

el boletín

de la **Solidaridad de la Maquila**

Vol. 15 No. 2 • Septiembre '10

dentro

Detrás de las huelgas y suicidios en China:

los trabajadores están cambiando la dinámica laboral de China

2

Las mujeres al frente:

Blanca Velásquez, la activista laboral mexicana, habla sobre la necesidad del liderazgo de las mujeres

4

Bangladesh en erupción:

En circunstancias normales, aumentar casi al doble el salario mínimo oficial para las trabajadoras/es de la confección sería causa de celebración

6

Rompiendo la tendencia,

el fabricante Knights Apparel paga un salario digno a las trabajadoras/es en la República Dominicana

7

ARRIBA: Miembros de la CGT celebran el histórico acuerdo con Nike



Nike accede a compensar a trabajadoras/es abandonadas en cierres en Honduras

NIKE Y LA CENTRAL GENERAL de Trabajadores de Honduras (CGT), que representó a trabajadoras/es de dos fábricas proveedoras de Nike cerradas hace un año, lograron un acuerdo histórico mediante el cual la empresa contribuiría con US\$1.5 millones a un fondo de apoyo y cubrirá el costo de inscripción de las trabajadoras y sus familias al sistema de

seguridad social de Honduras por un año. Desde la firma del acuerdo, los fondos ya han sido distribuidos entre las aproximadamente 1,600 trabajadoras/es afectadas.

Nike también accedió a pedirle a sus proveedores contratistas en Honduras que reserven futuras plazas de trabajo para destinarlas a ex trabajadoras de las dos fábricas

cerradas, y a financiar como marca un programa de capacitación para las trabajadoras/es por el que recibirán un pago.

Cuando la organizadora de la CGT, Evangelina Argueta, y la representante de las trabajadoras/es de Hugger, Gina Cano, fueron a Los Angeles el 24 de junio a una reunión con Nike, tenían pocas expectativas de

● ver 'momento clave', p.8

¿Qué hay detrás de las huelgas y suicidios en China?

Por Manfred Elfstrom

Una serie de suicidios, en una de las fábricas de electrónica más grande del mundo, y huelgas bien organizadas en plantas de autopartes, han puesto las luchas y demandas de los trabajadores chinos en el centro de la atención mundial.

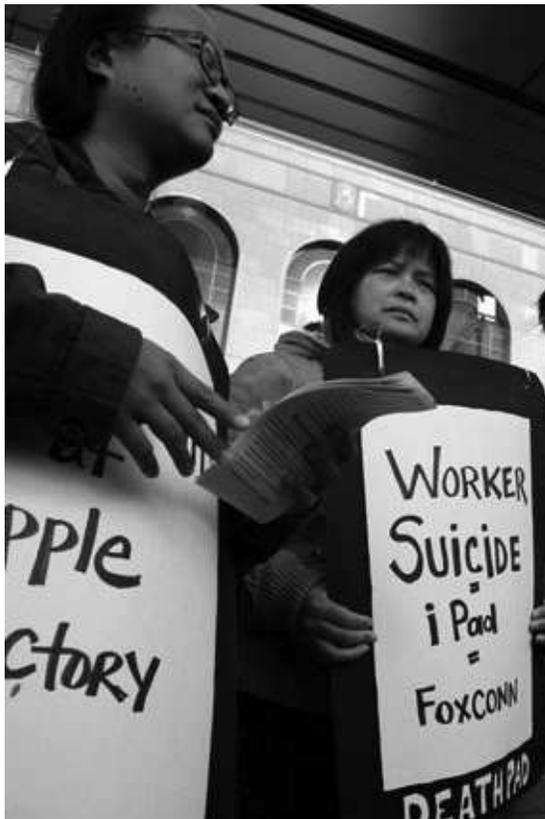


FOTO: DAVID BACON

ARRIBA: Protestas internacionales por los suicidios en Foxconn
PÁGINA OPUESTA: La huelga de trabajadores de Honda logra un aumento de salarios

ESTA PRIMAVERA, EMPLEADOS/as de Foxconn, una empresa taiwanesa de ensamblado de alta tecnología, comenzaron a saltar hacia la muerte desde los nuevos, sombríos, grises y azules dormitorios de la empresa. La tercera víctima, una mujer joven, se suicidó de esa manera el 6 de agosto. Una red, colocada por los dueños de la fábrica como supuesta solución al problema, no pudo detener su caída.

Aunque cada uno de los trece trabajadores que se suicidaron sin duda tenía sus propios motivos para terminar así con sus vidas, los empleados de Foxconn dijeron en entrevistas que el deshumanizado ambiente de trabajo era el fondo de las tragedias. Una disciplina estilo militar, largas horas de trabajo y una estrategia gerencial de aislar socialmente a los trabajadores (que por ejemplo no permitía que se alojaran juntos trabajadores del mismo turno o ciudad natal) creó un ambiente tóxico. Un no reportado patrón de violencia, por parte de los guardias de la fábrica, empeoró las cosas.

Cuando los suicidios en Foxconn llegaron a su punto más alto en mayo pasado, los trabajadores de la planta de autopartes Nanhai Honda, en la localidad de Foshan, respondieron a su explotación de una manera muy diferente: se fueron a la huelga exigiendo mayor pago y mejores condiciones de trabajo.

Las noticias de la huelga de Nanhai desataron otras huelgas en Foshan, así como en las localidades cercanas de Zhongshan y Guangzhou, y en una planta de Toyota en Tianjin, en el noreste de China. Los trabajadores huelguistas obtuvieron consistentemente aumentos de salarios, aunque los porcentajes de éstos variaron. En la planta donde comenzó la ola de huelgas, los ingresos de los trabajadores crecieron entre un 35 a un 75 por ciento.

Aunque fue inusual el nivel de cobertura de estos eventos por los medios de comunicación, tanto en China como en el extranjero, ni los suicidios ni las huelgas son algo nuevo en las relaciones laborales en China.

Foxconn admitió que algu-

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:
Elsa Arismendi
Fernando Cabrera
Ana Enriquez
Bob Jeffcott
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

<http://es.maquilasolidarity.org>



nos de sus trabajadores/as, en números más reducidos, se suicidan todos los años. Los trabajadores/as chinos, desde hace mucho tiempo, utilizan las amenazas de saltar, desde puentes o edificios en construcción, como medios desesperados de presionar a sus patrones para que les paguen el dinero que les deben.

Los trabajadores/as chinos han hecho huelgas desde inicios del siglo XX. A principios de la década del 2000, miles de trabajadores de empresas estatales protestaron por despidos y la corrupción asociada con la privatización. Actualmente hay huelgas todos los días en las zonas de manufacturas para exportación, en toda la zona costera del sudeste de China, donde la vasta mayoría de los empleados son migrantes.

Pero algo ha cambiado.

Los suicidios en Foxconn se dieron a una escala tal, que no pudieron ser ignorados. Conmovieron a la sociedad china, tanto dentro del país - donde desde los blogs se pedían investigaciones ciudadanas y al menos una revista de noticias dedicó su portada a las tra-

gedias-, como más allá del continente. En San Francisco se realizaron vigiliyas y se organizaron manifestaciones en Hong Kong, Taiwán y también en Guadalajara, México. Finalmente, Foxconn prometió aumentar los salarios.

Muchas huelgas en China se agotan después de uno o dos días, terminando con algún compromiso mediado por el gobierno local. Pero los trabajadores de la planta de Honda se mantuvieron firmes en huelga por alrededor de dos semanas, estableciendo un comité negociador de representantes y trabajando con destacados observadores externos.

Estos trabajadores no limitaron sus demandas al cumplimiento de sus "derechos legales", como lo hacen muchos otros que protestan en China, sino se enfocaron en temas de subsistencia. Estuvieron negociando sobre temas difíciles, como escalas salariales graduales, el uso de estudiantes en prácticas por parte de la fábrica, y las luchas de trabajadores contratados por agencias. Los

huelguistas hicieron fuertes declaraciones de sus intenciones y, al final, agradecieron a quienes los apoyaron a nivel nacional e internacional.

Más importante aún, los trabajadores de Foshan también demandaron mejor rendición de cuentas del sindicato de su empresa. Su llamado a poder tener una representación sindical real, llevó a obtener el compromiso del vicepresidente de la Federación Sindical Provincial de Guangdong, de hacer que la planta de Foshan sea el inicio de experimentos de elecciones directas de los presidentes de sindicatos. Las elecciones sindicales son algo previsto por la Ley de Sindicatos de China, pero raramente se cumple con esa ley.

La Federación Sindical China (ACFTU por sus siglas en inglés), la organización laboral central a la que todos los sindicatos del país deben pertenecer, es más como un ministerio del gobierno que una organización de base. Los funcionarios de sus niveles más altos son nombramientos políticos y frecuentemente son coopta-

dos por la patronal (que rutinariamente designa a gerentes de nivel medio como funcionarios del sindicato). Sin embargo, existen algunos líderes progresistas en la ACFTU, y el sindicato ha cabildeado por regulaciones laborales más estrictas.

Además de las elecciones prometidas, la Provincia de Guangdong, que alberga a algunas de las federaciones sindicales municipales más progresistas, ha acelerado la elaboración del borrador de un proyecto ley que obligaría a la negociación colectiva si una quinta parte de los empleados de una empresa así lo exigen. En el proyecto se habla también de consagrar el derecho de huelga por ley.

A partir de aquí, ¿qué rumbo tomará la desesperación de los trabajadores (como se expresó en Foxconn) o su determinación (como se expresó en Foshan)? Esa todavía es una pregunta sin respuesta. ■

Manfred Elfstrom desde hace tiempo ha estado involucrado en el activismo por los derechos laborales en China y actualmente es estudiante de doctorado en la Escuela de Relaciones Industriales y Laborales de la Universidad de Cornell.

Las mujeres al frente

Blanca Velásquez, la activista laboral mexicana, habla sobre la necesidad del liderazgo de las mujeres



ARRIBA: Blanca Velásquez

PÁGINA OPUESTA: Blanca le habla a los trabajadores en paro en la planta de Johnson Controls Interiores, en Puebla, México.

EN JUNIO PASADO, BLANCA VELÁSQUEZ, DIRECTORA DEL Centro de Apoyo al Trabajador (CAT), estuvo en Toronto durante la conferencia “Construyendo la solidaridad con el movimiento laboral democrático mexicano”, organizada por sindicatos canadienses y federaciones sindicales internacionales. Blanca habló sobre los recientes esfuerzos organizativos en las plantas de autopartes propiedad de Johnson Controls en Puebla. Después de la reunión, Blanca conversó con el equipo de la RSM.

¿Cómo te involucraste con el movimiento de derechos laborales?

En 1999, entré a una empresa alemana de autopartes, Siemens, que era proveedora de la planta de Volkswagen en Puebla. Fui parte de un movimiento en el que las trabajadoras logramos que se reconociera nuestro sindicato independiente. Eso creó un precedente importante porque fui la primera mujer líder de un sindicato independiente de autopartes. De ahí realmente me definí como sindicalista; algo cambió en mi vida y sentí que tenía que seguir con este trabajo.

¿Y cómo inició el CAT?

Tiempo después, del AFL-CIO me invitaron a hacer un trabajo de medio tiempo de consultoría e investigación, sobre varias empresas de maquila de confección. Un compañero del Centro de Solidaridad y yo llevamos lo que se conoció como la cam-

paña de Kukdong, que fue liderada por puras mujeres. Después de 8 meses de movimiento, se formó un sindicato independiente, que fue un referente importante para el sector de la maquila de costura.

A partir de la victoria de Kukdong empezamos a soñar. Sirvió para alentarnos a formar un espacio a donde los trabajadores se pudieran acercar. El 9 de mayo del 2001 nos constituimos como Centro de Apoyo al Trabajador. El CAT va a cumplir 10 años en el 2011.

¿Actualmente qué está haciendo el CAT?

Una importante victoria fue en la planta Johnson Controls Interiores, en Puebla, en mayo pasado. Los trabajadores hicieron un paro de tres días y lograron un acuerdo con la gerencia que reconoce su derecho a ser representados por el sindicato que elijan. Con el acuerdo lograron un aumen-

to en las utilidades y que la gerencia se comprometiera a contratar directamente a los trabajadores contratados por agencias.

Pero el trabajo no termina ahí. Falta que se firme el contrato colectivo de trabajo y falta que sea equitativo, que se exija una cláusula que establezca que, por ser la mayoría

mujeres, sean ellas quienes ocupen las carteras principales del comité ejecutivo.

¿Qué ha significado para ti ser una mujer líder en el movimiento sindical?

Sin duda ha sido difícil. Es difícil que una mujer encaje, sobre todo en estructuras sindicales machistas y especial-

mente cuando tienes que tomar decisiones. Ha sido difícil para mí porque me gusta aferrarme a lo que creo que va a traer beneficios para todos y todas, porque soy muy fuerte, sensible pero

fuerte, y entonces sí me ha costado muchísimo.

Estoy convencida que, en el caso de los sindicatos que se están formando, ya no puede solo decirse que se capaciten las mujeres, sino que ellas tienen que ocupar los puestos que son ocupados por los hombres.

Vemos que una vez más son las mujeres las que están teniendo muchísimo valor, mucha decisión, a pesar de sus triples jornadas de trabajo, y están al frente de muchas luchas. Pero necesitamos más.

Una parte del trabajo del CAT es sobre el empoderamiento de la mujer. Me doy cuenta que les es difícil o imposible participar, porque tienen mucha presión en la casa, con los hijos; quieren

estar en este proceso pero no tienen el tiempo ni el respiro, y además tienen muchas afectaciones psicológicas. Una mujer así, aunque la animes, la invites, no va a participar porque tiene su autoestima baja.

Creemos que es importante un empoderamiento más interno. Para que las mujeres empiecen a hacer un buen trabajo como sindicalistas tienen que reconocerse y encontrarse. Creemos que cuando las mujeres reconozcan que no solo sirven para hacer la comida y cambiar a los chamacos, cuando sientan que sirven para mucho más, para liderar e incitar a otras trabajadoras, entonces serán las próximas organizadoras que acompañen a otras, e iremos juntas. ■



Éxito y represalias en Johnson Controls

LLEVÓ DOS HUELGAS Y UNA agresiva campaña internacional de solidaridad, pero los trabajadores de la planta Johnson Controls Interiores (JCI) en Puebla, México, ganaron el derecho a ser representados por un sindicato de su libre elección.

La planta emplea alrededor de 450 trabajadoras/es y produce asientos y partes de asientos para grandes empresas automotrices, incluyendo Ford y Mercedes Benz.

En mayo pasado, las trabajadoras/es hicieron un paro para protestar por pagos de reparto de utilidades menores que lo normal y para presionar a su empleador a aceptar su decisión de ser representados por el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), o también conocido como "Los Mineros."

La huelga de tres días logró su cometido y representantes de las trabajadoras/es huelguistas y la empresa firmaron un acuerdo que reconoce a Los Mineros como el sindicato de las trabajadoras/es, otorga un pago de reparto de utilidades veinte veces mayor que la oferta inicial de la empresa, y reconoce a trabajadoras/es anteriormente contratadas a través de una agencia externa de empleo como empleados formales de la empresa.

El acuerdo sienta un precedente importante en México, donde los empleadores con frecuencia firman "contratos de protección" con sindicatos corruptos con el fin de impedir que sus trabajadores se organicen o se afilien a un sindicato independiente. En este caso, un "sindicato de protección" afiliado a la Confederación de Organizaciones Sindicales (COS), había sido impuesto a las

trabajadoras/es de JCI sin su consentimiento.

Pero la lucha de las trabajadoras/es no había terminado. El 16 de agosto, unos 60 golpeadores, aparentemente asociados con la COS, entraron en la fábrica Johnson Controls Interiores, asaltando a las trabajadoras/es con piedras, palos y cadenas, dejando muchos heridos. Dos de los miembros del Comité Ejecutivo del nuevo sindicato reconocido después de la huelga de mayo, Cándido Barreucos y Vigilio Meléndez fueron golpeados en una oficina de la empresa y forzados a firmar cartas de renuncia, mientras les apuntaban con pistolas, según se informó.

Personal del Centro de Apoyo al Trabajador (CAT), que ha estado proporcionando apoyo a las trabajadoras/es en ésta y otras fábricas de Johnson Controls en Puebla, también enfrentaron ata-

ques y amenazas de muerte en varias ocasiones por parte de golpeadores asociados con otro sindicato de protección.

En respuesta a estos ataques, las trabajadoras/es de JCI una vez más se fueron al paro y siguieron en huelga por varios días. El 19 de agosto el conflicto fue resuelto cuando la patronal firmó un segundo acuerdo reconociendo a Los Mineros como el sindicato de las trabajadoras/es, cortando sus vínculos con la COS, y reincorporando a los dos trabajadores cuyas renuncias fueron forzadas.

La RSM está trabajando con el CAT y otras organizaciones de derechos laborales en México y a nivel internacional para presionar a Johnson Controls a implementar plenamente el nuevo acuerdo y respetar el derecho de todas sus trabajadoras/es mexicanas a ser representadas por un sindicato de su libre elección. ■

Bangladesh: la situación sigue siendo desesperante cuando se ganan US\$.21 centavos por hora

En circunstancias normales, aumentar casi al doble el salario mínimo oficial para las trabajadoras/es de la confección sería causa de celebración. Sin embargo, cuando el gobierno de Bangladesh anunció su propuesta de salario mínimo de \$3,000 Taka (US\$43) por mes, el 29 de julio (el salario anterior era de \$1,662 Taka o US\$22 por mes), las trabajadoras/es se lanzaron a las calles en protestas masivas y a veces violentas.

AUNQUE EL GOBIERNO de Bangladesh culpa a “saboteadores”, “provocadores” y “terroristas” de las expresiones de ira que precedieron y se sucedieron tras el anuncio del nuevo salario mínimo, no es difícil comprender por qué las trabajadoras/es demandan más.

Desde el anterior aumento del salario mínimo en 2006, el costo de vida se disparó. Los precios en casi todos los alimentos básicos se duplicaron y en algunos casos hasta triplicaron. La inflación en febrero de este año se mantuvo en 9%, en gran parte debido al aumento en el costo del arroz, un alimento básico para las trabajadoras/es de Bangladesh.

Las trabajadoras que ganan el salario mínimo – a pesar de trabajar largas horas por día haciendo prendas de vestir para grandes empresas de marcas – tienen que gastar la mayor parte de sus ingresos en alimentos, dejando muy poco para otras de sus necesidades básicas y las de sus hijos.

Mientras tanto, la industria de la confección de Bangladesh exporta más de US\$12,400 millones de prendas por año, en su mayor parte hacia los EE. UU. y Europa, y cada vez más a

Canadá. Esto es casi el doble de lo que exportaba hace cinco años. La industria de Bangladesh, que sufre de baja productividad, cortes frecuentes de electricidad y otros problemas, debe por mucho su éxito reciente a los desesperadamente bajos salarios que paga a sus trabajadoras/es.

“El nuevo salario mínimo de US\$.21 centavos por hora no alcanza para vivir... Es una desgracia absoluta que esta industria, con un valor de US\$12,000 millones al año, trate a su fuerza de trabajo con tanto desprecio,” dijo el Secretario General de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Aunque reconocen que el aumento del salario no es suficiente para satisfacer las necesidades básicas de las trabajadoras/es, muchos sindicatos del sector estuvieron de acuerdo con la propuesta de mayores escalas salariales. Ahora piden más aumentos en algunos niveles y otras medidas para complementar el salario mínimo, como la dotación de alimentos básicos, vivienda, cuidado de niños y cobertura de salud, así como una implementación inmediata de la nueva escala salarial.

Represión a los críticos

La respuesta del gobierno de Bangladesh a las protestas de las trabajadoras/es fue emitir órdenes de arresto en contra de cientos de trabajadoras/es, líderes sindicales y defensores de derechos laborales, incluido el personal del Centro de Solidaridad con los Trabajadores de Bangladesh (BCWS por sus siglas en inglés), una ONG ampliamente respetada que realiza capacitación en derechos laborales y defensoría legal.

El 3 de junio, el gobierno canceló el registro legal del BCWS y ordenó que sus propie-



Babul Akhter y Kalpona Akter

FOTO: BCWS

dades fueran confiscadas y sus cuentas bancarias congeladas. Menos de dos semanas después, uno de sus miembros, Aminul Islam, fue detenido por fuerzas de seguridad y golpeado severamente antes de que pudiera escapar. La directora ejecutiva del BCWS, Kalpona

Akter, fue arrestada el 14 de agosto junto con Babul Akhter, director ejecutivo de la Federación de Trabajadores Industriales y de la Confección de Bangladesh.

“Desafortunadamente, en lugar de buscar soluciones, el gobierno ahora parece estar buscando chivos expiatorios para justificar una severa represión en contra de activistas de derechos laborales,” dijo Phil Robertson, subdirector para Asia de Human Rights Watch.

La RSM está trabajando con otras organizaciones de derechos humanos y laborales en una campaña por la liberación del personal del BCWS y la restitución de su estatus legal. La campaña también está dirigida hacia las grandes marcas de indumentaria que se aprovisionan en Bangladesh, a quienes se les está pidiendo que presionen al gobierno y los fabricantes locales, que fueron quienes presentaron los falsos cargos criminales contra el BCWS, en represalia por los esfuerzos organizativos en sus fábricas.

“El gobierno debe dejar de acosar a aquellos que defienden los derechos fundamentales a un salario digno y a la representación sindical, y en su lugar ayudar a presionar a las empresas multinacionales que controlan la industria de la confección global, para asegurar que sus trabajadores reciban un trato justo,” dijo Burrow. ■



Leer más en <http://es.maquilasolidarity.org/node/800>



FOTO: SARAH ADLER-MILSTEIN

ARRIBA: Trabajadoras/es en la fábrica Altagracia: trabajo decente y salario digno

Una fábrica a la vanguardia paga un salario digno

Rompiendo la tendencia, demasiado común en el sector de confecciones, de pagar salarios de pobreza y tener condiciones de explotación, el fabricante de indumentaria deportiva, Knights Apparel, está pagándole a las trabajadoras/es de su fábrica de confecciones Villa Altagracia un salario digno.

El proyecto Altagracia, considerado por grupos laborales como un gran avance, fue iniciado por el fundador de Knights Apparel, Joseph Bozich, quien dijo que espera probar que “hacer el bien puede ser un buen negocio.” En julio pasado, el Sr. Bozich dijo al New York Times que una década atrás un problema de salud le dio un susto tal que lo hizo reconsiderar sus prioridades, y enfocarse menos en su participación en el mercado y más en usar sus considerables recursos para ayudar a otros.

La fábrica, localizada en la zona franca Villa Altagracia, en República Dominicana, es propiedad de Knights Apparel y emplea a 130 trabajadoras/es que producen camisetas y sudaderas con capucha. A sugerencia del Consorcio de los Derechos del Trabajador (WRC por sus siglas en inglés), la empresa está ocupando la misma planta donde las trabajadoras/es perdieron sus

trabajos hace cinco años, cuando un proveedor de Nike cerró un lugar de trabajo sindicalizado.

El proyecto Altagracia está siendo implementado bajo los términos acordados por Knights Apparel, la federación sindical FEDOTRAZONAS (que representa a las trabajadoras/es de la fábrica) y el WRC. La Red de Seguridad e Higiene en Apoyo a la Maquiladora, basada en EE. UU., también está asesorando el proyecto para asegurar que la fábrica esté diseñada para minimizar las lesiones por movimientos repetitivos, lesiones que comúnmente sufren las trabajadoras/es de la industria de la confección.

Pablo Tolentino, miembro del sindicato de la fábrica Altagracia, dice: “Cuando le cuento a la gente sobre la fábrica, nadie lo cree.”

“Desde el momento en que son contratadas, a las trabajadoras/es se les dice cuáles son sus derechos. Si alguna vez tienen un problema pueden hablar con el sindica-

to, con el representante del WRC en la fábrica, o incluso con la gerencia que es muy respetuosa,” explica.

Las trabajadoras/es también reciben talleres sobre varios aspectos, desde cómo hacer su trabajo de manera cómoda y segura hasta cursos sobre planeación financiera, de modo que puedan aprovechar sus altos salarios.

Tolentino dice que este otoño, su nuevo salario le ha permitido enviar a su hijo a una mejor escuela y comprarle libros y materiales, lo cual no pudo hacer el año pasado.

“Aunque sólo somos 130 trabajadores,” añade, “con el salario que se paga aquí, el impacto en nuestra comunidad es mucho mayor.”

La mayoría de las empresas en el sector de confecciones argumentan que un salario digno es difícil, o imposible de calcular, y sólo les requieren a sus proveedores que paguen el salario mínimo, con el cual, en muchos países, se condena a las trabajadoras/es a la pobreza.

El WRC determinó que un salario digno en la República Dominicana debía ser de \$18,153 pesos al mes (aproximadamente US\$500), más de tres veces el salario mínimo que se paga en las Zonas Francas del país. El WRC confirmó en julio pasado que la fábrica realmente estaba pagando un salario digno, así como dando todas las compensaciones legales por horas extra.

Según Knights Apparel, producir una camiseta de la fábrica solo cuesta US\$.80 centavos más de lo que costaría si se estuviera pagando a las trabajadoras/es el salario mínimo. La empresa afirma que absorberá este costo extra reduciendo sus márgenes de ganancia. Los estudiantes de universidades que venden productos de Knights Apparel pagarán aproximadamente US\$18 por una camiseta, un precio comparable al de camisetas de calidad similar producidas en la región.

El proyecto ha obtenido apoyo de muchas universidades estadounidenses, así como de la organización Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS por sus siglas en inglés). Según el New York Times la ropa de la fábrica estará disponible en más de 250 tiendas de campus universitarios este otoño. ■

‘Esto puede ser un momento clave’

● viene de la página 1

lograr un acuerdo importante con la empresa.

Dos días después, Evangelina y Gina volvieron a Honduras con un acuerdo firmado. “Fue una experiencia y una victoria increíble para las trabajadoras,” dijo Cano.

Por más de un año, Nike estuvo demorando las negociaciones y negando cualquier responsabilidad sobre hacerse cargo de las obligaciones legales de sus proveedores a sus trabajadoras/es.

Sin embargo, en los campus universitarios de Norteamérica aumentaba la presión sobre Nike y los estudiantes le exigían que cumpliera con los códigos de conducta de las universidades, que requieren remediación de cualquier violación a los derechos laborales o por falta de cumplimiento de las leyes locales por parte de contratistas, o de lo contrario que enfrentara la cancelación de los lucrativos contratos de licencias con las universidades.

El acuerdo Nike / CGT representa la primera vez que una gran marca internacional de indumentaria asume la responsabilidad por las obligaciones de uno de sus proveedores hacia las trabajadoras/es víctimas de un cierre de fábrica injusto. “Esto puede ser un momento clave,” dijo Scott Nova, director ejecutivo del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC por sus

Cuando Evangelina Argueta y Gina Cano fueron a Los Angeles a una reunión con Nike, tenían pocas expectativas de lograr un acuerdo. Dos días después, ellas volvieron a Honduras con un acuerdo firmado.



Protesta de ex trabajadoras/es de Hugger y Vision Tex, junio de 2010

siglas en inglés), que trabajó para encontrar una solución al conflicto.

En enero de 2009, las fábricas Hugger y Vision Tex fueron cerradas sin notificación a las aproximadamente 1,500 trabajadoras/es. Los propietarios cerraron sin pagar US\$2.6 millones por la última semana de trabajo y la indemnización a la que tenían derecho las trabajadoras bajo la ley hondureña.

Y para colmo de males, muchas de las trabajadoras de Hugger se enteraron que sus aportaciones por créditos de vivienda que habían sido deducidas de sus salarios, nunca habían sido remitidas al gobierno. Los propietarios tampoco habían hecho los pagos obligatorios al sistema del seguro social y, como resultado, las trabajadoras/es y sus familias fueron dejadas sin cobertura médica.

Argueta estimó que la contribución del fondo de apoyo de Nike que recibieron las trabajadoras representa aproximadamente el 80% de lo que se les adeudaba después del cierre.

La reacción inicial de Nike a los cierres fue anunciar planes para un programa de capacitación laboral para las empleadas/os de Hugger y Vision Tex y oportunidades no específicas de recibir prioridad de contratación en otras fábricas proveedoras de Nike en la zona. En una carta del 1º de febrero de 2010, las trabajadoras respondieron a esta propuesta diciendo: “Queremos dejar bien claro que aunque tenemos el estómago vacío y muchas deudas, no necesitamos capacitación. Somos trabajadoras/es capacitadas con muchos años de experiencia haciendo productos de alta calidad. Lo que necesitamos es recibir el pago por el trabajo que hemos hecho, lo cual es una obligación establecida en el propio código de conducta de Nike. Necesitamos trabajo, empleos

reales, que nos permita pagar la renta y comprar comida para nuestros hijos. Y necesitamos cobertura médica porque muchas de nosotras/os tenemos serios problemas de salud.”

La organización Estudiantes Unidos Contra la Explotación (USAS por sus siglas en inglés) lideró la presión internacional para hacer que Nike asumiera su responsabilidad sobre la deuda con las trabajadoras/es que fabricaban sus productos; otros grupos laborales, incluyendo la Red de Solidaridad de la Maquila y el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO también apoyaron. Pero fue la perseverancia de las trabajadoras la que en definitiva logró el histórico acuerdo.

El 12 de agosto, en un foro sobre empleo precario realizado en Honduras, Evangelina Argueta le recordó a las organizaciones de la sociedad civil hondureña presentes que unos años antes una coalición, de sindicatos y organizaciones de derechos laborales de las mujeres y otras organizaciones no gubernamentales, propuso un proyecto de ley al gobierno nacional para que se estableciera un fondo especial que asegurara que los trabajadores/as recibieran sus derechos plenos cuando fueran despedidos por cierres de fábricas.

“Con este histórico acuerdo, ahora podemos tratar de vencer a empresas como Nike que apoyen nuestra propuesta de entonces, de modo que no se queden con la carga de tener que pagar las cuentas de sus proveedores hondureños en caso de cierres irresponsables de fábricas” dijo Argueta. ■