

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Vol. 12 No. 2 • Septiembre 2007

dentro

Gildan Activewear cumple sus promesas a los trabajadores Mexicanos despedidos.

¿Harán lo mismo otros fabricantes?

2

¿Lograrán justicia los trabajadores de Hermosa? Un nuevo reporte de la RSM destaca los pasos que se deben tomar para resolver una situación desesperada en El Salvador.

3

Los Juegos Olímpicos de Beijing no ganaran ninguna medalla por los derechos laborales ahora que los activistas han puesto en el blanco a los productos con marca Olímpica.

4

Hablan las marcas sobre la violencia en contra de los huelguistas afuera de la fábrica Chong Won

8

Marcha de trabajadores a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

FOTO: RODRIGO SANTIAGO HERNÁNDEZ

Los trabajadores de la mezclilla luchan por un sindicato democrático

Cansados de un sindicato "oficial" que no los defiende, los trabajadores de la fábrica de jeans Vaqueros Navarra están organizando un sindicato independiente, democrático en Puebla. Al hacerlo, han debido enfrentar intimidación, acoso, ataques y despidos injustificados.

A principios de este año, la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán se contactaron

con la RSM sobre eventos problemáticos que se estaban dando en la planta de Vaqueros Navarra. Una serie

de despidos había sembrado la alarma entre los trabajadores de un posible cierre, justo cuando los trabajadores se estaban organizando para exigir un pago adecuado del beneficio anual de reparto de utilidades dispuesto por la legislación mexicana.

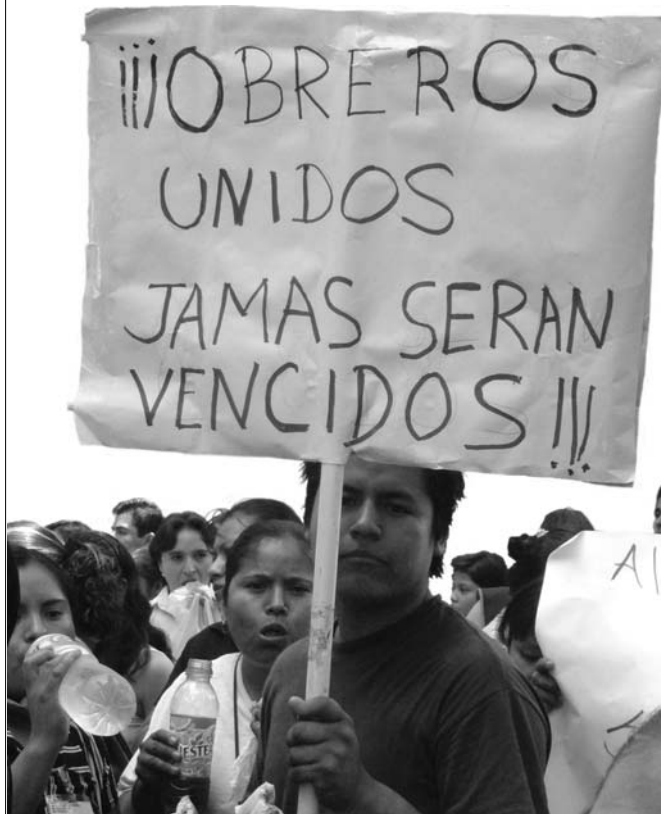
Según la Comisión, el empleador había dicho a los trabajadores que hablar contra la fábrica y sobre las violaciones a los derechos laborales podría resultar en que las marcas cancelaran los pedidos y se tuviera que cerrar la planta.

Vaqueros Navarra es la más grande y más antigua fábrica de jeans propiedad del Grupo Navarra, uno de los consorcios de confecciones más poderosos de la región de Tehuacán, que emplea unos 8,000 trabajadores en cinco fábricas y dos lavanderías de jeans.

Los trabajadores forman una coalición

Cuando Vaqueros Navarra comenzó a emitir los pagos de reparto de utilidades en

● Ver 'Trabajadores presionados' p.6



Gildan cumple promesas con trabajadores mexicanos despedidos

Cuando Gildan Activewear anunció el cierre de sus dos fábricas, en el Estado de Coahuila en el norte de México en marzo pasado, los trabajadores tenían razones para preocuparse. Pero después de una serie de discusiones con la RSM y la organización local de derechos laborales SEDEPAC, Gildan sentó un precedente para los trabajadores que están acostumbrados a que se les niegue aún sus derechos legales.

Monclova, Coahuila, ya ha sido duramente golpeada por el cierre de una fábrica local propiedad de Hanesbrands, eliminando 1,700 empleos. Para empeorar la situación, Hanesbrands presionó a los trabajadores a firmar documentos afirmando que no tenían lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo, renunciando con ello a su derecho a compensación. La empresa tampoco dio a los trabajadores los documentos a los que tienen derecho que les permitieran acceder a beneficios de pensión del gobierno.

No hay duda de que el cierre de las fábricas de Gildan a principios de abril fue una mala noticia para los 1,300 trabajadores de Gildan y, al producirse inmediatamente después de los cierres anteriores, constituyó otro retroceso para las perspectivas generales de empleo en Monclova y las comunidades cercanas.

Pero, a diferencia de Hanesbrands, Gildan dijo desde el comienzo que apoyaría a sus ex trabajadores en el proceso de cierre y dejó abierta la puerta al diálogo con la RSM y SEDEPAC sobre qué medidas podría tomar la empresa para facilitar la transición.

Los resultados positivos de la disposición de la empresa de involucrarse en un diálogo constructivo comprendieron

cobertura médica para los ex trabajadores desempleados, aunque no para los miembros de sus familias, indemnización mayor que la requerida legalmente, y una contribución económica a un programa de capacitación para el empleo gubernamental para ex trabajadores de Gildan.

Gildan accedió a compensar a los trabajadores en base al salario promedio más alto de los 12 meses anteriores al cierre, y a otorgar 45 días adicionales de pago de indemnización por la corta notificación previa del cierre. La capacitación para el empleo para los trabajadores es provista por el Instituto Estatal de Empleo. Se informó que Gildan comprometió la suma de \$ 2.300.000 (US\$ 210.000) para recapacitación.

Significativamente, SEDEPAC recibió el mandato de verificar que se cumpliera el compromiso de Gildan y monitorear el programa de recapacitación.

Estas medidas son sustanciales y bienvenidas en un país

donde con frecuencia los trabajadores ni siquiera reciben lo que merecen legalmente.

"Fue posible negociar con Gildan en relación a las demandas que eran importante para los trabajadores, tales como el pago del 100% de la indemnización más uno o dos meses de salario, y dos meses de capacitación para adquirir habilidades de trabajo extra debido a que el empleo en Monclova está cambiando, de la industria textil a la

Para mayor información, visitar:
<http://es.maquilasolidarity.org/es/node/276>

industria de autopartes," dijo Betty Robles, Directora de SEDEPAC en Coahuila.

"Una parte importante de la negociación fue que la empresa accedió a buscar empleos disponibles en el mercado laboral local y negociar con el gobierno y otras empresas para ubicar a sus trabajadores despedidos en puestos de trabajo disponibles. Otro precedente fue que la empresa aceptó que una organización de la sociedad civil como la nuestra pudiera monitorear el proceso de cierre y terminación."

El 3 de agosto, después de un intercambio de correspondencia entre SEDEPAC, la RSM y Gildan, la empresa también se

comprometió a proveer a sus ex trabajadores cobertura médica adicional.

Los trabajadores en México tienen derecho legal a ocho semanas de cobertura médica después de la terminación del empleo. Gildan ofrece actualmente subsidiar la cobertura médica para trabajadores desempleados por un año después del cierre mediante un programa estatal del instituto de seguridad social, IMSS.

La cobertura médica de un año asegura que las trabajadoras que informaron a la empresa de sus embarazos justo antes del cierre, seguirán teniendo cobertura al dar a luz e inmediatamente después.

La cobertura médica es también importante para los trabajadores que pudieran tener dificultad en conseguir un nuevo empleo o que hubieran sufrido una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

"Realmente sienta un precedente para mostrar cómo deben actuar las maquiladoras en una situación de cierre," dice Robles. "Gildan tuvo una actitud abierta a negociar lo mejor para sus trabajadores."

"Estamos comprometidos a hacer algo importante para nuestros trabajadores," dice Corinne Adam, Directora de Cumplimiento Social de Gildan. "Queremos ser los mejores en nuestra clase. Hacemos lo que decimos." ■

El Boletín de la Red de Solidaridad de la Maquila es una publicación trimestral en inglés y español de la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). La RSM es una organización de defensa de los derechos laborales y de las mujeres que trabaja para mejorar las condiciones de trabajo en las maquiladoras y zonas francas alrededor del mundo. La Red de Solidaridad de la Maquila es el secretariado del ETAG.

Editores:
Madeleine Cohen
Ana Enriquez
Bob Jeffcott
Aylwin Lo
Kevin Thomas
Lynda Yanz
Traducción: Anibal Vitón

Red de Solidaridad de la Maquila
606 Shaw Street
Toronto, ON, M6G 3L6 Canada
Phone: 416-532-8584
Fax: 416-532-7688

www.es.maquilasolidarity.org

¿Lograrán justicia los trabajadores de Hermosa?

La fábrica Hermosa Manufacturing, en El Salvador, cerró en mayo de 2005 dejando a muchos de sus trabajadores sin empleo, sin el pago de salarios atrasados, sin indemnización y sin cobertura de salud ni pensiones – debido a que el propietario no remitió los pagos a los fondos de salud y seguridad del gobierno, a pesar de haber deducido las contribuciones de los salarios de los trabajadores.

Los trabajadores recibieron cierta ayuda cuando, el 22 de diciembre de 2006, la Asociación para el Trabajo Justo (FLA) creó un Fondo de Emergencia “para proveer asistencia directa e inmediata a los [ex] trabajadores [de Hermosa], mientras continuaban los esfuerzos para hacer responsables al gobierno de El Salvador y al propietario de la fábrica por el cumplimiento de sus obligaciones legales para con los trabajadores.”

El fondo distribuyó US\$36,000 entre 57 ex trabajadores de Hermosa. Dado que la compensación total adeudada a todos los trabajadores se estima en US\$825,000, los ex trabajadores organizados de Hermosa y quienes los apoyan internacionalmente continúan en campaña para lograr compensación adicional y nuevas oportunidades de empleo.

Muchos de los ex trabajadores de Hermosa – en particular aquellos que habían organizado un sindicato en la fábrica – siguen desempleados a la fecha. Se informó que al menos cinco trabajadores

perdieron sus viviendas, anteriormente subsidiadas porque los pagos al Fondo Social de la Vivienda, que también fueron deducidos de sus salarios, no fueron aportados al Fondo.

Algunos ex empleados sufren graves enfermedades, incluyendo cáncer, y ya no tienen acceso al programa de cobertura de salud de la seguridad social del gobierno (ISSS), a pesar de las promesas del gobierno salvadoreño de dar acceso al sistema de cobertura de salud de empleados.

Nuevo informe de la RSM

En junio, la RSM dio a conocer un nuevo estudio preparado para la FLA documentando la situación desesperada de los ex empleados de Hermosa, evaluando los resultados del Fondo de Emergencia de la FLA y recomendando medidas adicionales de remediación.

El documento de la RSM documenta las muy distintas percepciones de empresas de marcas, ONGs y sindicatos sobre las responsabilidades de los compradores

cuando un proveedor no cumple con sus obligaciones legales con los trabajadores, y el gobierno no asegura que se cumplan dichas obligaciones.

No sorprende que las empresas entrevistadas temen que el asumir responsabili-

dad por compensación adeudada pueda sentar un precedente para casos futuros, mientras que las ONGs y los sindicatos piensan que las empresas de marcas deben ser responsables cuando sus proveedores no cumplen con sus obligaciones legales.

El estudio identifica también pasos que se deberían dar para remediar las injusticias sufridas por los trabajadores de Hermosa, y explora políticas y procedimientos que los compradores debieran implementar para mini-

mizar la posibilidad de que en el futuro ocurran casos similares.

Los próximos pasos

La RSM está trabajando con la FLA y otras para promover la contratación preferencial para ex trabajadores de Hermosa en otras fábricas. La FLA considera nombrar un

● ver ‘Los trabajadores de Hermosa’ p.7

Algunas de las recomendaciones inmediatas de la RSM son:

- Una segunda y final ronda de recaudación de fondos para el Fondo de Emergencia de la FLA, con la meta de distribuir US\$100,000 a los ex trabajadores organizados de Hermosa;
- Medidas para tratar con acusaciones de listas negras de ex trabajadores organizados de Hermosa, incluyendo un proceso de contratación monitoreado;
- Presión al gobierno salvadoreño para que cumpla la promesa de cobertura de salud para los ex trabajadores de Hermosa, y
- Una reunión de interesados en El Salvador para buscar un acuerdo en cómo lograr la rdm.

El estudio completo y el Resumen Ejecutivo se pueden consultar en <http://es.maquilasolidarity.org/>

Trabajadores de Hermosa en el informe de la RSM

Después de la emisión del informe de la RSM, la RSM se reunió con ex trabajadores de Hermosa para tratar sobre las revelaciones del estudio. Aunque estuvieron de acuerdo con la mayoría de las recomendaciones del estudio, los trabajadores le hicieron críticas.

Los trabajadores sentían que el informe no describía adecuadamente el alcance de su sufrimiento desde el cierre de Hermosa. Sin embargo, su mayor crítica al informe fue que no declaraba explícitamente que las marcas que habían comprado mercancías de la fábrica tenían una responsabilidad de pagar a los trabajadores la compensación plena que se les adeudaba, dada la falla del propietario o el gobierno en hacerlo.

En respuesta a la preocupación de las marcas de que pagar a los trabajadores la compensación plena podría sentar un precedente para el futuro, Flor Jazmín, Secretaria de Actas de la Junta Directiva expresó, “Las empresas de marcas quizás deberían preocuparse más sobre los precedentes negativos establecidos por sucesivas fallas de sus auditorías en descubrir violaciones, incluyendo que el propietario no estaba haciendo las contribuciones legalmente requeridas al programa de seguridad social, y por el precedente establecido por el gobierno salvadoreño al no cumplir sus propias responsabilidades legales.”



FOTO: CHRISTLICHE INITIATIVE ROMERO

NO HAY MEDALLAS PARA LAS OLIMPIADAS EN DERECHOS LABORALES



Trabajadores menores de edad encontrados en fábricas haciendo productos bajo licencia Olímpica.

FOTO: PLAYFAIR, 2008

La meta del Olimpismo es poner al deporte al servicio del desarrollo armonioso del hombre, en vistas a promover una sociedad pacífica preocupada por la preservación de la dignidad humana.

Carta Olímpica

Estamos tan cansadas tratando de hacer los "bolsos Olímpicos" a tiempo!

Trabajadora entrevistada en "No Medal for the Olympics on Labour Rights," PlayFair 2008.

En junio de 2007, PlayFair Alliance, una coalición internacional de sindicatos y organizaciones no gubernamentales, dio a conocer "No hay medallas para las Olimpiadas en derechos laborales," un informe basado en entrevistas e investigaciones realizadas en cuatro fábricas que hacen sombreros, bolsos, papelería y otros productos bajo la licencia Olímpica.

El informe reveló condiciones asombrosas en las fábricas: adultos que reciben la

mitad del salario mínimo legal, empleados forzados a trabajar 12 horas por día los 7 días de la semana, el empleo de menores de hasta 12 años de edad, y condiciones de trabajo inseguras e insalubres.

Una trabajadora de la fábrica Eagle Leather Products Company Ltd., entrevistada habló sobre la increíble carga que la producción Olímpica ha añadido al trabajo. "Estamos muy exhaustas tratando de hacer a tiempo los "bolsos Olímpicos". Cada una de nosotras trabaja hasta muy tarde. Y al día siguiente tenemos que ir a trabajar a las 7:30 de la mañana. ¿Qué clase de vida es ésta?" expresó.

Las investigaciones descubrieron también una amplia falsificación de registros de empleo, y encontraron que se había instruido a los empleados a mentir a los auditores

sobre las condiciones en la fábrica.

Responden funcionarios olímpicos

En respuesta al informe de PlayFair, el Comité Organizador Olímpico de Beijing (BOCOG por sus siglas en inglés) realizó una investigación de las fábricas. Aunque la declaración final del BOCOG confirma algunos de los descubrimientos iniciales de PlayFair, ignora muchos otros problemas críticos, entre ellos el bajo nivel de pago a los trabajadores y graves riesgos a la salud y seguridad.

A pesar de las afirmaciones tanto del BOCOG como del COI (Comité Olímpico Internacional) de que el aprovisionamiento ético y la responsabilidad social corporativa son importantes para ellos, no se han tomado medidas concretas para asegurar que los abusos

DALLAS

PIADAS

BOORALES

documentados en el informe de PlayFair sean remediados y se prevenga que vuelvan a ocurrir con otras licencias. En su lugar, BOCOG suspendió contratos con tres de las empresas y canceló todos los pedidos con la cuarta, Lekit.

La PlayFair Alliance advirtió repetidamente al BOCOG y el COI que cortar los vínculos con Lekit podría aislar a los trabajadores y dejarles sin empleo en lugar de mejorar su situación.

“Los trabajadores en estas fábricas han sido objeto de una grave explotación: el Comité de los Juegos de Beijing debe insistir que las empresas respeten los derechos fundamentales de los trabajadores, y no deben cortar e huir de un problema por el que el movimiento olímpico, y en particular el mismo COI deben asumir plena responsabilidad,” dice la PlayFair Alliance.

Las Olimpiadas de Beijing: una oportunidad

Muchos activistas laborales ven las Olimpiadas de Beijing como una oportunidad para tratar con las violaciones a los derechos laborales que prevalecen en el país. Lo que muchos identifican como el paso más crítico hacia mejores condiciones para los trabajadores – el derecho a asociarse libremente – no está permitido por el monopolio de la Federación Sindical China controlada por el Estado [All China Federation of Trade Unions

(ACFTU)], el único sindicato al que se permite operar en China continental.

“Una década de experiencia ha llevado a grupos de PlayFair, así como a muchos otros observadores de la industria y el gobierno, a la conclusión de que es vital que los trabajadores mismos estén en el centro de cualquier esfuerzo

para mejorar sus condiciones de trabajo,” sostiene PlayFair en respuesta a la declaración del BOCOG sobre las violaciones a los derechos laborales documentadas.

Asumir la responsabilidad: el rol del COI

Los abusos a la libertad de asociación, junto con muchas otras violaciones descubiertas

por PlayFair, no están limitadas a esas cuatro fábricas de su informe, ni tampoco a China solamente. En una carta al COI, PlayFair reafirma: “Éste es un problema global en todo el sector de comercialización deportiva, y sólo un enfoque

global producirá los cambios y resultados necesarios.”

El COI es propietario del símbolo Olímpico, y pone una serie de restricciones sobre el uso de su nombre y símbolo. Si requerirá además a los proveedores respetar los estándares laborales fundamentales, la decisión podría tener un impacto significativo en la industria de artículos deportivos, que invierte mucho en los Juegos Olímpicos. Adidas solamente pagó la suma sin precedentes de US\$ 80 a 100 millones para asegurarse el rol de principal patrocinador de los Juegos.

Desde su primera aproximación al COI en 2003, los grupos de PlayFair han ofrecido repetidamente trabajar con el COI para “desarrollar e implementar en conjunto una metodología y un mecanismo que asegure el cumplimiento con los derechos laborales fundamentales.”

“El COI ha guardado silencio sobre estos temas por demasiado tiempo ... En tanto son organizadores del mayor evento deportivo global deberían utilizar su autoridad para apoyar el respeto pleno a los derechos fundamentales de los trabajadores en el sector de artículos deportivos en general,” dice Ineke Zeldenrust, del Secretariado Internacional de la Campaña Ropa Limpia. ■

Para mayor información
(en inglés) visitar
www.playfair2008.org

Después de Beijing: Vancouver 2010

El 5 de junio, el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos y Paraolímpicos de Invierno 2010 de Vancouver (VANOC por sus siglas en inglés), anunció que adoptaba una política de otorgamiento de licencias ética para indumentaria deportiva y otros artículos Olímpicos.

La política es una respuesta a dos años de campaña y cabildeo de la RSM y nuestros asociados en el Grupo de Acción en Comercio Ético (ETAG), el Grupo de Compras Éticas de Columbia Británica (BCEPG por sus siglas en inglés) y la Coalición de Québec contra la Explotación (CQCAM por sus siglas en francés).

El programa inicial de VANOC, “BuySmart” (Compra Inteligente) incluye una política de otorgamiento de licencias que daría el derecho a comercializar productos con logos olímpicos sólo a empresa que estuvieran dispuestas a adherirse a un conjunto mínimo de estándares laborales y someter sus fábricas a auditorías de VANOC.

Sin embargo, el programa de VANOC todavía necesita ser fortalecido en algunas áreas críticas, incluyendo disposiciones más fuertes sobre horas de trabajo y salarios. VANOC debería también requerir la revelación pública de las direcciones de las fábricas y los hallazgos de auditoría, mejorar su programa de monitoreo y crear mecanismos para que los trabajadores y otras partes interesadas registren reclamos cuando se violen los derechos de los trabajadores.

VANOC ha entablado conversaciones con la RSM y otros grupos laborales en Canadá y propone mejorar su programa de otorgamiento de licencias y de compras en este otoño.

La RSM y nuestros asociados en la coalición hacemos un llamado al VANOC a fortalecer el programa “BuySmart”, de manera que pueda servir como modelo para todos los futuros comités organizadores olímpicos, el Comité Olímpico Canadiense (COC) y el COI.

Trabajadores presionados a 'renunciar'

● viene de la página 1

mayo, los trabajadores consideraron ridículo el escaso importe otorgado, que era equivalente a dos días de salario, mucho menos de lo que habían recibido en los años anteriores.

Aunque técnicamente eran miembros de un sindicato, los trabajadores no recibieron apoyo alguno de esa organización.

Tampoco lo hubieran esperado: su sindicato, afiliado a la FROC-CROC, es un "sindicato oficial", conocido por ponerse de lado de la patronal y del partido político tradicional gobernante de México, el PRI, que gobierna el estado de Puebla.

Entonces, con la ayuda de la Comisión, 750 de ellos formaron una coalición temporal de trabajadores, según lo permitía la Ley Laboral Federal Mexicana, y organizaron acciones de protesta.

El 20 de junio, 400 trabajadores marcharon a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en su receso del almuerzo, para demandar acción sobre las irregularidades en el reparto de utilidades. Al volver a la fábrica todavía dentro de la hora del almuerzo, se les prohibió entrar y tampoco pudieron retirar sus pertenencias.

Al día siguiente, los trabajadores volvieron a la fábrica y pudieron entrar. Sin embargo, la patronal despidió ilegalmente a 13 de los líderes de la coalición, provocando protestas y con-

frontaciones violentas con la policía y guardias de la fábrica que resultaron en 11 trabajadores heridos y la hospitalización de dos de ellos.



Trabajadores de Vaqueros Navarra marchan después de una reunión en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Dirigiéndose a las marcas

En julio, a petición de la Comisión y la coalición de trabajadores, la RSM se contactó con las marcas que los trabajadores habían identificado como que habían comprado recientemente al Grupo Navarra – Gap, Levi Strauss, American Eagle Outfitters, The Limited, Warnaco (Calvin Klein), Abercrombie & Fitch, y Tommy Hilfiger – para instarles a que trabajaran en conjunto en presionar a su proveedor para que terminara con el acoso antisindical.

Mientras tanto, Vaqueros Navarra siguió presionando a los trabajadores a renunciar "voluntariamente" ofreciéndoles sus indemnizaciones de acuerdo al criterio de la empresa, los que no firmaron renuncia fueron amenazados con despido."

En una asamblea de trabajadores el 10 de julio, miembros de la coalición votaron por incorporarse al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Costura, Confección, Vestido, Similares y Conexos 19 de Septiembre, un

sindicato independiente afiliado al Frente Auténtico del Trabajo (FAT). El mismo día, el Sindicato 19 de Septiembre presentó una demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje por la titularidad del contrato colectivo de trabajo en la fábrica.

El 23 de julio, los trabajadores de Vaqueros Navarra enviaron una carta a todas las empresas de marcas compradoras requiriéndoles su intervención para asegurar que se respetara el derecho de los trabajadores de ser representados por un sindicato de su elección, de que cesara el acoso y los despidos, y que se reincorporara a todos los trabajadores despedidos injustificadamente.

El 1º de agosto, Gap Inc. respondió indicando que había contratado a la organización estadounidense sin fines de lucro de monitoreo Verité, para que realizara una investigación sobre las acusaciones de los trabajadores. La carta de Gap también señalaba, "Aunque estas acusaciones todavía deben ser confirmadas... hemos transmitido a la gerencia el mensaje de que si las acusaciones fueran verdad sería algo preocupante, de que deberían cesar si estaban ocurriendo, y que tenían que ser abordadas si se confirmaba que habían ocurrido."

Cabildeando al gobierno

Mientras tanto, el FAT se movilizaba en el movimiento laboral independiente de México para buscar el diálogo con el gobierno estatal de México para que se realice un

recuento por voto secreto y en un lugar neutral.

A petición del FAT y la Comisión, la RSM emitió un llamado de alerta a la acción pidiendo a sindicatos y otras organizaciones en América del Norte y Europa a añadir sus voces a la demanda de un recuento libre y justo. Treinta y ocho sindicatos y organizaciones religiosas y de derechos laborales de todo el mundo respondieron enviando cartas al gobierno del estado.

En agosto se realizaron dos reuniones con el Secretario del Trabajo de Puebla, con la participación de representantes

Organizaciones involucradas en este caso

Frente Auténtico del Trabajo (FAT). Es una organización nacional de sindicatos democráticos e independientes, cooperativas de obreros y organizaciones campesinas y comunitarias. Fue fundado en 1960.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Costura, Confección, Vestido, Similares y Conexos 19 de Septiembre. Es un sindicato de trabajadores de la confección con una historia significativa en México. Fue formado en ocasión del terremoto del 19 de septiembre de 1985 en la Ciudad de México, que reveló la existencia de cientos de talleres clandestinos en la Ciudad.

Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán (CDVHLT). Es una organización no gubernamental registrada y parte de un movimiento indigenista regional que defiende los derechos de los pueblos indígenas. Fue fundada en 1995.

del FAT, la Comisión, una trabajadora despedida y el Secretario General del sindicato independiente de trabajadores de Volkswagen. Representantes del Grupo Navarra asistieron a la segunda reunión.

Según Benedicto Martínez del FAT, el Secretario se comprometió verbalmente a realizar un recuento por voto secreto, pero la fecha para la audiencia se espera sea en septiembre.

Continúan las violaciones

La investigación de Verité fue completada el 15 de agosto. Un día después la RSM fue informada por la Comisión de que habían comenzado las presiones en la fábrica. Según la Comisión, en un período de dos días, al menos 30 trabajadores fueron obligados a renunciar “voluntariamente.”

La RSM informó esto a los compradores de las marcas, indicando que iniciaría una campaña pública si continuaban el acoso y los despidos. Gap respondió enviando una carta al Grupo Navarra el 20 de agosto, requiriendo que los trabajadores que habían sido despedidos u obligados a renunciar fueran reincorporados, que la gerencia no interfiriera con el derecho de los trabajadores de asociarse libremente, y de que cooperara con un recuento con voto secreto para definir el titular del Contrato Colectivo de Trabajo. Gap dejó también en claro que cerrar la planta de Vaqueros Navarra tendría un efecto en sus negocios futuros con el Grupo Navarra en su conjunto.

Según la Comisión, que ha estado monitoreando de cerca la situación, al 24 de agosto no se había informado de más despidos. La RSM está tratando de lograr una presión con-

tinuada de todas las marcas compradoras para prevenir más despidos o el cierre de la fábrica.

Al momento de escribir este artículo, no se habían comparado con el sindicato, la Comisión o la RSM ni los hallazgos de Verité ni la acción correctiva requerida. Sin embargo, la RSM recibió indicaciones de que al menos algunas de las acusaciones de los trabajadores habían sido verificadas.

Se necesita una acción urgente

Los 35 trabajadores que presentaron demandas por despidos injustificados están por el momento sin ingresos, y al aproximarse el inicio del año escolar, ellos y sus familias están teniendo que enfrentar serios problemas económicos.

Mayores demoras de las autoridades laborales del Estado o las marcas sobre sus casos, o en el establecimiento de una fecha para el recuento podrían por lo tanto debilitar su capacidad de resolución y poner en peligro la oportunidad de los trabajadores de lograr un sindicato independiente.

Según Benedicto Martínez, organizador del FAT, cuando los trabajadores presentan una demanda con un sindicato independiente en México, enfrentan generalmente presiones del empleador y demoras burocráticas y elecciones antidemocráticas impuestas por las autoridades laborales.

“Si podemos lograr una votación democrática sin mayor demora, por una vez los trabajadores podrán votar según su conciencia, y ello establecerá un precedente histórico en Puebla como a sido en Guanajuato y el D.F.,” dice Martínez. ■

Los trabajadores de Hermosa

● viene de la página 3

ombudsman para monitorear los procedimientos de contratación en una fábrica cercana asegurando que no se discrimine a ex trabajadores de Hermosa, y también para investigar acusaciones de listas negras en fábricas salvadoreñas.

Además, la FLA actualmente está buscando contribuciones adicionales para su Fondo de Emergencia. No está claro todavía, sin embargo, si las marcas responderán al pedido y hasta dónde.

Dos universidades estadounidenses han provisto recientemente US\$25,000 en fondos para los ex trabajadores de Hermosa, de forma separada al Fondo de Emergencia de la FLA. Esto hizo que la RSM, la Campaña Ropa Limpia Europea, El Trabajo detrás de la Etiqueta (Gran Bretaña) y Christliche Initiative Romero (Alemania) escribieran una carta conjunta a ex compradores de la fábrica Hermosa, instándoles a contribuir al Fondo de la FLA.

“Si las universidades – que no se aprovisionaban en la fábrica – pueden hacer una contribución significativa para asistir a estos trabajadores,” dice la carta, “seguramente las empresas como la suya pueden hacer su parte.”

“A los ex trabajadores de Hermosa se les sigue adeudando una compensación sustancial por el trabajo que hicieron,” dice Tara Mathur, Consultora de Campo para el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores. “Hasta que no se pague la compensación, que los trabajadores puedan conseguir trabajo sin discriminación, y que se cumplan los compromisos con respecto a la cobertura de salud, el caso Hermosa seguirá sin resolución.”

“Hasta ahora, ni la gerencia de la fábrica ni las marcas han dado los pasos necesarios para resolver estas violaciones,” dice Mathur. ■

Ataques violentos

● viene de la página 8

Alrededor de la medianoche del 6 de agosto, huelguistas en la fábrica Phils Jeon Garment, en la misma zona de manufacturas para exportaciones, fueron sorprendidos por diez hombres enmascarados. Según el testimonio de los trabajadores, las mujeres huelguistas fueron atadas y con una venda en los ojos fueron cargadas en un camión. Los atacantes desmantelaron las tiendas de campaña y cargaron todo en el camión. Las trabajadoras fueron luego dejadas afuera de las puertas de la Zona en Cavite.

El Padre Dizon cree que los ataques están aprobados por la Autoridad de la Zona Económica Filipina y su fuerza policial.

“Hasta ahora, la autoridad no ha realizado acción alguna sobre la solicitud de investigar cómo fue que en esos días del 10 y 11 de junio los hombres armados y enmascarados pudieron entrar en la Zona de Exportaciones que está fuertemente custodiada. Y ahora otro ataque similar les sucedió a los huelguistas de Phils Jeon Garment,” se lamentó Dizon. ■

Las marcas se manifiestan sobre la violencia contra los huelguistas de Chong Won

El 10 y 11 de junio, trabajadores en huelga en la fábrica Chong Won, de Las Filipinas, fueron atacados por dos grupos de hombres armados y amenazados de muerte si no abandonaban la huelga y salían de la Zona de Manufacturas para Exportaciones de Cavite.

La tarde del 10 de junio, nueve hombres armados con barras y cuchillos arribaron a la línea del piquete de Chong Won y atacaron a los trabajadores mientras desmantelaban las tiendas de campaña que habían armado.

Hubo un segundo ataque a las 3:30 de la madrugada del 11 de junio. Alrededor de 20 hombres enmascarados, con ropa militar y armados con rifles M16 arribaron a la línea del piquete en tres vehículos. Según informes de los piqueteros, los hombres armados ordenaron a los huelguistas a tirarse al suelo mientras apuntaban con los rifles a sus cabezas. Luego amenazaron con matar a los huelguistas uno por uno si seguían en huelga en la mañana.

“Seguimos ayudando a algunos de estos trabajadores a conseguir atención médica por el estrés traumático sufrido,” dijo el Rev. Fr. Jose P. Dizon, director ejecutivo del Centro de Asistencia al Trabajador (WAC por sus siglas en inglés), que ha estado dando asesoramiento y apoyo a los trabajadores durante su huelga de nueve meses. “No dejaremos



Trabajadores protestan afuera de la Zona Franca de Cavite, Julio 10.

FOTO: WORKERS ASSISTANCE CENTRE

de pedir al gobierno de Arroyo que cese toda esta violencia y asesinatos políticos.”

Estos últimos ataques forman parte de una pauta creciente de acoso y violencia contra trabajadores, dirigentes laborales y promotores de los derechos humanos en Las Filipinas. A principios de octubre de 2006, el Presidente del WAC, Obispo Alberto Mamerto, fue asesinado a puñaladas en su iglesia por un desconocido.

El 11 de diciembre de 2006, dos activistas sindicales de la organización laboral

Solidaridad de los Trabajadores de Cavite, fueron atacados a tiros por un pistolero a las puertas de la fábrica Yazaki EMI. Jesús Buth Servida murió instantáneamente y su compañero, Joel Sale, resultó herido.

Este asesinato siguió al ataque a tiros, en abril de 2006, de un dirigente de Solidaridad de los Trabajadores de Cavite, Gerardo Cristóbal, cerca de la misma fábrica.

Responden las grandes marcas

En noviembre pasado, en respuesta a una solicitud de la

RSM, siete empresas estadounidenses de indumentaria que compran en Las Filipinas firmaron una Carta Abierta conjunta dirigida a la presidenta filipina Gloria Macapagal Arroyo, expresando su preocupación por la pauta de violencia dirigida a promotores de los derechos humanos y laborales.

Firmaron la Carta Abierta American Eagle Outfitters, Gap Inc., Jones Apparel Group, Liz Claiborne Inc., Phillips-Van Heusen, Polo Ralph Lauren, y Wal-Mart. La presidenta todavía no ha respondido.

El 3 de agosto de 2007, también a solicitud de la RSM, estas siete empresas estadounidenses de indumentaria y una firmante adicional, VF Corporation, añadieron sus nombres a una carta de seguimiento a la presidenta filipina, haciendo un llamado a una investigación independiente sobre el incidente de Chong Won.

La carta de agosto llamaba la atención a “la acusación de ataques y amenazas de muerte contra los trabajadores en huelga en la fábrica Chong Won,” y expresaba la preocupación “de que estos incidentes parecieran ser parte de una pauta más amplia de acoso y violencia contra trabajadores, dirigentes laborales y promotores de los derechos humanos que podría desalentar a las empresas de realizar negocios en su país.”

Continúan los ataques violentos

A pesar de la creciente presión sobre el gobierno filipino para que ponga fin a la violencia y asesinatos extrajudiciales de sindicalistas y activistas de derechos humanos, los ataques continúan.

● ver ‘Ataques violentos’ p.7

? Los trabajadores de Chong Won se vieron obligados a ir a la huelga en septiembre de 2006 porque su empleador se negó a negociar con el sindicato. Desde entonces, varios huelguistas fueron atacados por la policía de la Zona de Manufacturas para Exportaciones; 117 de los huelguistas recibieron notificaciones de despido y a muchos de los trabajadores se les negó la entrada a la zona de manufacturas para exportaciones. El cliente principal de Chong Won era One Step Up, proveedor de Wal-Mart. Wal-Mart dejó de hacer pedidos a la fábrica, según se informó porque la empresa se negó a reincorporar a los 117 trabajadores despedidos. La RSM y otros grupos de campaña han hecho un llamado a Wal-Mart para que ofrezca un incentivo al empleador para que realice una acción correctiva, ofreciendo hacer nuevos pedidos a la fábrica con la condición de que el empleador reincorpore a los trabajadores y negocie con el sindicato. Para mayor información visitar: <http://es.maquilasolidarity.org/accion/encurso/chongwon/antecedentes>