado del compresor de aire; y la adopción de compresores de aire de accionamiento de velocidad variable. Además, se ha implementado un programa de reemplazo de iluminación con LED²⁸.

Actualmente CODEVI tiene una planta fotovoltaica instalada en los techos de los edificios más nuevos del complejo, cuya capacidad instalada es de 1.5 MW. El Proyecto prevé la ampliación a de esta planta en entre 3 a 5 MW, en la primera fase.

4.3.a.i Gases de efecto invernadero

La emisión de Gases de Efecto Invernadero de CODEVI se debe principalmente al uso de electricidad; al uso de combustibles fósiles en la planta generación térmica de back up (motores diésel); al uso de combustible para montacargas; y algunas pérdidas en los sistemas de refrigerantes. Se estima que las emisiones anuales de GEI estarán por debajo de las 25,000 toneladas/año de CO₂ equivalente.

4.3.a.ii Consumo de agua

El agua para consumo humano (apta para beber) y para usos sanitarios es extraída de 3 pozos y es tratada y potabilizada mediante plantas de ósmosis inversa, instaladas de manera individual en cada fabrica. El consumo de agua promedio en CODEVI es de aproximadamente de 22,000 m³/mes. Sin embargo, desde enero de 2022, CODEVI está implementando una campaña de eficiencia del uso de agua mediante un programa de reducción del consumo, lo que le ha permitido reducir su consumo en casi 13.000 m³/mes. Dentro de las medidas tomadas se pueden citar: i) el cambio de todas las

²⁷ <https://edenorte.com.do/edenorte-anuncia-proyecto-de-rehabilitacion-en-codevi/>

²⁸ El financiamiento de BID Invest, a través de una Asistencia Técnica, buscará apoyar los esfuerzos de la Empresa para la autogeneración de energía renovable (es decir, estudio de factibilidad, y la obtención de la certificación EDGE (<https://edge.gbci.org/>) o LEED (<https://www.leedonline.com>) para la expansión de la zona franca CODEVI.

llaves de lavamanos manuales a llaves con sensores o Push Button; ii) el cambio de todos los inodoros a los de tipo fluxómetro²⁹; iii) la capacitación a toda la fuerza laboral para incentivar al ahorro del agua; iv) la colocación de señalización en los baños incentivando al cuidado del agua y el cuidado de los equipos lavamanos inodoros; y v) la instalación de medidores de consumo de agua independientes en áreas de oficina, producción y baños de producción para poder llevar el control cada semana del consumo de agua de estas áreas.

Cabe destacar que, para cada una de las plantas industriales, CODEVI mantiene un tablero de control y seguimiento de los resultados mensuales de la gestión del recurso hídrico con indicadores claves (KPI) tales como: i) consumo promedio por persona/planta; ii) consumo promedio persona total; y iii) total de volumen ahorrado acumulado anual.

4.3.b Prevención de la polución

Las operaciones de CODEVI no producen emisiones de material particulado ni de otro tipo a la atmósfera.

Todos los procesos de producción son secos, por lo que no hay efluentes industriales. En cambio, cada una de las fábricas, CODEVI genera aguas residuales sanitarias que se descargan a varias fosas sépticas luego de pasar por tanques de sedimentación. Las descargas líquidas de estos tanques se dirigen a un gran pozo séptico en común en el cual las aguas sanitarias se filtran al subsuelo de manera natural. Todas las aguas que se dirigen a estos pozos son aguas sanitarias de baños y lavamanos.

Sin embargo, la Empresa ha considerado la construcción de una planta de tratamiento de aguas residuales domésticas (“PTARD”)³⁰ con una capacidad de 500 m³/día. Ésta permitiría tratar las aguas residuales producidas por los 22.000 trabajadores, reducirá el envío al suelo de 141,5 kg/día de carga contaminante (3.679 toneladas/mes de DBO₅).

El diseño de la PTARD contempló lo siguiente: i) Calibración de un modelo de agua, el cual permitió determinar consumos de agua para una población de 14.000 trabajadores (500 m³/día) y una población de 22.000 trabajadores (680 m³/día), ii) análisis de tres tecnologías de tratamiento de agua (humedales³¹, MBR³² y lodos activados³³) y la selección de la alternativa más aconsejable; iii) el diseño de la PTARD para cumplir la normatividad de DR y los estándares de la CFI; iv) el reúso del efluente de la planta como agua de riego de zonas del campus industrial CODEVI; y v) el reúso del lodo deshidratado como parte del proceso de compostaje para la obtención de abono orgánico.

²⁹ El consumo de un inodoro convencional consume 16 litros (4.22gal) de agua y de tipo fluxómetro de 4 a 6 litros (1.05gal a 1.58gal) de agua.

³⁰ Planta de Tratamiento de Agua Residual Doméstica del CAMPUS INDUSTRIAL CODEVI. Evaluación Técnica Planta de Tratamiento de Agua Residual Doméstica – PTARD, Ingeniería Conceptual, 3 de mayo 2021. IFC, CODEVI, CPI.

³¹ Los humedales artificiales son sistemas de ingeniería que aprovechan recursos de la naturaleza para limpiar residuos del agua, que básicamente, consisten en un terreno sobre el cual se coloca un material impermeable para evitar que el líquido se filtre en el subsuelo.

³² El reactor biológico con membranas (MBR) contempla la ultrafiltración aplicada con membranas como parte del tratamiento secundario de efluentes, de manera similar a las que se usa para tratamiento de agua potable.

³³ El proceso que utiliza una masa de organismos de manera aeróbico para tratar el agua residual y remover compuestos orgánicos biodegradables.

4.3.b.i Residuos

Los desechos sólidos se segregan en la fuente y recolectan en contenedores separados para papel y cartón, plásticos y “residuos comunes”, y se disponen en estaciones de acopio temporal, desde donde se transportan hacia el destino final, de acuerdo con el tipo de residuo.

La Empresa implementa un programa de reducción de residuos sólidos y de economía circular mediante la segregación en origen y su posterior reutilización, reciclado o adecuada eliminación. Para esto, ha puesto en marcha las siguientes iniciativas: i) reciclaje de residuos plásticos (botellas PET³⁴) y chatarra metálica³⁵; ii) envió de residuos de cartón a Santiago, RD para su reciclaje; y iii) disposición de residuos no reutilizables o reciclables y orgánicos³⁶ en el vertedero municipal de Dajabón.

Los desechos peligrosos como el aceite usado, lubricantes o carburantes provenientes del mantenimiento de maquinaria (montacargas o motores de generación de back up) y las bombillas fluorescentes usadas se devuelven a RD para que un contratista autorizado los elimine.

4.3.b.ii Manejo de materiales peligrosos

La Empresa ha desarrollado un procedimiento de Manejo de Materiales Peligrosos con el objetivo de evitar accidentes. Este procedimiento detalla acciones clave para el manejo de emergencias, así como la gestión de los desechos peligrosos que resultan del manejo de estos materiales.

4.3.b.iii Manejo y uso de pesticidas

No se evidenció el uso de pesticidas en las instalaciones del Cliente.

4.4 Salud y seguridad de la comunidad

Toda la gestión de la salud y seguridad de la Empresa con las comunidades del área de influencia, tanto en RD como en Haití, se fundamenta en el documento de “Políticas de Responsabilidad Social Corporativa” donde se definen los lineamientos del programa de RSC. Su implementación y liderazgo están bajo la responsabilidad de la Fundación Grupo M. La fundación promueve cinco programas de inclusión social: i) la salud laboral, infantil y materna; ii) formación y educación; iii) cuidado de los niños; iv) iniciativas culturales y deportivas; y v) sostenibilidad ambiental.

4.4.a Personal de seguridad

CODEVI tiene un servicio de seguridad propio que se conforma por 100 personas y cuyo enfoque está en la seguridad: i) corporativa; ii) en el transporte; iii) del personal; y iv) física interna (tales como

³⁴ PET (polietilentereftalato) es un polímero plástico que se obtiene mediante un proceso de polimerización de ácido tereftálico y monoetilenglicol.

³⁵ Se llevan a una planta recicladora CARPLAN (dentro de CODEVI) para exportación, previa su trituración.

³⁶ Con los residuos orgánicos se está iniciando un proyecto de compostaje, el cual, a su vez, servirá de abono en el Centro Agroforestal CODEVI.

resolver disputas entre empleados) y externa (activar a la policía en caso de una situación más grave).

La gestión de la seguridad se define e implementa de acuerdo con un Manual de Seguridad Corporativa aprobado en 2022, que establece los procedimientos, la gestión documental y el monitoreo interno. En el manual se identifican escenarios de riesgo tales como amenazas terroristas, amenazas internas, ataques cibernéticos, narcotráfico, robo de carga, entre otros. Así mismo, se establecen procedimientos para los siguientes procesos: i) las auditorías; ii) las contrataciones³⁷; iii) las normativas de empleados; iv) los controles y protocolos de acceso; v) la carnetización; vi) el reclutamiento; vii) la terminación de contratos de trabajo; viii) el funcionamiento de la central de monitoreo y vigilancia; ix) el funcionamiento del centro de emergencias; la matriz de riesgos; x) el ingreso de mercancías y materiales; y xi) el despacho de materia prima, entre otros.

Los guardias no están armados, excepto los que controlan el acceso al sitio de CODEVI sobre el Río Masacre desde Ouanaminthe. No obstante, el Cliente capacitará a todo el personal de seguridad en el documento: Manual de Buenas Prácticas Empleo de fuerzas de seguridad: Evaluación y gestión de riesgos e impactos del IFC³⁸ y guías de buenas prácticas para el Sector Privado: Abordando los riesgos de represalias contra Partes interesadas del Proyecto, del IFC y BID Invest³⁹.

5. Acceso local a la documentación del proyecto

La documentación relativa a CODEVI y el Grupo M puede ser accedida en los siguientes enlaces:
i) <http://www.grupom.com.do/index.php>; y ii) <http://www.grupom.com.do/fundacion.php>

³⁷ Incluye la verificación de los antecedentes policiales y el sometimiento a pruebas psicológicas

³⁸ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5e74e4d6-f977-49f3-85cb-e626519b0e49/p_handbook_SecurityForces_2017_Spanish.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nzgFMTI

³⁹ <https://idbinvest.org/es/medios-y-prensa/nueva-guia-para-abordar-los-riesgos-de-represalias-contra-las-partes-interesadas-de>