

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila



FOTO: PRODUCCIONES Y MILAGROS AGRUPACIÓN FEMINISTA A.C.

Vol. 16 No. 1 • Marzo 2011

dentro

Días de acciones globales por el movimiento sindical independiente de México

3

Estudiantes de Hong Kong encuentran nuevas formas de promover los derechos de los trabajadores(as) en China

4

México: el declive de una industria deja a los trabajadores(as) en situación precaria

6

¿Antes o ahora? Los incendios de fábricas en Bangladesh reflejan los desastres del siglo pasado. ¿Llevarán también a las tan necesitadas reformas?

7

Violencia, crisis económica y derechos de las mujeres en Ciudad Juárez

LA APARENTEMENTE INTERMINABLE OLA DE VIOLENCIA EN Ciudad Juárez, durante las pasadas dos décadas, ha convertido a esa ciudad fronteriza mexicana en una zona de guerra virtual. Los asesinatos suceden todos los días alimentados por una guerra de poder entre los carteles de narcotráfico mexicanos por el control de las importantes rutas de acceso a los Estados Unidos.

Pero la tragedia que ha caído sobre la ciudad ha afectado particularmente a las mujeres, ya que alrededor de 1400 feminicidios han ocurrido desde 1993. Muchas de esas

● ver 'Violencia, crisis...', p.8

Este 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, tres integrantes del equipo de la RSM tendremos el honor de estar en Nicaragua para el decimotercero Coloquio Anual del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC). El coloquio, con el que la RSM colabora, reúne a más de 1,000 trabajadoras de la maquila para hablar, planear y elaborar estrategias de lucha para el año próximo.

PARA MÍ SIEMPRE HUBO dos lados del Día Internacional de la Mujer. Uno de ellos es el que inspira a celebrar las enormes victorias que las mujeres y el movimiento de mujeres en todo el mundo han logrado en tantos años, así como la fuerza de las mujeres que continúan luchando para promover sus derechos y los de las trabajadoras(es).

Sin embargo, el Día Internacional de la Mujer también es un recordatorio de los desafíos que siguen enfrentando las trabajadoras, a pesar de más de un siglo de lucha.

En este año se cumple el centésimo aniversario del incendio de la fábrica Triangle Shirtwaist, un desastre que se llevó la vida de 146 jóvenes trabajadoras de la confección en la ciudad de Nueva York e inspiró a toda una generación de organizadoras(es) sindicales y reformadores legales para poner a la salud y seguridad laboral en el primer lugar de la agenda.

Pero aún así, en el 2011, incendios y otros accidentes fatales siguen ocurriendo en los nuevos centros de producción de confecciones, como Bangladesh. La RSM sigue recibiendo llamados para lanzar acciones urgentes cuando trabajadores, y trabajadoras en particular, sufren lesiones e incluso la muerte por condiciones de trabajo inseguras e insalubres, que pudieron haberse prevenido (página 7).

Aquellos que se manifiestan por los derechos de los trabajadores también enfrentan amenazas de violencia y muerte. Compañeros(as) del Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) en México, por ejemplo, han soportado golpizas y amenazas de muerte en represalia por sus esfuerzos de organizar a los trabajadores(as) (ver página 3). Y como explica Elizabeth Avalos, del Centro de Estudios y Taller Laboral (CETLAC) (página 1), la continua ola de asesinatos de mujeres jóvenes en Ciudad Juárez, así como la inseguridad laboral provocada

por la crisis económica, están siendo utilizadas para desalentar que trabajadoras y trabajadores se expresen y organicen.

A pesar de esto, las trabajadoras y activistas solidarias también han desarrollado tácticas nuevas, sofisticadas y creativas para organizar por los derechos laborales de las mujeres en las cadenas globales de suministros.

Recientemente, tuvimos la oportunidad de reunirnos con Jenny Chan, una joven organizadora de Estudiantes y Académicos Contra la Mala Conducta Empresarial (SACOM por sus siglas en inglés), organización ubicada en Hong Kong. Jenny describió una gama de tácticas innovadoras que SACOM está utilizando para promover los derechos de las trabajadoras(es) en los complejos industriales de fábricas de electrónica, juguetes y confecciones en China.

Éstas comprenden investigaciones de campo, campañas corporativas, formación de centros de trabajadores y relaciones con grandes marcas de la electrónica, como HP, para hacer capacitación en derechos laborales (ver página 4). Con la adecuada combinación de dedicación, energía y sabiduría, un pequeño grupo de estudiantes



Lynda Yanz

ha surgido como una potente fuerza que busca el cambio.

Quizás ésta sea la lección del Día Internacional de la Mujer en este 2011: que las mujeres siempre deberán enfrentar desafíos en el trabajo y en la casa, pero que hay mujeres creativas, determinadas e inspiradas, y organizaciones lideradas por estas mismas mujeres, que tienen la capacidad de enfrentar los retos. Es nuestra esperanza que este mensaje inspirador siga guiando nuestro trabajo en el 2011.

Esperamos que esta edición del Boletín sea de interés de todas y todos ustedes y útil en el trabajo que llevan a cabo.

Lynda Yanz,
por el equipo de la RSM

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.

Editores:
Fernando Cabrera
Ana Enriquez
Bob Jeffcott
Kevin Thomas
Lynda Yanz
Traducción: Aníbal Vitón

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

Esta publicación se terminó de imprimir en los Talleres de Gráfico 21 en la Ciudad de México: Grafic21@prodigy.net.mx

<http://es.maquilasolidarity.org>

Acción mundial en solidaridad con los trabajadores y trabajadoras mexicanos

DEL 14 AL 19 DE FEBRERO SE REALIZARON manifestaciones en Canadá, los EE. UU., México y alrededor del mundo, para marcar los Días Mundiales de Acción en apoyo al movimiento laboral independiente en México y al derecho de las y los trabajadores mexicanos a ser representados por un sindicato de su libre elección.

En Canadá, sindicalistas y otros simpatizantes realizaron manifestaciones frente a la Embajada Mexicana en Ottawa y los consulados en Vancouver, Toronto y Montreal, exigiendo el respeto a la libertad de asociación y el fin de la violencia antisindical.

En los últimos años, los pocos sindicatos auténticos e independientes en México han sido cada vez más atacados por el gobierno y los empleadores. En el caso del Sindicato de Mineros y el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), el gobierno mexicano parece determinado a destruir a estos dos importantes e históricos sindicatos.

Mientras tanto, las y los trabajadores que buscan formar sus propios sindicatos o ser representados por sindicatos independientes, y los grupos de derechos humanos y laborales que los asesoran y apoyan, han sido atacados y hostigados con amenazas de muerte.

A principios de febrero, Blanca Velázquez, Directora del Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) en Puebla, México, estuvo en Canadá invitada por la RSM y el Fondo de Justicia Social de la Alianza de Empleados Públicos de Canadá (PSAC por sus siglas en inglés), para llamar la atención sobre los asaltos y amenaza-

zas de muerte que ella y otros miembros de su organización han sufrido por apoyar el derecho de las y los trabajadores a ser representados por un sindicato de su libre elección.

El 20 de diciembre de 2010, asaltantes aún no identificados entraron violentamente a la oficina del CAT en Puebla.

Los asaltantes vulneraron la cuenta de correo electrónico de Blanca y del CAT, robaron documentos impresos y electrónicos y destruyeron equipos de oficina.

El 11 de enero, Blanca y miembros del CAT recibieron una amenaza de muerte a través de la cuenta electrónica pirateada. El mensaje amenazador describía el asalto violento contra la activista de derechos humanos Digna

Ochoa, en 1999, quien tiempo después fue asesinada. A la fecha, el gobierno del Estado de Puebla se ha negado a investigar penalmente el caso y junto



FOTO: JORGE ROBLES

ARRIBA: Manifestación de sindicatos mexicanos, 30 de enero de 2011
ABAJO: Blanca Velázquez, CAT

con instancias del gobierno federal mexicano no han respondido a la solicitud formal de medidas cautelares de protección para el equipo del CAT.

El año pasado, en varias ocasiones miembros del CAT fueron golpeados físicamente y/o amenazados por dar su apoyo a las y los trabajadores de las fábricas de autopartes de Johnson Controls (JCI) en Puebla. En mayo, y nuevamente en agosto, trabajadores(as) de la planta JCI Interiores realizaron dos huelgas de tres días, obteniendo un acuerdo firmado con su empleador para reconocer al sindicato de Mineros como su sindicato y ponerle fin a su relación con un "sindicato de protección", afiliado con la Confederación de Organizaciones Sindicales

(COS), al que los trabajadores(as) ni habían organizado ni elegido.

Un importante obstáculo a la libertad de asociación en México es la negociación de "contratos de protección" entre las empresas y sindicatos que no representan legítimamente a los trabajadores(as) o con abogados laborales, sin el conocimiento o consentimiento de las y los trabajadores cubiertos bajo esos acuerdos. Estos contratos, que rara vez reconocen algo más que los derechos mínimos de ley, "protegen" al empleador de la amenaza de que sus trabajadores(as) se unan o formen un sindicato independiente y tengan que negociar salarios y condiciones de trabajo con sus empleados.

A pesar de la victoria en JC Interiores, que sentó un precedente, la empresa Johnson Controls, localizada en Milwaukee, EE. UU., sigue retrasando el registro legal del sindicato de Mineros como el sindicato de los trabajadores y violando sus derechos de asociación en sus otras fábricas de Puebla.

La RSM participa activamente en una coalición internacional de sindicatos y organizaciones de derechos laborales que está presionando a Johnson Controls para que respete los derechos de asociación de sus trabajadores(as), exigiendo protección para el equipo del CAT, y haciendo un llamado al gobierno mexicano a poner fin a sus ataques hacia los sindicatos independientes y a eliminar los obstáculos institucionales para el ejercicio de la libertad de asociación en México. ■





De afuera y de adentro

SACOM utiliza estrategias novedosas para promover los derechos de trabajadores(as) en China

EN ENERO, LA RSM SE REUNIÓ CON JENNY CHAN, CO-FUNDADORA y ex coordinadora de la organización “Estudiantes y Académicos contra la Mala Conducta Empresarial (SACOM por sus siglas en inglés), localizada en Hong Kong, mientras ella estuvo en Toronto, Canadá, para hablar en la Universidad de Toronto. Jenny habló sobre los desafíos de trabajar en China y las estrategias innovadoras que SACOM ha desarrollado para superarlos.

Aunque China no tiene sindicatos independientes y el derecho a huelga no está protegido por la ley, el gobierno chino ya no tiene la capacidad de controlar a las trabajadoras(es) con puño de hierro como en el pasado. Una nueva generación de trabajadores está usando los teléfonos celulares y el internet para conectarse y compartir sus historias, utilizando claves para evadir la censura del gobierno. En los dormitorios de las fábricas o en los pequeños apartamentos que rentan para vivir fuera de las plantas de producción, algunos trabajadores(as) chi-

nos están ideando estrategias y planeando protestas para demandar sus derechos legítimos.

SACOM nació de las reuniones bisemanales que realizaban estudiantes de ocho universidades de Hong Kong, en las que discutían temas como el crecimiento del capitalismo global, bajo la tutela de profesores universitarios.

“Cuando establecimos SACOM en 2005, de las primeras decisiones que tuvimos que tomar fue si nos establecíamos en Hong Kong o en China continental. Decidimos que fuera en Hong Kong por la relativamente más libre pre-

sencia de medios de comunicación locales e internacionales, a través de los cuales podríamos publicitar las demandas de las trabajadoras(es). En China continental las organizaciones pueden ser puestas en listas negras y censuradas,” explica Chan. SACOM está dedicada a organizar campañas en ambos lados de la frontera para amplificar los reclamos de los trabajadores y trabajadoras por un trabajo digno en la China globalizada.”

Anticipándose a la gran apertura de Disneylandia Hong Kong, en septiembre de 2005, el grupo lanzó su primera gran campaña. “Ese verano nos organizamos en 10 grupos de

estudio y cada grupo visitó una fábrica diferente en China continental que estuviera produ-

ciendo libros infantiles, juguetes y papelería para Disney. Tuvimos acceso a las y los trabajadores de muchas formas distintas. Algunas de nosotras solicitamos empleo en las fábricas y nos volvimos investigadoras clandestinas en las líneas de produc-

“Aunque es necesario seguir con las campañas para divulgar nuestro mensaje, la participación de los y las trabajadoras es indispensable, si queremos lograr un impacto duradero a nivel de fábrica”

Jenny Chan

ción. También nos reunimos con trabajadores fuera de las fábricas, en los puestos de venta de comida en la calle donde solían comer. Y algunas otras fuimos a los hospitales



donde localizamos trabajado- res(as) que habían sufrido lesiones,” dice Chan.

SACOM publicó informes en chino e inglés exponiendo la difícil situación de las y los trabajadores que producían para Disney. “Nuestra investigación mostró que no se les pagaba lo que tenían derecho por ley, y que los gerentes de las fábricas no daban compensación por lesiones y menos pagaban por el seguro de salud ocupacional. Las trabajadoras(es) lesionadas no tenían dinero para pagar los gastos del hospital, así que vimos dedos hinchados y heridas infectadas por la falta de

atención,” dice Chan.

SACOM dio a conocer sus hallazgos en una conferencia de prensa en Hong Kong. Ese mismo día, en Washington D.C., el Comité Nacional Laboral (NLC por sus siglas en inglés) realizó una conferencia de prensa utilizando el informe de SACOM. Al día siguiente, el diario en inglés de circulación local, *The South China Morning Post*, publicó un artículo de una página sobre la historia. Disney se vio forzado a enviar a su Director Regional para Asia-Pacífico para hablar con SACOM, aunque, según Chan, esa visita fue más un ejercicio de relaciones públicas que un esfuerzo por sostener una discusión seria.

“Durante los años siguientes intensificamos nuestras campañas, expandimos nuestro enfoque para incluir a otras compañías como Wal-Mart y Motorola, y más recientemente a diversas marcas electrónicas,” dice Chan.

Aprendiendo del éxito de su campaña sobre Disney, el grupo vio que podía hacer presión por el alto valor que las corporaciones internacionales le dan a su imagen de marca, con el fin de promover los derechos de los trabajadores(as). Pero de esa experiencia también aprendieron que la atención de los medios desaparece rápidamente. Para lograr un impacto de largo plazo, tenían que involucrar a las y los trabajadores en el proceso.

Y lo hicieron, convenciendo a Hewlett Packard (HP) de que participara en un proyecto conjunto de capacitación en derechos laborales, entre 2007 y 2009. Así, se le permitió a SACOM el acceso a dos fábricas de HP en la ciudad de Dongguan, en el sur de China, donde, en coordinación con


dos organizaciones chinas de derechos laborales, se organizó una capacitación para más de 4,000 trabajadores(as) y 30 gerentes. Aunque HP cooperó con SACOM permitiendo la capacitación dentro de la fábrica, SACOM mantiene su independencia económica y autonomía operativa de corporaciones

como HP, obteniendo sus propios recursos de fundaciones internacionales.

“También establecimos una línea telefónica gratuita a la que los trabajadores podían llamar y reportar problemas como falta de agua caliente en el invierno, o si no se les pagaban las horas extra. En el pasado no había canales confiables para expresar sus reclamos y podían sufrir represalias por quejarse,” dice Chan.

Chan también contó que se llevó un año de negociaciones poner en marcha el proyecto con HP, pero valió la pena porque dado al poco espacio de maniobra en China, el haberseles permitido entrar a las fábricas y hablar directamente con las trabajadoras(es) fue un gran logro. “A diferencia de los centros de trabajadores que pueden ser eliminados por el gobierno, las fábricas están siempre ahí, de manera que el impacto de hablar a los trabajadores es más duradero,” explicó.

“Aunque es necesario seguir con las campañas para divulgar nuestro mensaje, la participación de los y las trabajadoras es indispensable, si queremos lograr un impacto duradero a nivel de fábrica, y este tipo de proyecto fue una forma posible de hacerlo”, dijo Chan. ■

 Para mayor información sobre SACOM, visitar <http://sacom.hk>

ro



ARRIBA IZQUIERDA: “Los trabajadores no son máquinas, tienen autoestima.” SACOM se manifiesta en apoyo a las y los trabajadores de Foxconn **IZQUIERDA:** Jenny Chan

El declive de una industria deja a los trabajadores(as) en situación precaria



FOTO: RODRIGO SANTIAGO HERNÁNDEZ

EN LA ÚLTIMA DÉCADA, LOS EFECTOS combinados de la recesión económica de 2001 en EE. UU., la eliminación del Acuerdo Multi-Fibra (AMF) de 2005, y la crisis económica global de 2009, debilitaron seriamente a la industria de la confección en Tehuacán, México, e hicieron más precarias las condiciones de trabajo de trabajadoras(es) y sus familias.

SEGÚN UN REPORTE DE 2010, de Rodrigo Santiago Hernández, pareciera que se perdieron aproximadamente 32,000 empleos en esta industria en el Valle de Tehuacán durante este período; sin embargo la industria sigue siendo vital para las y

los trabajadores en la región, representando al menos el 50% de la economía de Tehuacán.

Junto con la pérdida de empleos hubo un cambio en la producción, pasando de ser en gran medida para marcas internacionales a la producción casi

solamente para marcas nacionales. Se dio también un preocupante aumento en el uso de contratos de trabajo de corto plazo, y un sostenido aumento en la subcontratación de la producción a pequeñas fábricas, talleres clandestinos y trabajo a domicilio.

La primera tendencia es importante porque las marcas internacionales, que con frecuencia le dan gran valor a su imagen de marca, podían ser presionadas para utilizar su poder económico para hacer que sus proveedores mejoraran las condiciones en las fábricas.

Los contratos a corto plazo dejan a las trabajadoras(es) sin la posibilidad de cobertura del Seguro Social y otras prestaciones, haciendo al mismo tiempo

más precario su

empleo. El reporte de Santiago Hernández muestra que la vasta mayoría de trabajadores(as) en Tehuacán están trabajando sin contratos de trabajo o con contratos de corto plazo (de 1 a 3 meses), en lugar de tener

contratos por tiempo indefinido, más comunes en el pasado.

La falta de contratos es particularmente un problema en los talleres clandestinos y en el

trabajo a domicilio, lo que hace que esos trabajos sean aún más precarios que el que se realiza en las grandes maquiladoras. "No hay contratos firmados, sólo acuerdos verbales y sólo entre las trabajadoras y los intermediarios, de manera que ellas nunca saben quién es el dueño del local donde trabajan, haciendo difícil que reclamen sus derechos," dice Santiago Hernández. "Las trabajadoras incluso pueden ser forzadas a trabajar horas extra por dos semanas consecutivas, sin que se les pague por ese tiempo y luego no tener trabajo la tercera semana," añade.

Reyna Ramírez, del Colectivo Obreras Insumisas, un grupo de derechos laborales formado por mujeres indígenas, localizado en Tehuacán, dice: "En los domicilios las condiciones son peores que en las fábricas; no hay regulaciones de seguridad, ni ventilación, a veces ni agua potable." Generalmente las trabajadoras no están registradas en el Seguro Social, de manera que si una trabajadora se enferma no tiene a dónde ir.

Según Santiago Hernández, el trabajo a domicilio y los talleres clandestinos actualmente representan a más de la mitad de la producción en el área de Tehuacán, un aumento dramático con respecto a la década previa.

Las mujeres siguen constituyendo la mayoría de la fuerza de trabajo en la industria de la confección de Tehuacán, y en los talleres clandestinos y el trabajo a domicilio casi todos los que trabajan son mujeres. Las trabajadoras entrevistadas para el reporte informaron de frecuente hostigamiento sexual y discriminación, especialmente en los talleres clandestinos. ■



Un resumen de la actualización (foto arriba) puede leerse en: <http://es.maquilasolidarity.org/node/832>

¿Antes o ahora?

Un enorme incendio devora una gran fábrica de varios pisos, que empleaba alrededor de 500 trabajadores, en su mayoría mujeres, quienes trabajaban largas horas haciendo camisas por unos salarios de pobreza. La mayoría de las trabajadoras no pudieron escapar del edificio en llamas porque los gerentes habían cerrado las puertas a las escaleras y salidas para impedir que ellas salieran temprano. Las mujeres saltaron a la muerte de los pisos octavo, noveno y décimo tratando de escapar de las llamas. Finalmente, 146 trabajadoras murieron.

Esta descripción es del Incendio de la fábrica Triangle Shirtwaist del 25 de marzo de 1911, un evento que impulsó al movimiento laboral en EE. UU. y condujo a crear nuevas leyes y medidas de seguridad contra incendios, que sirvieron de modelo a todo el país.

Tristemente, los recientes incendios de fábricas, que causaron la muerte y heridas de cientos de mujeres jóvenes y hombres, cien años después en el Bangladesh moderno, se podrían describir de la misma manera. Mujeres jóvenes siguen muriendo en accidentes prevenibles, víctimas de las salidas cerradas con llave, condiciones de trabajo inseguras y la lenta respuesta de los fabricantes, el gobierno y las marcas compradoras internacionales a una situación intolerable. ■



ARRIBA: Llamas y humo envuelven a la fábrica Hameem en Dhaka, 14 de diciembre de 2010

Riesgos conocidos: Cuando las fábricas se convierten en trampas mortales

EN DICIEMBRE PASADO, EL INCENDIO en una fábrica costó la vida al menos a 28 trabajadoras(es) de Bangladesh, dejando decenas más heridas en una fábrica cerca de Dhaka, la capital del país.

En una horrible repetición del famoso incendio de la fábrica Triangle Shirtwaist, en Nueva York (ocurrido hace más de cien años – ver recuadro), algunas trabajadoras parecen haberse sofocado por el humo, mientras que otras(os) saltaban a la muerte tratando de escapar del edificio en llamas, o fueron arrolladas por sus compañeras(os) al tratar de correr hacia las salidas.

La fábrica en Bangladesh pertenece al grupo Hameem, uno de los mayores manufactureros del país. Producía ropa para las marcas Gap, JC Penney, Target, Carter's (Osh-Kosh B'Gosh) y otras.

Lo peor de la tragedia fue que era claramente prevenible. De hecho, grupos de derechos laborales en Bangladesh e internacionales, incluida la RSM, habían señalado repetidamente las acciones concretas que se debían tomar para tratar con los conocidos riesgos en las fábricas de confec-

ciones del país. Entre 2005 y 2010, casi 200 trabajadoras(es) de la confección murieron en fábricas en Bangladesh, y cientos más habían sufrido lesiones severas, mientras producían ropa para marcas internacionales bien conocidas.

Desde el incendio de Hameem, marcas, proveedores, sindicatos y organizaciones laborales de Bangladesh e internacionales, han discutido sobre nuevas formas de garantizar la seguridad en las fábricas de confecciones del país.

Las discusiones en Bangladesh siguen dándose, y esta vez esperamos que resulten en acciones concretas que prevenga que estas horribles muertes sigan ocurriendo. Al igual que hace cien años, cuando luego del incendio de Triangle Shirtwaist se dieron cambios en las regulaciones, las muertes y lesiones sufridas por trabajadoras(es) en el reciente incendio en Bangladesh, podría llevar a lograr cambios en las prácticas de la industria y la regulación gubernamental que verdaderamente protejan a las y los trabajadores que quedan. ■



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

Violencia, crisis...

● viene de la página 1

mujeres asesinadas fueron trabajadoras de maquila.

La mayoría de esos crímenes permanecen sin ser resueltos hasta la fecha. Y los asesinatos de mujeres no disminuyen. En octubre de 2010, se reportó que 47 mujeres fueron asesinadas en la ciudad, el mayor número de muertes en un solo mes.

Sumado a esta grave situación, de ausencia total de legalidad y una violencia concentrada en contra de las mujeres, ha estado el devastador impacto de la reciente crisis financiera. En los últimos años, decenas de miles de trabajadores y trabajadoras de Juárez perdieron sus trabajos.

Aquellos trabajadores que por fortuna pudieron mantener sus empleos han visto como empeoraron sus condiciones laborales, en parte por el clima de miedo, intimidación y alto desempleo, que los desalienta a reportar las violaciones a sus derechos laborales.

La RSM platicó sobre esta situación con Elizabeth Avalos, del Centro de Estudios y Taller Laboral (CETLAC), una organización de derechos laborales en Ciudad Juárez, que trabaja con trabajadores(as) de maquila así como con trabajadores del sector informal, como los vendedores ambulantes.

De acuerdo a Avalos, CETLAC siempre ha creído que la maquila no cumplía con los mínimos establecidos para el desarrollo de la ciudad, a pesar del hecho que aportaba un ingreso muy necesario a su economía. "Ya veíamos límites; los salarios bajos, condiciones muy precarias de trabajo pero por lo menos había cierta vida y desarrollo comunitario".

Pero la situación se deterioró más en el 2007, cuando comenzó la desaceleración

económica. Desde entonces se perdieron unos 70,000 empleos, de acuerdo a las propias cifras del gobierno, que ya tendían a subestimar el problema.

"Hubo tal nivel de desempleo en ese periodo de 3 años que la gente tenía hambre, que de verdad percibías que ya no había dinero en las familias ni para la comida", dice Avalos. "Antes, las trabajadoras podían utilizar el comercio informal para conseguir o completar el gasto; de alguna manera podías subsistir, pero con la inseguridad y la amenaza a sus vidas todo eso se volvió más difícil."

La situación de inseguridad en la ciudad no solo hizo casi imposible ganar un ingreso en el sector informal, según Avalos. "Los negocios pequeños también tuvieron que cerrar, por el pago de la cuota que exige el narcotráfico y los secuestros a los dueños de los negocios."

Al mismo tiempo, el dinero ofrecido por los carteles del narco representó una atractiva opción de "empleo" para los jóvenes. "Entre irse a trabajar a la maquila y ganar \$600 pesos a la semana, irse a trabajar con alguien del narco que le pagara \$2,000 a la semana o irse con ellos mismos por un mes a la sierra y regresar con \$15,000, es claro lo que prefirieron", dijo Avalos.

En medio de la agitación económica y social, se ha dado un retroceso en los derechos de las mujeres y laborales en Juárez. "Ahorita ni se piensa en los derechos laborales. La gente piensa que si reclama por alguna violación a sus derechos se va a quedar sin trabajo, o que les van a echar a los sicarios", dice Avalos, explicando que ha crecido el rumor que los mandos medios de las plantas tienen conexiones con

los carteles.

La falta de seguridad en la ciudad ha llegado hasta los autobuses con los que las empresas transportan a los trabajadores. En octubre de 2010, cinco trabajadoras fueron asesinadas y más de una docena quedaron heridas en un ataque de un grupo armado en contra de los autobuses de la empresa Eagle Ottawa, un proveedor canadiense de asientos para autos.

De acuerdo a Avalos, las empresas no se están haciendo responsables de la seguridad de sus trabaja-

dores si estos llegan a ser víctimas de actos de violencia, sino mas bien están culpándolos. "Existe un estigma sobre los trabajadores que son víctimas de violencia, y se dice que todo lo que pasa es por que estabas relacionado y metido en el narcotráfico. Este estigma se ha instala-

do y es utilizado para justificar la falta de justicia y el incremento del control y discriminación sobre los trabajadores".

"En el caso de la maquila Eagle-Ottawa, se dijo que seguramente las personas que mataron estaban relacionadas con el narcomenudeo, aunque nunca se probó nada. Estas explicaciones se utilizan para todo, no hay mayor investigación ni en ese ni en ningún otro caso", continuo diciendo.

Como resultado, el sector empresarial ha intensificado sus revisiones de seguridad sobre trabajadores y trabajadoras. Las fábricas ahora les piden

cartas de no antecedentes penales y policiales, y se ha recrudecido el prejuicio y la discriminación contra los trabajadores por la vestimenta y los tatuajes. "Todos somos vistos y tratados como criminales, y todo esto claro que ha afectado al mundo del trabajo."

La recesión también trajo consigo el incremento de la utilización de las agencias de empleo y los contratos de corto plazo, que antes solo eran utilizadas por empresas grandes como Flextronics, Foxconn y Electrolux.

"Con el asunto de la recesión y el argumento de que nadie podía ofrecer contratos permanentes, pues no se sabía si el mercado mundial se iba a recuperar, se comenzaron a contratar trabajadoras solamente de manera temporal y a través de las agencias de colocación, que llegaron para quedarse."

"Con el asunto de la recesión y el argumento de que nadie podía ofrecer contratos permanentes, pues no se sabía si el mercado mundial se iba a recuperar, se comenzaron a contratar trabajadoras solamente de manera temporal y a través de las agencias de colocación, que llegaron para quedarse,"

explica Avalos.

En medio de una situación tan difícil, CETLAC sigue organizando y apoyando a trabajadores(as) de la maquila que quieren democratizar a los sindicatos existentes, así como a trabajadores del sector informal. Al mismo tiempo se mantiene buscando otras vías, como las cooperativas, para reunir a trabajadoras(es) y lograr mantener un sentido de comunidad y apoyo mutuo. Ahora más que nunca, estas trabajadoras y las organizaciones laborales que las acompañan necesitan el apoyo y la solidaridad internacional. ■