

# el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila



Blanca Velázquez, centro, en una conferencia de prensa.

Vol. 16 No. 2 • Sept. 2011

dentro

**Indonesia: Acuerdo sin precedentes** como resultado de iniciativa Juego Limpio

3

**México: Un avance en contratos de protección:** fábrica de Levi's sienta un precedente

4

**El Salvador:** A pesar de la capacitación continúan los abusos en una fábrica de Ocean Sky

6

**Honduras: Un contrato duramente ganado** solidifica lo obtenido por trabajadores de Russell Athletic

7

## Vocero de industriales mexicanos pone en peligro a defensoras(es) los derechos humanos

EN UN ARTÍCULO DEL BOLETÍN ELECTRÓNICO *PERIÓDICO DIGITAL*, Luis Espinosa, presidente de la asociación de industriales CANACINTRA, en el Estado de Puebla, acusó al Centro de Asistencia al Trabajador (CAT), y su directora Blanca Velázquez, de ser "un peligro para Puebla" porque busca "desestabilizar a las empresas."

Siguió refiriéndose al rol del CAT en el caso de Johnson Controls, advirtiendo que Velázquez era "un peligro para

el Estado si se llega a meter o infiltrar en otras empresas, porque ya ha causado muchos problemas." Con la asesoría y

apoyo del CAT, las trabajadoras(es) de la fábrica de Johnson Controls en Puebla recientemente se deshicieron de un sindicato de protección controlado por el empleador y se afiliaron con un sindicato independiente, mejor conocido

● ver 'Clima de terror', p.8

**Mientras estábamos finalizando este número del boletín,** recibimos un mensaje urgente alertándonos sobre el arresto de nuestro amigo Daniel Maraisane, Secretario General del Congreso de Sindicatos Democráticos de Lesoto (LECODU), y cinco otros dirigentes sindicales más, durante una huelga por salarios dignos. También recibimos informes preocupantes de que la policía le disparó a un huelguista e hirió a varios otros. Daniel y otros dirigentes después fueron liberados.



Daniel Maraisane

**E**L HECHO DE QUE recientemente Lesoto se ha estado promoviendo como un país que está tomando el camino correcto a la competitividad, creando trabajo digno para las mujeres y hombres que trabajan en su industria de la confección para exportación, hace aún más preocupantes estos informes.

Desafortunadamente, Lesoto no es el único país donde empleadores, gobiernos y, en algunos casos, sindicatos pro empresa, eligen como banco a dirigentes sindicales y defensores(as) de los derechos de los trabajadores por el delito de defender estos derechos. Solo en agosto, la RSM recibió informes de que un defensor de derechos humanos en Malaysia estaba siendo demandado judicialmente por plantear cuestiones de abusos contra trabajadoras(es) migrantes, y de que una ley propuesta en Camboya podría permitir al gobierno cerrar ONGs que lo criticaran a él o a sus funcionarios.

En esta edición del *boletín*, presentamos el caso de Blanca Velázquez y otros miembros

del Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) de Puebla, México, y el de la Fundación Laboral Dominicana, de la República Dominicana.

Los lectores(as) del *boletín* recordarán informes de anteriores asaltos, robos y amenazas de muerte contra Velázquez y el equipo del CAT, lo que les forzó a suspender temporalmente sus operaciones.

Ahora, justo cuando estaban listos para recomenzar su trabajo, el presidente de la mayor asociación industrial de Puebla puso en peligro su seguridad una vez más, acusándoles públicamente de actividades que estarían dirigidas a desestabilizar a las maquiladoras.

¿De qué actividades desestabilizadoras se trataría? De dar asesoría y apoyo a trabajadoras(es) que intentan formar sindicatos democráticos.

En el mismo artículo, describimos también los recientes intentos de intimidar y dividir al personal de la FLD, incluyendo demandas judiciales, llamadas telefónicas amenazantes, el robo de una de sus computadoras y mensajes de correo electrónico inten-

tando dividir y destruir al grupo.

En cada uno de estos casos, las y los defensores de los derechos de los trabajadores – sean dirigentes sindicales, defensoras de los trabajadores o monitores de fábricas – son tratadas(os) como criminales y sus actividades legítimas son calificadas como peligrosas y desestabilizadoras.

Debido a esta tendencia creciente de señalar y penalizar a las y los defensores de derechos humanos y laborales, la RSM y nuestras contrapartes en otros países nos vemos forzadas a dirigir más de nuestro tiempo y recursos a defender a las defensoras(es) de los derechos de las y los trabajadores.

En una era cuando se reconoce que los abusos de explotación laboral son un problema endémico en las industrias globales, no podemos permitir que empresas, gobiernos y sindicatos pro empresas apunten y criminalicen a aquellas(os) que llevan el mensaje de respeto a los derechos humanos laborales. ■

**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](mailto:Grafic21@prodigy.net.mx)

<http://es.maquilasolidarity.org>

# Protocolo en Indonesia fortalece los derechos sindicales de las trabajadoras(es)

FOTOS: IZQUIERDA, DAISY GARDENER, DERECHO, ASHLING SEELY



**DESPUÉS DE DOS AÑOS DE NEGOCIACIONES, EN junio los sindicatos de trabajadores(as) textiles, de confecciones y calzado, los propietarios de algunas de las fábricas proveedoras más grandes del país y las marcas de vestuario deportivo que se proveen en estas fábricas, incluyendo adidas, Nike y Puma, firmaron un acuerdo que sienta precedentes.**

El Protocolo sobre Libertad de Asociación obliga a los mayores proveedores a implementar una serie de reformas en sus fábricas, incluyendo:

- Dar a sus trabajadoras(es) libertad para formar sindicatos en las instalaciones de las empresas sin interferencia del empleador;
- Negociar un contrato colectivo de trabajo dentro de los primeros seis meses de la formación de un sindicato;
- Abstenerse de ejercer cualquier forma de intimidación contra delegados sindicales involucrados en la negociación colectiva;
- Permitir a los sindicatos distribuir y desplegar información en el lugar de trabajo y dar facilidades para que operen; y
- La creación de un mecanismo de resolución de conflictos para resolver desacuer-

dos sobre la implementación del contrato colectivo.

Sumarto 'Parto', Coordinador de Educación y Propaganda del Congreso de Alianzas Sindicales de Indonesia (KASBI), que trabajó en el Protocolo, lo denomina un pequeño pero significativo acuerdo, señalando que aún existen muchos problemas en los lugares de trabajo.

"Espero que el Protocolo pueda ser un modelo para la implementación de la libertad de asociación en todas las fábricas. Desafortunadamente, sólo involucra a los principales proveedores, dejando fuera a proveedores más pequeños (niveles 1 y 2) que emplean más trabajadoras(es)," explicó.

"Para monitorear su implementación, se necesitan más que sólo los sindicatos," dijo Parto. "Los consumidores de productos de indumentaria deportiva pueden dar su apoyo

presionando a las marcas para que respeten e implementen el Protocolo."

El acuerdo es resultado de esfuerzos conjuntos de sindicatos de Indonesia y la Alianza Internacional Juego Limpio, que fue representada en la firma del Protocolo por Oxfam Australia, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero y la Campaña Ropa Limpia.

Los grupos involucrados en la Alianza Juego Limpio, incluyendo la RSM, han estado pidiendo a las empresas de vestuario deportivo y a los organizadores de los Juegos Olímpicos, que desarrollen una serie de acciones concretas y medibles para superar los problemas sistémicos que plagan los lugares de trabajo de la industria y que obstaculizan el progreso en el tema.

Antes de las Olimpiadas de Beijing, en 2008, la campaña dio a conocer el informe *Salvando Obstáculos*, el cual identificó cuatro principales obstáculos que enfrentan las trabajadoras(es) de la industria de artículos deportivos: una falta de respeto a la libertad de

asociación y el derecho a la negociación colectiva; inestabilidad laboral causada por la reestructuración de la industria; abuso de la contratación laboral a corto plazo y otras formas de empleo precario; y salarios de pobreza que impiden a las trabajadoras(es) tener un estándar de vida decente para ellas(os) y sus familias.

El informe, que fue elaborado por la RSM para la Alianza Juego Limpio, estableció las bases para una serie de reuniones entre la Alianza y las empresas de vestuario deportivo, para discutir las propuestas del informe para superar estos cuatro obstáculos. Las mayores marcas deportivas acordaron tratar de implementar algunas de las propuestas a nivel de países, comenzando en Indonesia.

En noviembre de 2009, se realizaron en Yakarta reuniones entre varios sindicatos de Indonesia, las principales marcas internacionales de vestuario deportivo y representantes de la Alianza Juego Limpio. En esas reuniones, los sindicatos indonesios propusieron la negociación de protocolos para reducir el uso de contratos de trabajo de corto plazo, lograr salarios dignos y promover la libertad de asociación.

Habiendo logrado el acuerdo de un primer protocolo sobre libertad de asociación, los sindicatos anticipan la negociación de otros acuerdos, comenzando con el problema de contratos de corto plazo y empleo precario. ■

**ARRIBA:** Algunas de las mujeres que formaron parte del proceso del protocolo (l a D): Yanti (GSBI-Federación de Sindicatos Independientes), Resta (LBH-Instituto de Ayuda Legal de Yakarta), Mimmi Kowel (Oxfam Australia), Tiwi (LBH), Lilis (SPN- Serikat Pekerja Nasional) y Ashling Seely (FITVVC)  
**ABAJO:** Representantes de adidas y Nike firmando el protocolo

# Un paso adelante para la libertad de asociación en México

El viernes 4 de marzo de este año, mientras las trabajadoras(es) salían al final de su turno de una fábrica proveedora de Levi's's, en Aguascalientes, México, se les entregó copia de su contrato colectivo de trabajo (CCT).

El hecho de que las trabajadoras(es) tengan acceso a su contrato colectivo no es de interés periodístico en la mayoría de los países del mundo, pero en México ello sentó un precedente.

“CONSEGUIR QUE A TODAS LAS y los trabajadores se les entregara y tuvieran en sus manos el contrato fue un primer paso importante”, dijo Sara Montes del Colectivo Raiz, un grupo de derechos laborales y de las mujeres con el que la RSM ha trabajado de cerca en este y otros casos en Aguascalientes. “El siguiente paso, que es igual de importante, es que verdaderamente lo conozcan, y que realmente sepan utilizar la información del contrato. Ahí es donde entraría la capacitación.”

Según la Campaña Internacional contra los Contratos de Protección, el 90 por ciento de todos los contratos colectivos en México son “contratos de protección del empleador” - acuerdos secretos firmados entre empleadores y sindicatos corruptos o abogados sin el conocimiento y / o consentimiento de las trabajadoras(es) cubiertos por los contratos.

“Los llamamos contratos de protección patronal, ya que protegen al empleador en lugar de a las trabajadoras(es)”, dice Gabino Jiménez, coordinador de la campaña.

En el perverso sistema de relaciones laborales que preva-

lece en México, tales contratos, los cuales son habitualmente reconocidos por las autoridades laborales como contratos legales, son utilizados por los empleadores para evitar que las trabajadoras(es) formen sindicatos auténticos a fin de negociar mejoras en sus salarios y condiciones de trabajo.

Los contratos de protección son firmados a menudo antes de que cualquier trabajador sea contratado. Sus cláusulas por lo general sólo contienen aquello

a lo que las trabajadoras(es) ya tienen derecho por ley. En muchos casos, las trabajadoras(es) ni siquiera son conscientes de que existe un sindicato en su fábrica.

La distribución del CCT en la fábrica proveedora de Levi's en Aguascalientes fue resultado positivo de casi dos años de conversaciones y reuniones entre RSM, Colectivo Raiz y Levi's.

En marzo de 2009, RSM y Colectivo Raiz contactaron a Levi's con informes de violacio-

nes de los derechos de las trabajadoras(es) en dos fábricas que ensamblaban sus prendas. Las acusaciones incluían el hecho de que las trabajadoras(es) no fueron consultadas antes de hacer cambios en las jornadas de trabajo y los salarios, algo que redujo sus ingresos significativamente. Al menos un trabajador fue despedido por negarse a firmar un documento sin antes recibir una explicación de lo que se trataba.

En entrevistas con el Colectivo Raiz y otras de seguimiento con la RSM, las trabajadoras(es) informaron que mientras estaban conscientes de que existía un sindicato en la fábrica, la mayoría desconocía el nombre del sindicato, los nombres de sus representantes o cómo contactar con ellos.

Ninguna de las trabajadoras(es) entrevistadas sabía si alguna vez se había realizado una reunión o asamblea para elegir a sus dirigentes sindicales. Ninguna sabía nada acerca de su contrato colectivo. Las trabajadoras(es) dijeron que no se sentían representadas o consultadas.

En el momento de las entrevistas, las trabajadoras(es) aca-



FOTO: ALDA ESCAREÑO

“Conseguir que a todas las y los trabajadores se les entregara y tuvieran en sus manos el contrato fue un primer paso importante. El siguiente paso, que es igual de importante, es que verdaderamente lo conozcan, y que realmente sepan utilizar la información del contrato.”

SARA MONTES, COLECTIVO RAIZ

baban de pasar por el cierre temporal de su fábrica, lo que se llama un “paro técnico” en México. Al parecer, el sindicato de protección y la gerencia de la empresa habían firmado un acuerdo de que a las trabajadoras(es) sólo se les pagaría por los días que trabajaron. En México, las trabajadoras(es) tienen derecho a recibir su salario regular durante un paro técnico.

Aunque las trabajadoras(es) fueron informadas verbalmente del paro técnico antes de que entrara en vigor, no fueron consultadas antes de que el acuerdo fuera negociado, ni se les entregó una copia del convenio firmado.

Después de una investigación de terceros encargada por Levi's, que confirmó muchos de los resultados de las investigaciones de la RSM y Colectivo Raíz, Levi's acordó tomar medidas sobre una serie de cuestiones. Sin embargo, Levi's continuó insistiendo en que los acuerdos firmados entre el sindicato de protección y la gerencia eran documentos legales, y por tanto no podían ser cuestionados por la marca.

La investigación también encontró que las trabajadoras(es) estaban siendo expuestas a riesgos de salud y seguridad ocupacional, y no estaban recibiendo el pago completo por horas extras. Levi's tomó algunas medidas para corregir al menos algunos de estos problemas, pero cuestionó las conclusiones sobre el pago de horas extras, con el argumento de que la gerencia y el sindicato habían acordado

## ¿Qué pueden hacer las marcas para apoyar la libertad de asociación en México?

- **Requerir a sus proveedores que entreguen copias a todas las trabajadoras(es) de sus contratos individuales de trabajo, de su contrato colectivo de trabajo y de cualquier otro acuerdo sobre los términos y condiciones de su empleo.**
- **Asegurarse que las trabajadoras(es) reciban aviso previo a la negociación o renegociación de dichos acuerdos.**
- **Asegurarse que las trabajadoras(es) estén informadas del nombre de su sindicato, el nombre (s) de sus representantes sindicales, y cómo contactar con ellos.**
- **Garantizar que las trabajadoras(es) sean informadas de que el empleador respeta su derecho a ser representadas(os) por el sindicato de su libre elección, y que ningún trabajador será sancionado o discriminado por ejercer ese derecho.**
- **Donde no exista sindicato, asegurarse que el empleador se abstenga de negociar un contrato colectivo con un sindicato o abogado, sin el conocimiento y consentimiento de las trabajadoras(es) afectados.**

trabajar un horario de trabajo comprimido, de modo que las trabajadoras(es) no tuvieran que trabajar los sábados.

A su favor, Levi's logró vencer a su proveedor de compartir el contrato colectivo con las trabajadoras(es). También se acordó apoyar la capacitación en derechos laborales para el personal de administración y las trabajadoras(es).

La RSM y Colectivo Raíz siguen insistiéndole a Levi's que se asegure que mejoren las condiciones de trabajo, y que las trabajadoras(es) reciban sus derechos legales completos, sean avisadas(os) previamente de cualquier negociación sobre los términos y condiciones del empleo, y se

les den copias de todos esos acuerdos.

“Todavía tenemos que asegurarnos de que las trabajadoras(es) estén plenamente informadas de los acuerdos entre el sindicato de protección y el empleador”, dijo Montes.

Más allá de este caso en particular, la RSM hace un llamado a todas las marcas de ropa que se abastecen en México para que comiencen a abordar el problema de los contratos de protección y otras violaciones comunes a la libertad sindical en ese país.

Un primer paso es exigir que todos sus proveedores mexicanos pongan a disposición de sus trabajadores copias de contratos colectivos de tra-



La *Caja de Herramientas sobre Libertad de Asociación en México* está diseñada para apoyar las empresas a tener un enfoque más sistemático y proactivo para asegurar que la LDA sea respetada en sus cadenas de proveedores mexicanas. Disponible en: <http://es.maquilasolidarity.org/node/821>

bajo y de todos los demás acuerdos sobre los términos y condiciones de su empleo.

La RSM es un miembro activo de la Campaña Internacional contra los Contratos de Protección Patronal, una coalición de organizaciones sindicales de México, Canadá y EE.UU., Sindicatos Globales y ONG's de derechos laborales, que está haciendo campaña para la eliminación de los contratos de protección patronal y el respeto al derecho de las trabajadoras(es) a organizarse y negociar colectivamente en todo México. ■

“Para bien o para mal, ha sido en las fábricas donde las marcas internacionales están presentes donde hemos podido ver algunos avances. Los empresarios han tenido que aprender sobre los derechos laborales y hacer cambios en sus prácticas, y las trabajadoras(es) han ganado más acceso a la información y, en algunos casos, han sido capaces de ejercer sus derechos, a pesar de la presencia de sindicatos de protección, que siguen siendo un importante obstáculo”. – SARA MONTES, COLECTIVO RAIZ



ARRIBA: Montserrat Arévalo, Mujeres Transformando

# Algún progreso en Ocean Sky, aunque continúa el trato abusivo

**A PESAR DE DOS INVESTIGACIONES Y CIERTAS ACCIONES correctivas como resultado, algunas violaciones a los derechos de las trabajadoras(es) siguen dándose en la fábrica de confecciones Ocean Sky, en El Salvador.**

Según informes de las propias trabajadoras(es), recibidos por el grupo de mujeres salvadoreño Mujeres Transformando (MT), aun después de recibir capacitación sobre la política de la empresa de no tomar represalias, algunos supervisores(as) continuaron cometiendo abusos verbales hacia ellas y obligándolas a trabajar horas extra.

“Unos pocos supervisores han sido disciplinados por sus abusos,” reconoció Montserrat Arévalo de MT, “pero persiste el trato abusivo ligado a la presión de cumplir con las fechas de entrega de las órdenes de compra.”

Ocean Sky es una manufacturera de confecciones multinacional localizada en Singapur.

La fábrica produce para varias grandes marcas estadounidenses, incluyendo Reebok (propiedad de adidas), Puma, Old Navy (propiedad de Gap), New Balance, Columbia Apparel y Talbot. Perry Ellis se retiró de la fábrica cuando los problemas surgieron, en lugar de enfrentarlos.

## Abusos expuestos

Las condiciones de explotación en la fábrica fueron el tema de un informe público de MT y el Instituto por los Derechos Humanos y Laborales Globales, (IDHLG, localizado en EE.UU.) que fue dado a conocer en enero de este año.

Según el informe, las trabajadoras(es) de Ocean Sky han tenido que soportar salarios de

pobreza que cubren sólo un cuarto de las necesidades básicas de una familia, horas extra ilegalmente obligatorias, agua para beber contaminada, presión para cumplir con metas excesivas de producción y trato humillante por parte de los supervisores(as).

Dado que Ocean Sky y muchas de las marcas que se aprovisionan en la fábrica son miembros de la Asociación Trabajo Justo (FLA), ésta tomó el informe como un reclamo formal y comisionó a la organización de monitoreo independiente COVERCO, localizada en Guatemala, para que investigara. Sin embargo, las trabajadoras se han sentido un poco decepcionadas por el limitado papel que ha desempeñado la FLA hasta el momento.

## Abusos confirmados

COVERCO verificó que la mayoría de los abusos denunciados estaban efectivamente ocurriendo. Sus hallazgos fueron:

- La gerencia presionaba a las trabajadoras(es) a trabajar horas extra;
- Abuso verbal por parte de al menos cinco supervisores(as);
- Problemas de salud y seguridad, incluyendo temperaturas excesivamente altas en el lugar de trabajo y el no funcionamiento de la comisión de seguridad e higiene;
- Falta de pago de la prestación del séptimo día por razones arbitrarias; y
- Adiestramiento a las trabajadoras(es) para evitar que dijeran algo negativo sobre la empresa durante entrevistas.

Aunque COVERCO encontró que todas las trabajadoras(es) recibían el salario mínimo legal, calculó que el salario básico cubría sólo el 23% de la canasta básica para una familia salvadoreña promedio.

Otro estudio, también comisionado por la FLA, encontró niveles inaceptables

de bacterias coliformes de origen fecal en la mayoría de las fuentes de agua para beber.

## Tratando con los abusos

En respuesta a los informes, la patronal accedió a implementar un plan de acción correctiva, que incluía disciplinar a los supervisores que obligaran a las empleadas(os) a trabajar horas extra, prohibiendo el acoso verbal y dando una capacitación anual para supervisores sobre la política de la empresa de no tomar represalias como empresa.

La empresa también se comprometió a eliminar la negativa arbitraria de otorgar la prestación del séptimo día y a tratar con los problemas de salud y seguridad identificados. La FLA no requirió que la empresa aumentara los salarios.

Sin embargo, COVERCO realizó una segunda investigación en junio pasado, en respuesta a una carta que MT envió a las marcas y la FLA, documentando que seguían dándose algunas violaciones. Según Arévalo, la investigación volvió a confirmar problemas crónicos con las horas extra y que muchos de los mismos supervisores(as) seguían hostigando a las trabajadoras(es).

Aunque las horas extra excesivas no han sido un problema durante el último par de semanas no está claro si esto refleja un cambio en la práctica o es el resultado de una caída en la producción.

“Por el lado positivo, la gerencia ahora esta mas dispuesta a reunirse con nosotras para dialogar sobre los problemas en la fábrica,” dijo Arévalo. “Somos cuidadosamente optimistas, pero hay temas más importantes que permanecen, como los bajos precios que se pagan por prenda y otras prácticas de compra de las marcas, que resultan en salarios de pobreza y horas extra excesivas,” agregó ella. ■

# Sindicato hondureño firma el primer contrato colectivo de trabajo con Russell Athletic

**DESPUÉS DE CASI UN AÑO DE INTENSAS NEGOCIACIONES, EL SINDICATO SitraJerzeesND, que representa a las trabajadoras(es) en la fábrica Jerzees Nuevo Día (JND) en Honduras, firmó un histórico contrato colectivo de trabajo (CCT) con la marca de vestuario deportivo Russell Athletic. Bajo el contrato, firmado el 24 de mayo, las trabajadoras(es) recibirán un aumento salarial inmediato de 19.5%, seguido por un aumento adicional del 7% para enero de 2012.**

El CCT también otorga otros beneficios, entre ellos transporte y almuerzos gratis para trabajadoras(es) de la fábrica, una inversión en nueva maquinaria, lo que el sindicato piensa es esencial para asegurar el éxito de la fábrica a largo plazo, y la recontractación de otras 250 trabajadoras(es) que perdieron sus empleos cuando Russell cerró su fábrica Jerzees de Honduras (JDH) en enero de 2009. Con estas contrataciones adicionales Russell habrá ofrecido empleos a todas las aproximadamente 1,200 ex trabajadoras(es) de JDH.

“Para todo dirigente y para toda organización sindical la razón de ser de un sindicato es el Contrato Colectivo de Trabajo,” dice Evangelina Argueta, coordinadora de sindicalización en la maquila de la Central General de Trabajadores (CGT) en San Pedro Sula, a la cual está afiliado SitraJerzeesND. “Este acuerdo fortalece a la organización sindical, fortalece las relaciones obrero-patronales, y para las y los trabajadores es la satisfacción de ver sus grandes esfuerzos y sus esperanzas realizadas”.

Scott Nova, del Consorcio por los Derechos de las y los Trabajadores (WRC por sus siglas en inglés) denomina al contrato como el más significativo en la historia de la industria de la confección en Honduras. “El contrato tendrá beneficios importantes y concretos para las trabajadoras(es) y sus familias, en un grado sin precedentes en la industria de la confección en el país y la región,” dice Nova.

Cuando Russell cerró su fábrica JDH hace más de 2 años y medio, fue acusada de hacerlo en medio de las negociaciones de un primer contrato colectivo, con el fin de deshacerse del sindicato que se había



FOTOS: ARRIBA: ELSA ARISMENDI; ABAJO: USAS

formado recientemente. Estas acusaciones se confirmaron cuando informes elaborados por el WRC y la Asociación Trabajo Justo (FLA) encontraron que el ánimo antisindical fue un factor significativo en la decisión de la empresa

de cerrar la fábrica.

Una intensa presión internacional de grupos de estudiantes, como Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS) de EE.UU., y de ONGs, incluida la RSM, provocó que Russell fuera amenazada con cancelaciones de contratos de licencias muy lucrativos, con más de 100 universidades de EE.UU. y Canadá, o incluso que perdiera alguno de ellos. También la afiliación de la empresa a la FLA se puso bajo revisión.

Como resultado, Russell se sentó en la mesa de negociaciones y en noviembre de 2009 llegó al acuerdo con el sindicato de abrir una nueva planta en el área, volver a contratar a las ex trabajadoras(es) de JDH y proveerles de un apoyo económico sustancial, implementar un programa de capacitación conjunto entre sindicato y gerencia sobre libertad de asociación, y comprometerse a mantener una posición neutral con respecto a la sindicalización en todas las plantas hondureñas de Fruit of the Loom (Russell Athletic es propiedad de Fruit of the Loom).

El USAS, el WRC y la RSM, así como otros grupos que hicieron campaña contra

Russell, ahora elogian a la empresa por cambiar sus prácticas y negociar de buena fe con las trabajadoras(es). USAS hizo un llamado a las escuelas a “reestablecer los contratos con Russell a la luz de este contrato fundamental, y a los estudiantes y consumidores a preferir ropa universitaria producida en plantas sindicalizadas como la de Jerzees Nuevo Día...” ■



ARRIBA: “Jerzees Nuevo Día: El mejor lugar para crecer”  
ABAJO: Evangelina Argueta (CGT) y Rick Medlin (Russell Athletic) firmando el nuevo CCT

# 'Clima de terror'

## ● viene de la página 1

como el sindicato de Mineros.

Estas declaraciones públicas provocadoras, hechas en nombre del empresariado maquilador del Estado, se dan en un momento en que el CAT está restableciendo su presencia en Puebla, luego de sufrir una serie de asaltos, un robo en sus oficinas y amenazas de muerte.

En respuesta a las acusaciones de Espinosa, Jyrki Raina, presidente de la Federación Internacional de Trabajadoras(es) de la Industria Metalúrgica (FITIM) le acusó de

"generar un clima de terror y violencia" en contra de las y los activistas del CAT.

En una carta al Gobernador y al Secretario de Trabajo de Puebla, Raina señala que el gobierno mismo ha adoptado medidas cautelares para proteger a miembros del CAT, e instó al gobernador a publicar una respuesta al artículo aclarando que el CAT es una ONG legalmente constituida que promueve los derechos humanos y laborales, que declarara su intención de investigar cualquier y todo acto de violencia

perpetrado en contra del CAT y sus miembros, y que dispusiera se reforzaran las medidas cautelares ya previstas.

Más de 70 sindicatos y organizaciones de derechos humanos y laborales canadienses, estadounidenses, europeas y mexicanas, incluyendo la RSM, le comunicaron sus preocupaciones similares a las autoridades de Puebla.

En agosto se llevó a cabo una conferencia de prensa en la Ciudad de México, en la cual representantes de Los Mineros, ProDESC, el Instituto de Derechos Humanos Ignacio Ellacuría, el Colectivo El Taller, el Centro de Solidaridad de la

AFL-CIO y el CAT denunciaron las declaraciones de Espinosa.

"Las acusaciones del presidente de CANACINTRA revelan la corta y falsa visión de la asociación de industriales sobre el desarrollo económico," dijo Lorraine Clewer del Centro de Solidaridad.

Blanca Velázquez del CAT anunció que regresaba a su oficina en Puebla para retomar su trabajo de defensa de los derechos de las y los trabajadoras. "Tengo miedo, sí, de la colusión de las autoridades y los industriales, pero voy a seguir de pie por aquello en lo que creo: la justicia. Alguien debe hacerlo." ■

# Organización de monitoreo atacada en la República Dominicana

**VERIFICAR LA AFIRMACIÓN QUE HACÍA UN SINDICATO, DE QUE representaba a la mayoría de las trabajadoras(es) de una fábrica, podría exponerles a la controversia, pero no debería ser la razón para volverse el blanco de demandas judiciales, robos, hostigamiento y difamación.**

No obstante, eso es exactamente lo que ha venido enfrentando la Fundación Laboral Dominicana (FLD) por su papel de verificar la membresía del sindicato en una fábrica textil en la República Dominicana, propiedad del fabricante canadiense de camisetas Gildan Activewear.

En marzo de 2011, la FLD fue comisionada por la Asociación Trabajo Justo (FLA) y el Consorcio por los Derechos de las trabajadoras(es) [WRC por sus siglas en inglés], por el consenso entre SITRAGILDAN y Gildan, para verificar si SITRAGILDAN, un sindicato afiliado a la federación sindical FEDOTRAZONAS, tenía el apoyo de más del 50% de las trabajadoras(es) de la fábrica.

La complicación en este caso fue que Gildan había firmado anteriormente un contrato colectivo de trabajo con otro

sindicato [SITRAGIL] que decían representar a la mayoría de los trabajadores de Gildan. Sospechosamente, este segundo sindicato había aparecido en la fábrica poco después que SITRAGILDAN fuera reconocido por el Ministerio de Trabajo.

En 2010, a petición de la FLA y el WRC, la FLD realizó una revisión del Convenio Colectivo pactado por SITRAGIL y Gildan, encontrando que existían irregularidades significativas en el proceso de afiliación de trabajadores(as) al SITRAGIL, conclusión que posteriormente fue ratificada por el Dr. Adrian Goldin, experto en derechos laborales de la OIT (contratado por FLA). Gildan y Sitragil llegaron al acuerdo de revocar el contrato colectivo.

En abril de este año, cuando la FLD había iniciado un nuevo proceso para verificar si SITRAGILDAN representaba a la

mayoría de los trabajadores de Gildan, SITRAGIL inició una demanda contra la FLD en los tribunales buscando una orden judicial inmediata para detener el proceso, alegando que la FLD no era imparcial. Una demanda adicional contra la FLD, presentada en mayo, está tratando de dejar sin efecto los resultados del

proceso de verificación y reclamar por daños y perjuicios monetarios.

Según Lourdes Pantaleón, de la FLD, STRAGIL es representada por un abogado de alto nivel, quien anteriormente trabajó para uno de los grupos empresariales manufactureros de confecciones más importantes del país.

Después de haber sido forzados a retirarse del proceso de verificación, el personal de la FLD comenzó a recibir amenazas por teléfono. Según Pantaleón, después que le vandalizaron su auto y le robaron

su computadora personal, miembros de la organización comenzaron a recibir mensajes relacionados a los correos electrónicos contenidos en la computadora robada.

"Los mensajes estaban claramente destinados a dividir nuestro grupo y ponernos en contra unos de otros, pero fallaron", dijo Pantaleón, quien también cree que sus teléfonos fueron intervenidos.

"La Fundación realizó el proceso de verificación con equidad, integridad y profesionalismo", dijo Scott Nova del WRC. "La única intención de estas demandas sin fundamento es evitar la confirmación de que el sindicato legítimo, quien ha tenido que soportar las represalias y obstrucción por dos años, tenía la mayoría de miembros. Haremos todo lo posible como organización para asegurar que la FLD sea protegida de cualquier hostigamiento futuro." ■

