

# el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Vol. 15 No. 3 • Diciembre '10

dentro

**Taller de salud en el trabajo** describe una grave situación sobre la salud ocupacional en México

2

**IT's (Es) mi vida:** Trabajadoras/es de electrónica protestan por las amenazas crónicas a la salud

3

**Al fin del año 2010,** es momento de revisar qué ha logrado el movimiento internacional por los derechos de las y los trabajadores

4

**¿Qué tienen en común mujeres activistas en derechos laborales de Nicaragua y Corea?** Mucho más de lo que se puede pensar

6

**La prohibición del 'sandblasting':** un paso en la dirección correcta, pero ¿es suficiente?

7

**ARRIBA:** 200 000 trabajadoras camboyanas para de trabajar

## Camboya: Huelga general por un salario digno



**Una huelga general de cinco días en el sector de confecciones de Camboya demuestra claramente que las trabajadoras/es del país ya no están dispuestas a aceptar un salario mínimo que, a pesar de un aumento reciente, sigue siendo insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas.**

EL 13 DE SEPTIEMBRE, MÁS DE 60 000 trabajadoras/es se retiraron del trabajo reclamando que la Asociación de Fabricantes de Confecciones de Camboya (GMAC por sus siglas

en inglés) negociara aumentos salariales para todo el sector con sus federaciones sindicales – El Sindicato Democrático Coalición de Trabajadores de la Confección Camboyanos

(C.CAWDU) y la Federación Sindical Nacional Independiente Textil de Camboya (NIFTUC).

Para el 15 de septiembre, 200 000 trabajadoras/es de 100 fábricas ya participaban en la huelga general, según C.CAWDU.

La huelga se produjo por una extendida insatisfacción

● ver '200 000 huelguistas', p.8

# Una grave situación: la salud ocupacional en México

“**L**AS TRABAJADORAS/ES EN MI planta tuvieron graves problemas respiratorios, y dolores de cabeza incesantes por los solventes que usamos, sin embargo, en lugar de darnos equipo de protección personal adecuado, los patrones nos hacen utilizar trajes antiestáticos para proteger más bien a los circuitos electrónicos sensibles que producimos,” dice una trabajadora miembro de la Coalición de Trabajadores y Ex Trabajadores de la Industria Electrónica (CETIEN).

“Cuando los trabajadores piden permiso para informar sus casos al IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social), sigue diciendo, “les dicen que vayan al médico de la empresa, que solo les da una aspirina y los manda de vuelta a trabajar”.

La trabajadora, con una historia de cuatro años en la industria de electrónica de Guadalajara, hablaba así en un taller realizado en octubre en Aguascalientes, México, sobre los problemas de salud ocupacional que enfrentan las trabajadoras/es de la maquila y la grave falla que existe tanto de parte de las empresas como del IMSS en tratar con los problemas crónicos de salud y seguridad en el trabajo.

Conducido por el Dr. Luis Pérez H. Pantoja, especialista en medicina del trabajo, el taller reunió a varios grupos de derechos laborales y a 18 trabajadoras y ex trabajadoras/es de los sectores de electrónica y confecciones de tres Estados del país, para compartir sus experiencias y discutir estrategias sobre cómo documentar, informar y tratar con los accidentes y enfermedades del trabajo.

Según el Dr. Pérez, el 80% de los accidentes ocupacionales en México no quedan registrados. De hecho, hay miles de casos en que las y los trabajadores deben soportar lesiones permanentes debido a condiciones de trabajo insalubres e inseguras y a que no reciben el tratamiento adecuado.

El centro del problema son las barreras sistémicas que previenen que los trabajadores informen de sus accidentes al IMSS y

un sistema que castiga económicamente a las y los trabajadores con la pérdida de bonos de producción, así como descensos de categoría o despidos directos cuando se atreven a reportar sus accidentes.

Para evitar que aumenten sus cuotas al IMSS por riesgos de trabajo, las empresas amenazan y presionan a los trabajadores para que no reporten sus accidentes y lesiones. Además, las y los trabajadores con frecuencia reciben información o esta es imprecisa sobre sus derechos legales y



ARRIBA: El Dr. Pérez exponiendo en el taller de Aguascalientes, México

los procedimientos a seguir para reportar accidentes y enfermedades al IMSS.

Los médicos de la empresa suelen decirles a los trabajadores que sus accidentes no tienen la gravedad suficiente como para que vayan al Seguro o la empresa no cumple con la regulación establecida en salud y seguridad ocupacional y no informa ni capacita adecuadamente a las obreras para que exista una real prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

La situación es todavía peor por lo que el Dr. Pérez describe como la existencia de

una regla no escrita en el IMSS de rechazar el diagnóstico de las enfermedades ocupacionales o no calificar adecuadamente los accidentes.

Igualmente problemático, según el Dr. Pérez, son los bajos salarios pagados a los trabajadores/as de la maquila, así como el sistema de pagarles por pieza o por destajo, lo que con frecuencia empuja a los propios trabajadores y trabajadoras a renunciar a su derecho a una compensación económica o cuidado adecuado, para no tener que estar sin trabajar por largos períodos de tiempo y tener que perder los bonos de producción y el pago por pieza del que dependen para subsistir.

Los y las trabajadoras deben aprender cómo superar los obstáculos creados por sus empleadores y las instituciones de salud pública para poder reportar sus accidentes y enfermedades, dice el Dr. Pérez.

“Necesitamos una campaña para informar a las trabajadoras/es que todos los accidentes deben ser reportados a su empleador y al IMSS y que no deben aceptar que los atiendan y traten en clínicas privadas, excepto cuando el IMSS este enterado de ello.”

Como parte de esa campaña, sugiere que los trabajadores mantengan un “diario de salud” en el cual pueden documentar todo lo relacionado a su salud y cómo está siendo afectada por su trabajo, de manera que puedan presentar datos documentados para respaldar sus demandas y quejas ante el IMSS.

El Taller sobre Salud y Seguridad en el Trabajo fue co-organizado por la RSM y el Colectivo Raíz de Aguascalientes. En el taller también participaron miembros y organizadores de la CETIEN que tiene presencia nacional y del Colectivo Obreras Insumisas, que trabaja en el sector de confecciones en Tehuacán, Puebla. ■

*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:  
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  
Tel: 416-532-8584  
Fax: 416-532-7688

<http://es.maquilasolidarity.org>



## IT's (Es) mi vida

Trabajadoras/es de la electrónica protestan por las amenazas crónicas a la salud

**L**A IRONÍA DEL SLOGAN probablemente hubiera pasado inadvertida para los delegados a la Exhibición Internacional de Semiconductores "IT's my life" [Es mi vida, por su traducción del inglés pero aludiendo a la sigla "IT" de Information Technology o Tecnología de la Información], realizada en Corea del Sur, del 12 al 15 de

octubre, si no fuera por la representación que hicieron trabajadores de la electrónica frente a la entrada de la muestra.

Representando a docenas de trabajadoras/es jóvenes que han muerto de leucemia, melanoma y otras formas de cáncer, después de trabajar con sustancias químicas tóxicas en las fábricas de

Samsung, los manifestantes yacían en el suelo con sus trajes blancos protectores cubiertos de pétalos de flores rojas.

Quienes apoyan a la organización Salud y Derechos de la Gente en la Industria del Semiconductor (SHARPS por sus siglas en inglés) han documentado 100 casos de cáncer y otras enfermedades ocupacionales graves en fábricas de Samsung en Corea. Más de 30 trabajadores, algunos de apenas 19 años, han muerto. SHARPS exige que Samsung de a conocer la información sobre las sustancias químicas que está utilizando en la manufactura de sus productos y deje de usar sustancias dañinas que amenazan la vida de los trabajadores. Samsung niega tener cualquier responsabilidad por las muertes y dijo que no revelará las sustancias químicas que utiliza. Dice, sin embargo, que está planeando realizar un estudio de un año sobre el tema.

Tristemente, estas amenazas a la salud y seguridad son comunes en la industria global de la electrónica. Según un informe reciente, sobre una fábrica que produce computadoras Apple en China, más de 60 trabajadores fueron hospitalizados por meses después de haber utilizado una sustancia química tóxica – N-Hexano – usada para pegar los logos en las computadoras. La sustancia química atacó el sistema nervioso de los trabajadores y eventualmente les hizo difícil caminar.

"Creo que sabían que [el N-Hexano] era venenoso para el cuerpo humano, pero si usaban otra sustancia, nuestra producción no habría aumentado," dijo una trabajadora, según se informó.

La presencia de riesgos en los lugares de trabajo de las industrias de alta tecnología es bien conocida. El problema, sin embargo, es la falla de las patronales y las marcas electrónicas compradoras a nivel internacional en tratar de manera efectiva con estos riesgos y eliminarlos.

### Atención internacional

La presión sobre Samsung, para que trate rápida y efectivamente con las causas de las trágicas muertes de trabajadores expuestos a sustancias químicas tóxicas, está aumentando. La Asociación Estadounidense de Salud Pública (APHA por sus siglas en inglés) anunció recientemente que el Dr. Jeong-ok Kong, médico especialista en salud ocupacional que trabaja con SHARPS, recibirá uno de los Premios Anuales de Salud y Seguridad Ocupacional de APHA. El Dr. Kong ha estado trabajando para atraer la atención internacional sobre estos

casos y para obtener reconocimiento – y acción – por parte de Samsung.

"No creo merecerlo [el premio]," dijo el Dr. Kong, "pero creo

que alentará a mis colegas en SHARP y espero que sea una oportunidad para compartir y expandir nuestra lucha con muchos otros." ■



Más información y acción en: <http://stopsamsung.wordpress.com>

**ARRIBA:** Manifestantes yacían en el suelo de la Exhibición Internacional de Semiconductores

**DERECHA:** "Basta de muertes en Samsung"

**L**EGANDO YA AL FIN del año 2010, es momento de revisar qué ha logrado el movimiento internacional por los derechos de las y los trabajadores en este año.

En un clima económico muy difícil, las trabajadoras/es y quienes les apoyan han obtenido victorias que sentaron precedentes en importantes temas sistémicos, incluyendo la libertad de asociación, los cierres irresponsables de fábricas, salarios de pobreza, empleo precario y condiciones de trabajo peligrosas e insalubres.

## Avances y retrocesos en la lucha por los derechos laborales

A continuación describimos algunos de los avances más importantes, victorias parciales y retrocesos en la lucha por los derechos de los trabajadores:

## Avances

### **Libertad de Asociación /**

**Empleo Precario:** Dos huelgas de tres días y una agresiva campaña internacional de solidaridad lograron un acuerdo que permitiría a 450 trabajadoras/es de una planta de autopartes, propiedad de Johnson Controls en Puebla, México, ser representados por un sindicato de su libre elección y sacarse de encima a un “sindicato de protección” impuesto por el patrón. Como parte del acuerdo, las trabajadoras/es, que habían sido contratadas a través de una agencia de empleo conocidas como “outsourcing”, se convirtieron en empleados directos con todos los derechos y beneficios de sus compañeras/os.

**Cierres de fábricas:** Con el apoyo de estudiantes universitarios de EE. UU. y otros, la Central General de Trabajadores de Honduras (CGT) negoció un acuerdo que sentó un precedente con Nike. Bajo el acuerdo, 1 500 trabajadoras/es desempleadas recibirán \$ 1.5 millones en compensación, un año de cobertura de salud y oportunidades alternativas de empleo. Un año antes, las trabajadoras/es fueron abandonadas por dos fábricas proveedoras de Nike, que se fueron del país sin pagarles su indemnización legal, los salarios atrasados y los beneficios de seguridad social.

**Cierres de fábricas / libertad de asociación.** En marzo, trabajadoras/es de Russell Athletic y quienes les apoyaban celebraron la inauguración de la fábrica Jerzees Nuevo Día en San Pedro Sula, Honduras. Las 1 200 trabajadoras/es habían perdido sus empleos cuando la fábrica originaria fue cerrada a la mitad de las negociaciones por un primer contrato

colectivo de trabajo con su sindicato. Cuando más de 100 universidades estadounidenses y canadienses cortaron o amenazaron con cortar sus lucrativos contratos de licencias con la empresa, Russell accedió a volver a emplear a las trabajadoras/es en una nueva fábrica sindicalizada y darles una compensación económica sustancial. La empresa también prometió respetar la libertad de asociación en sus otras fábricas en el país.

**Salarios / libertad de asociación:** Una huelga de dos semanas bien organizada por los trabajadores de Honda en Foshan, China, logró aumentos significativos de los salarios del orden del 35 al 70%. Las noticias de la huelga desataron acciones similares en otras fábricas de

autopartes y en varias otras provincias chinas. El llamado que hicieron estos trabajadores, a poder tener una representación sindical auténtica, podría crear las condiciones para lograr tener elecciones directas de dirigentes sindicales a nivel de fábrica en la provincia de Guangdong.

**Salarios:** con el apoyo del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, el fabricante estadounidense de indumentaria deportiva Knights Apparel abrió una fábrica modelo en la República Dominicana, en la que 130 trabajadoras/es sindicalizadas, que confeccionan camisetas y sudaderas para el mercado universitario estadounidense reciben un salario digno que es tres veces mayor al mínimo legal.

## Victorias Parciales

**Salarios:** Protestas masivas, y a veces violentas, de trabajadoras/es en Bangladesh ayudaron a lograr que se duplicara el salario mínimo legal para las trabajadoras/es de la confección en ese país. Sin embargo, el aumento no alcanza para empezar a compensar el rápido aumento en el costo de la despena básica. Tampoco será implementado en todas las fábricas a menos que haya una presión considerable sobre los empleadores para que cumplan con la nueva ley.

**Seguridad e higiene:** Antes de que se lanzara una campaña internacional para prohibir el sandblasting en las lavanderías de jeans, Levi's y H&M anunciaron sus planes para eliminar el proceso de sandblasting en todas las plantas de sus proveedores. El sandblasting (chorro de arena a presión), un proceso de terminado que da a los jeans el aspecto gastado, expone a los trabajadores a la silicosis. Sin embargo, ésta y otras prácticas peligrosas siguen siendo comunes en las lavanderías de jeans en el mundo.

## Retrocesos

**Libertad de asociación / seguridad e higiene:** Después de hacer esfuerzos para mejorar sus prácticas laborales en los últimos años, el fabricante canadiense de camisetas Gildan Activewear dio dos enormes pasos hacia atrás. Cuando las trabajadoras/es estaban organizando un sindicato en su fábrica textil, en la República Dominicana, de repente apareció en escena un sindicato pro-empresa y Gildan Activewear negoció rápidamente un contrato colectivo de trabajo con ese sindicato, que no representaba a la mayoría de las trabajadoras/es de la fábrica. Gildan ahora dice que está atada de manos y que es incapaz de

reconocer quienes son los representantes legítimos de los y las trabajadoras. Y, después de haber expresado su disposición a cooperar con una evaluación independiente de su nuevo programa de seguridad e higiene en Honduras, la empresa retrocedió en su compromiso y se negó a permitir que se hiciera la evaluación.

**Seguridad e higiene:** Los incendios de fábricas continuaron llevándose la vida de trabajadoras/es de la confección en Bangladesh. El 21 de febrero, 21 trabajadoras/es murieron en un incendio en la fábrica Garib & Garib Sweater, en Gazipur, porque las escaleras estaban blo-

queadas y las puertas de salida cerradas con llave. En marzo, en la fábrica Matrix Sweater, una trabajadora murió aplastada y 25 más resultaron heridas cuando ellas mismas entraron en pánico al sonar la alarma de incendio, por la explosión de un tubo de luz fluorescente. Una vez más, las escaleras estaban bloqueadas y no había salidas de emergencia.

**Libertad de asociación:** Dirigentes laborales y defensores de los derechos laborales siguieron siendo blanco de represión gubernamental en 2010. En Bangladesh, el gobierno respondió a las protestas de las trabajadoras/es de la confección arrestando a dirigentes sin-

dicales y defensores de los derechos laborales, y cancelando el registro local del Centro de Solidaridad con los Trabajadores de Bangladesh (BCWS por sus siglas en inglés). Una campaña internacional ha logrado hasta ahora la liberación de dos miembros del personal del BCWS. En Camboya, las trabajadoras/es que participaron en una huelga general por un aumento en el salario mínimo legal fueron despedidas y sus líderes enfrentan amenazas legales. En Vietnam, tres activistas laborales fueron detenidos y enfrentan sentencias de entre 5 a 15 años de prisión por organizar una huelga de 10 000 trabajadoras/es del calzado. ■

# Intercambio Asia-América Latina: mujeres activistas en derechos laborales se reconectan en Nicaragua

**¿Qué tienen en común mujeres activistas en derechos laborales de Nicaragua y Corea? Mucho más de lo que se puede pensar.**

EL 27 DE SEPTIEMBRE, SIETE mujeres de tres organizaciones de derechos laborales coreanas viajaron a Nicaragua para un intercambio de una semana con miembros del Movimiento de Mujeres trabajadoras y desempleadas – María Elena Cuadra (MEC). La delegación incluyó a afiliadas del Sindicato de Mujeres Coreanas (KWTU por sus siglas en inglés), la Academia de Mujeres Trabajadoras y la Asociación de Mujeres Trabajadoras Unidas (KWWA por sus siglas en inglés).

Con el apoyo de la RSM, mujeres de extremos opuestos del mundo compartieron sus experiencias y compararon estrategias y herramientas educativas que usan para promover y defender los derechos de

las mujeres trabajadoras, quienes con frecuencia son ignoradas por los sindicatos tradicionales.

El intercambio se organizó en seguimiento de la conferencia realizada en Corea del Sur, durante el 10º aniversario del KWTU. En esa conferencia, la fundadora y directora del MEC, Sandra Ramos, describió la historia de 15 años de organizar y defender los derechos de las mujeres trabajadoras de la maquila. El MEC actualmente tiene 70,000 afiliadas, la mayoría de las cuales trabajan en maquiladoras. Su membresía incluye también a trabajadoras domésticas y mujeres en el sector informal. ■

“He aprendido tanto de la rica historia de las mujeres trabajadoras en Corea, sobre su rol en la lucha de las trabajadoras/es de la confección en los últimos 30 años, y su lucha para ganar un lugar en el movimiento sindical. Me interesaba particularmente el trabajo de la Academia de Mujeres Trabajadoras, porque hemos estado trabajando para establecer una academia similar en Nicaragua.”

– Sandra Ramos, MEC



**ARRIBA:** Celebrando la unidad del movimiento de mujeres trabajadoras en el mundo



**ARRIBA:** Maria Rhie  
**IZQUIERDA:** Mujeres de ambos países compartieron sus experiencias y visiones

“Las mujeres trabajadoras y activistas laborales de Corea tenían mucho interés en conocer más sobre cómo el MEC organiza y capacita a las mujeres. Nos interesaba cómo funciona el sistema de las promotoras, en el que mujeres trabajadoras son entrenadas para entrenar a otras mujeres. Queríamos aprender más sobre el activismo social del movimiento de mujeres nicaragüense, y cómo usan herramientas como la radio.”

– Maria Rhie, Academia de Mujeres Trabajadoras

“Antes de estos intercambios, nuestra imagen de los coreanos era la de dueños o supervisores de las maquiladoras; ha sido tan importante para nosotras en Nicaragua escuchar las historias de las mujeres trabajadoras coreanas.” – Sandra Ramos, MEC

“Hace doce años, cuando estuve en Nicaragua, las empresas coreanas no tenían una presencia importante en el país. Ahora son las segundas inversiones más importantes. El MEC le solicitó a una empresa coreana que le permitiera a nuestra delegación visitar su fábrica, pero la empresa no aceptó.”

– Maria Rhie, Academia de Mujeres Trabajadoras

“Las mujeres continúan sufriendo el impacto de la crisis económica, enfrentando condiciones cada vez más precarias en trabajos de medio tiempo, eventuales o tercerizados, y siempre bajo la amenaza de perder sus empleos por que las fábricas serán re-ubicadas si es que intentan organizarse” – Sandra Ramos, MEC

# La prohibición del *sandblasting*

## Un paso en la dirección correcta, pero ¿es suficiente?



**IZQUIERDA:**  
'Por esto estamos agonizando': Poster condenando el sandblasting

**EL 8 DE SEPTIEMBRE, EL FABRICANTE de jeans Levi Strauss y la tienda de ropa H&M anunciaron sus planes de implementar una prohibición global sobre el proceso de sandblasting en todas sus futuras líneas de producción. En una declaración conjunta se pronunciaron y trataron de motivar a que otras empresas "se unan a esta prohibición para eliminar el sandblasting como práctica de la industria."**

El sandblasting es un proceso de terminado que se realiza en lavanderías de prendas de mezclilla, en el cual a los jeans y otras prendas se les aplica un chorro a presión de partículas de arena sílica para darles un aspecto gastado, que está de moda entre los consumidores occidentales. La exposición al chorro de arena puede producir silicosis, una grave enfermedad pulmonar ocupacional, caracterizada por la inflamación y cicatrización de los pulmones.

Se culpa al sandblasting de 42 muertes en Turquía en los dos años previos a julio de 2007. Miles más de trabajadores en Turquía y en todo el mundo están en riesgo por la mera satisfacción de las tendencias de moda occidentales.

En 2008, un estudio realizado por el



Departamento de Medicina de la Universidad de Ataturk encontró que más de la mitad de los 145 ex trabajadores de sandblasting de mezclilla estudiados mostraban evidencia de silicosis, mientras que el 80% tenía síntomas de problemas respiratorios. Se

estima que hay entre 8 000 y 10 000 trabajadores de la mezclilla en Turquía.

En respuesta a las muertes de trabajadores, en 2008 un grupo de ex trabajadores se unieron a profesionales de la salud y a una ONGs para formar el Comité de Solidaridad con los Trabajadores de Sandblasting (SCSL por sus siglas en inglés). Desde entonces, el SCSL ha cabildeado extensamente para lograr una prohibición del sandblasting, y una compensación para los trabajadores enfermos. Sus esfuerzos llevaron a que el gobierno turco finalmente prohibiera el sandblasting en marzo de 2009.

Sin embargo, según el SCSL, la práctica simplemente se ha hecho clandestina a través de pequeños talleres ilegales en todo el país. Y es precisamente en esas pequeñas operaciones clandestinas donde el riesgo de contraer silicosis es mayor, debido a los extensos horarios de trabajo, las deplora-

bles condiciones y la falta de equipo básico de protección.

La queja del SCSL es que se sigue utilizando el sandblasting en la industria de la confección de Turquía pero aún así, "el Estado no puede encontrar algo que cualquiera puede encontrar con tres a cinco voluntarios." Como lo señala el experto estadounidense en seguridad e higiene, Garrett Brown, "el gobierno turco, al igual que virtualmente todos los gobiernos en el mundo en desarrollo, tiene pocos inspectores para hacer cumplir realmente la prohibición que emitió el Ministerio de Salud, y no tiene la voluntad política para restringir un negocio de exportación multimillonario, que le genera un ingreso externo esencial."

Mientras tanto, la mayoría de los trabajadores que ya sufren de silicosis por el sandblasting no tienen seguro médico ni reciben beneficios del programa de seguridad social de Turquía. El SCSL ayudó a iniciar varios casos legales que buscan obtener una compensación para estos trabajadores, y una decisión reciente de un juzgado de primera instancia le otorgó a un trabajador una pensión por incapacidad, a pesar de que el trabajador desarrolló la silicosis mientras trabajaba en el sector informal sin un contrato de empleo. Sin embargo es probable que el gobierno apele esta decisión ante una corte superior.

El anuncio de Levi's y H&M de establecer una prohibición del sandblasting en sus cadenas de suministros de productos de mezclilla es un paso en la dirección correcta, pero como lo demuestra la situación en Turquía, las marcas que han obtenido ganancias por esta práctica peligrosa deberían también contribuir a compensar a los trabajadores que ya están enfermos. Deberían además implementar una transición responsable del proceso de sandblasting hacia otros procesos seguros de terminado de prendas, de manera que los proveedores no simplemente trasladen el trabajo a la clandestinidad, echen a sus trabajadores o adopten otros procesos de terminado igualmente peligrosos para la salud de los trabajadores. ■





**ARRIBA:** Las trabajadoras/es del país ya no están dispuestas a aceptar un salario mínimo que sigue siendo insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas.

## 200 000 huelguistas

● **viene de la página 1**  
con un acuerdo tripartito, negociado en junio, sobre un nuevo salario mínimo para trabajadoras de la confección, de US\$ 61.00 por mes. El aumento del salario – que fue de US\$ 5 por mes – fue aceptado por los sindicatos aliados al gobierno, pero no por C.CAWDU y NIF-TUC, que representan colectivamente a aproximadamente 75 000 de las 297 000 trabajadoras/es de la confección del país. Estos exigían un salario mínimo de US\$ 93.00 basados en un estudio del ingreso requerido para satisfacer las necesidades básicas de las trabajadoras/es.

Repetidos intentos de iniciar negociaciones para todo el sector con la GMAC no tuvieron éxito. Sin embargo, después del quinto día de huelga, la GMAC y el gobierno accedieron a establecer un nuevo comité negociador para tratar de resolver el conflicto, y las huelguistas regresaron al trabajo. Desafortunadamente, los

sindicatos informaron que los empleadores les estaban dando largas y que todavía no habían iniciado negociaciones serias.

### Repercusiones para trabajadoras/as sindicalizados

Mientras tanto, dirigentes sindicales y miembros que participaron en la huelga general han enfrentado serias consecuencias. Diecisiete fábricas suspendieron a cientos de trabajadoras/es que dejaron el trabajo, y trece presentaron demandas judiciales contra los huelguistas y dirigentes sindicales.

“Los derechos a huelga y a la negociación colectiva están bien establecidos en la legislación camboyana, así como en la ley internacional de derechos humanos”, dice Ath Thorn, Presidente de la Confederación Laboral Camboyana. “Le hacemos un llamado al gobierno, empleadores y marcas internacionales a que respeten estos derechos y le paguen a los tra-

bajadores camboyanos un salario digno.”

La respuesta de las marcas compradoras internacionales y el gobierno camboyano ha sido mezclada. Bajo presión del gobierno camboyano y de algunas marcas internacionales, incluyendo Inditex, H&M y Gap, cuatro fábricas retiraron las demandas judiciales. Sin embargo todavía hay

varios casos ante la justicia y algunos proveedores, incluyendo aquellos que manufacturan para las tres marcas, siguen sin estar dispuestos a permitir que los huelguistas regresen a su trabajo.

“Amenazar a los sindicatos no hará nada para resolver los temas que están en el fondo,” dice el Director del Centro

Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, David Welsh. “Las demandas de las trabajadoras/es por salarios más altos se trata de poder

satisfacer estándares de vida mínimos. No están exigiendo autos ni casas lujosas.”

Como resultado de su programa de nueve años llamado “Mejores Fábricas en Camboya”, el país sud asiático es considerado desde hace tiempo como un destino para aprovisionamiento socialmente responsable. Las fábricas son auditadas regularmente por la iniciativa patrocinada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se ofrece capacitación al personal de gerencia y otros programas para apoyar a las fábricas en cumplir con los estándares laborales internacionales.

Aunque el programa ha tenido un impacto positivo, la industria de la confección del país sigue estando plagada de

contratos de corto plazo y otras formas de trabajo precario, violaciones a los derechos de libertad de asociación y salarios de pobreza.

La huelga reciente puede ser un llamado de atención para las empresas y el gobierno de que las trabajadoras/es camboyanas ya no están satisfechas con un programa de “res-

ponsabilidad social empresarial” que no incluya un salario digno. ■



### LOS HECHOS:

- 470 fábricas de confecciones
- 297 000 trabajadoras/es empleadas en la industria de la confección y otras 48 000 en el calzado
- Las exportaciones camboyanas de confecciones fueron de una valor de US\$ 2,270 millones en los primeros nueve meses de 2010, 58% de las cuales fueron hacia los EE. UU.
- Confecciones y calzado representan el 80 de las exportaciones del país
- Salario mínimo: US\$ 61.00
- Salario digno: US\$ 93.00