

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila



Vol. 17 No. 1 • Abril 2012

dentro

Acuerdo abre las fábricas
de confecciones de
Bangladesh a inspecciones
de seguridad

3

Empresa de autopartes admite
haber firmado un contra-
to de protección para
mantener fuera a un sindi-
cato independiente

4

Desmayos masivos: un tribunal
camboyano examina los
efectos de los salarios de
pobreza en las trabajado-
ras(es) de la confección

6

Trabajo precario: una creciente
campana para cambiar la
ley sobre contratos a corto
plazo en Perú

7

ARRIBA: Estudiantes y Académicos Contra la Mala Conducta Empresarial protestan contra Foxconn y Apple en Hong Kong

Controversia en la investigación de Foxconn

EL 29 DE MARZO, LA ASOCIACIÓN Trabajo Justo (FLA) dio a conocer un esperado informe sobre su investigación de las prácticas laborales en tres fábricas chinas, que emplean a cerca de 180,000 trabajadoras(es) que manufacturan aparatos electrónicos para Apple, incluyendo iPads e iPhones.

Cuando Apple se incorporó a la FLA en enero de este año, la Asociación acordó lanzar una

investigación en tres de las fábricas proveedoras de la gigante tecnológica, que habían sido ampliamente criticadas por violaciones a los derechos laborales y prácticas gerenciales severas, que fueron vinculadas a una serie de suicidios de trabajadoras(es) en 2010.

La investigación de la FLA confirmó que Foxconn, proveedor de Apple, viola varias leyes laborales y los estándares del

Código de la FLA; entre las violaciones están:

- Tiempo extra de hasta 30 horas por semana, mucho más de lo que está permitido por la legislación china, y no dar a las trabajadoras(es) un día de descanso de cada siete;
- Más del 64% de las trabajadoras(es) informaron que sus salarios no les alcanzan

● ver 'Violaciones', p.8

Cuando estábamos terminando este número del *Boletín*, recibimos la trágica noticia de que Aminul Islam, organizador de la Federación de Trabajadores de la Confección e Industriales de Bangladesh y del Centro de Solidaridad con los Trabajadores de Bangladesh (BGIWF y BCWS por sus siglas en inglés), fue encontrado muerto el 5 de abril a las afueras de Dhaka. Se cree que Aminul fue asesinado por su activismo en defensa de los derechos de las trabajadoras(es) de la confección (ver artículo en la página 8).



Lynda Yanz

Desde la RSM queremos expresar nuestras sentidas condolencias a la familia de Aminul y a sus compañeros(as) de la BGIWF y el BCWS. En los próximos meses estaremos trabajando conjuntamente con organizaciones de derechos laborales, de Bangladesh e internacionales, para lograr justicia por este terrible suceso, y para asegurar que los y las defensoras laborales en Bangladesh puedan realizar su trabajo tan esencial sin temor a perder su vida.

La muerte de Aminul ensombrece de cierta manera las buenas noticias que deseábamos compartir con ustedes en este número: la firma de un convenio marco en Bangladesh, entre la marca PVH Corp. y sindicatos y ONGs de derechos laborales, de Bangladesh e internacionales, incluida la RSM, que sienta un precedente al establecer un programa transparente y efectivo de inspección de las condiciones de seguridad en las fábricas de confección de ese país (ver artículo en la página 3).

Aminul y sus colegas trabajaron arduamente para llamar la atención sobre las condicio-

nes deplorables en las fábricas de Bangladesh, incluyendo las malas prácticas en salud y seguridad ocupacional, que llevaron a letales incendios. Las marcas de ropa y grandes tiendas que se aprovisionan en Bangladesh necesitan hacer justicia al legado de Aminul, dando pasos concretos como éste para asegurar el bienestar de las trabajadoras(es) del país, incluyendo que tengan una participación en el programa de inspección de seguridad.

Otra historia relevante en las noticias de los últimos meses fue la decisión de la gigante tecnológica Apple, de incorporarse a la Asociación Trabajo Justo (FLA) y cooperar con una investigación de tres de sus fábricas proveedoras en China, propiedad de la multinacional taiwanesa Foxconn. El artículo principal de este número del *Boletín* examina los hallazgos de esa investigación y resalta los compromisos asumidos por Foxconn y Apple, así como los temas que son importantes en las fábricas pero que estuvieron ausentes en el reporte.

Transparencia total: yo represento a la RSM en el

Consejo Directivo de la FLA, como delegada de ONG. Aunque la RSM no se opuso a que se aceptara a Apple en la FLA, sí expresamos nuestra preocupación por la prisa con que se tomó la decisión y como fue lanzada la investigación, sin la suficiente consulta previa con los grupos de derechos laborales que han estado documentando abusos y presionando a Apple a corregirlos desde hace ya varios años.

Aunque todavía es muy pronto para decir si los compromisos de Apple y la supervisión de la FLA resultarán en mejoras para las trabajadoras(es) de la industria electrónica global, el movimiento de derechos laborales ahora está en alerta. En los próximos meses, la RSM colaborará con otras organizaciones de derechos laborales para monitorear si efectivamente Foxconn y Apple cumplirán sus compromisos y abordarán los temas pendientes que no se tocaron adecuadamente en el reporte de la FLA. ■

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:
Ana Enriquez
Bob Jeffcott
Tara Mathur
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>

Un convenio abre las fábricas de Bangladesh a un programa de inspección de seguridad

Una de las lecciones trágicas, del desastroso accidente en la fábrica Eurotex, en Dhaka, Bangladesh en diciembre de 2011, fue que algunas marcas internacionales que estaban produciendo ropa en la fábrica ya sabían de la existencia de graves peligros de incendio. Sin embargo, en lugar de arreglar los problemas, se fueron silenciosamente de la fábrica, dejando a sus trabajadoras(es) solas para enfrentar el peligro.

LOS RESULTADOS FUERON predecibles y prevenibles. El 3 de diciembre, Jesmin Akter, de 20 años y Taslima Akter de 22, murieron aplastadas cuando se desató el pánico y la estampida por la explosión de una caldera en el segundo piso de la fábrica. Otras 62 trabajadoras(es) resultaron heridas.

El desastre sumó dos muertes innecesarias más a la lista de poco más de 300 trabajadoras(es) muertas en accidentes en fábricas de confecciones de Bangladesh desde el 2000.

Sin embargo, el enfoque de “cortar y retirarse” demostrado por las marcas que dejaron la fábrica Eurotex, está por cambiar como resultado de un nuevo convenio sin precedentes que fue negociado entre sindicatos y organizaciones de derechos laborales, de Bangladesh e internacionales, y la marca Philips van Heusen (PVH), propietaria de Tommy Hilfiger, Calvin Klein y otras marcas bien conocidas.

Anunciado el 21 de marzo, el acuerdo establece un programa de seguridad contra incendios por dos años para la industria del vestido de Bangladesh,

para identificar y tratar con los peligros de seguridad, que serían prevenibles pero que con tanta frecuencia le han costado la vida a las trabajadoras(es) de la confección del país.

Los firmantes del acuerdo son la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC), la Campaña Europea Ropa Limpia (CCC), el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC), el Fondo Internacional por los Derechos Laborales (ILRF), la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) y siete sindicatos y ONGs de Bangladesh.

Aunque PVH es la primera marca en firmar el acuerdo, el mismo no entrará en vigor hasta que firmen otras tres grandes marcas compradoras. Al momento de editar este boletín, continuaban las discusiones con otras grandes marcas internacionales, cuyos artículos se fabrican en Bangladesh.

“El programa es significativo porque está apoyado por todos los interesados laborales importantes de Bangladesh, es transparente e involucra a trabajadoras(es) y sindicatos en la implementación y la capacita-

ción en seguridad,” dijo Tessel Pauli de la CCC.

El Convenio Marco comprende un programa integral para mejorar la seguridad en la industria del vestido de Bangladesh, incluyendo:

- Contratar a un Inspector en Jefe para diseñar e implementar un programa de inspección de seguridad, que abarque a todas las principales fábricas que trabajen para las marcas participantes;
- Dar a conocer públicamente las listas de las fábricas que se inspeccionen, así como una lista de las fábricas que no solucionen los problemas;
- Establecer un mecanismo de reclamos para que las trabajadoras(es) identifiquen fábricas de alto riesgo;
- Implementar un programa de capacitación en seguridad contra incendios para todas las trabajadoras(es), gerentes y demás personal, y permitir a representantes

sindicales el acceso a las trabajadoras(es) para mantener una capacitación continua;

- Crear comités de salud y seguridad ocupacional en todas las fábricas participantes; y
- Realizar una rigurosa revisión de los estándares y regulaciones de construcción de edificios para asesorar al gobierno de Bangladesh.

El Convenio Marco también requiere a las marcas participantes mantener o aumentar las órdenes de compra en las fábricas que mejoren sus condiciones en el transcurso del programa, con el fin de ofrecer incentivos a aquellas fábricas que mejoren sus instalaciones.

“Las marcas de ropa han estado evadiendo su responsabilidad por años, mientras ocurría desastre tras desastre,” dijo Pauli. “Ahora hay una solución sobre la mesa. No hay más excusas para la falta de acción.”



“La empresa pagará, de modo que la [Confederación de Trabajadores de México] ni siquiera tenga que entrar a la planta y no tenga nada que ver con ustedes.”

- Frank Sovis, Grupo PKC

Ciudad Acuña, México

PKC admite la firma de un contrato de protección para mantener fuera a un sindicato independiente

El 30 de enero pasado, ocho mil trabajadores(as) de la fábrica de autopartes Arnéses y Accesorios de México, en Ciudad Acuña, fueron informados por la gerencia que la empresa había firmado un contrato colectivo de trabajo con la Confederación de Trabajadores de México (CTM), sin su conocimiento o consentimiento previo.

EN UN MENSAJE GRABADO, Frank Sovis, Presidente de Operaciones Norteamericanas del Grupo PKC, propietario de la fábrica, les dijo que su empresa había firmado el acuerdo con la CTM “con el fin de protegerse a sí misma y a sus empleados” contra “grupos externos” que estaban “desestabilizando la paz laboral en la planta” y “para que ningún otro sindicato se involucre.”

El “otro sindicato” era de hecho el sindicato local, establecido por las trabajadoras(es) de la fábrica como la Sección 307 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, un sindicato independiente, mejor conocido como el sindicato minero o ‘Los Mineros’.

Sovis siguió diciendo: “Ustedes se preguntarán ¿cuál es el mejor sindicato? Nosotros decimos que la CTM porque representa a trabajadores de la industria automotriz. ¿Cuánto costará la cuota sindical? Nada,

porque la empresa pagará, de modo que la CTM ni siquiera tenga que entrar a la planta y no tenga nada que ver con ustedes.”

En México, con frecuencia, cuando las trabajadoras(es) intentan formar o unirse a sindicatos independientes, sus empleadores responden a ello firmando lo que se conoce como “contratos de protección” con sindicatos corruptos, dispuestos a vender sus servicios para proteger a la empresa de la amenaza de un sindicato independiente y para

mantener los salarios y prestaciones al mínimo posible.

Según Lorraine Clewer, del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, “aunque el sindicalismo de protección es común en México, no estoy segura de haber visto nunca un caso tan flagrante en el que un alto ejecutivo de la empresa anuncie públicamente a las trabajadoras(es) que ha elegido al sindi-

Comité Fronterizo de Obrer@s



EL COMITÉ FRONTERIZO DE Obrer@s (CFO) es una organización de base que trabaja en temas laborales en algunas comunidades mexicanas de la frontera de México con EE.UU., el cual celebra su 32 aniversario este abril. El CFO enseña

a las trabajadoras(es) sobre sus derechos y pone un énfasis especial en temas de género. Su equipo de 16 integrantes es coordinado por Julia Quiñonez, quien ha estado en el CFO desde hace 25 años, cuando se incorporó como trabajadora de maquila.

Como resultado de su esfuerzo en apoyo de las trabajadoras(es) en la planta de PKC, el CFO, y específicamente Quiñonez, han sido objeto de amenazas e intimidación. Más recientemente, Quiñonez cuenta que mientras acompañaba a un periodista finlandés que reportaba sobre la situación del sindicato, fue seguida, fotografiada y filmada por hombres con uniformes de seguridad privada. Quiñonez sospecha que trabajan para la empresa.

Este tipo de intimidación no puede ser tomado a la ligera en un lugar como Coahuila, un Estado que sufre altos niveles de violencia e impunidad, en gran parte como resultado del narcotráfico. Pero a pesar de estas preocupaciones, Quiñonez está comprometida con esta lucha, la cual define claramente como una lucha de las mujeres.

Ella describe el rol y la participación en aumento de las mujeres en las luchas obreras en la frontera con las siguientes palabras: “Las compañeras han sido las visionarias de las campañas. Es un trabajo conjunto con los compañeros pero con un liderazgo muy marcado por las mujeres, y con logros que han sido para las mujeres. El Comité de trabajadoras en la planta negoció mejores condiciones para las mujeres embarazadas y fue la primera fábrica en la región donde se lograron instalar cuartos de lactancia materna. Estos son logros de las mujeres; no se les dieron porque los empleadores fueran buenos, fueron ganados por el esfuerzo de las mujeres.”



Para mayor información sobre el CFO, ver: <http://www.cfomaquilladoras.org>



ARRIBA: trabajadoras(es) de Arnese y Accesorios reunidos en la oficina de CFO

cato, firmado el contrato y pagado las cuotas.”

Una historia de organización

Las trabajadoras(es) de la fábrica Arnese y Accesorios han estado involucradas por mucho tiempo en organizarse para defender sus derechos. Según Julia Quiñonez, Coordinadora del Comité Fronterizo de Obrer@s (CFO), hace ya varios años las trabajadoras(es) formaron un comité y pudieron negociar mejoras con el dueño anterior de la fábrica, Alcoa.

“La empresa se dio cuenta que se beneficiaba cuando podía tener ese diálogo con los trabajadores,” dijo Quiñonez. “El Comité funcionaba como un sindicato de facto, hacía sus pliegos y documentaba sus casos, y lograron muchas cosas.”

Pero eso cambió en 2009, cuando la fábrica fue vendida a un inversionista de riesgo quien le dijo a las trabajadoras(es) que a él no le interesaba continuar con el diálogo. Como resultado, las trabajadoras(es) decidieron formalizar su comité

como un sindicato y se afiliaron al sindicato Minero.

En 2011 la fábrica fue vendida nuevamente, esta vez al Grupo PKC de Finlandia. Los Mineros se contactaron con PKC poco después de la compra, solicitando a la empresa que negociara con la sección del sindicato pero, según Clewer, “es posible que la empresa haya confiado en asesores locales y elegido otra ruta.”

Aumenta la presión sobre PKC

La fábrica de PKC en Ciudad Acuña produce autopartes para Ford, Chevrolet, Volvo, General Motors, el Ejército de EE.UU. y otros. Según Clewer, se le ha solicitado a algunos de esos compradores, muchos de los cuales están sindicalizados, que presionen a PKC para que respete la libertad de asociación de las trabajadoras(es).

En México, Los Mineros le han solicitado al gobierno estatal para ordene un recuento sindical para determinar qué sindicato representa a la mayoría de las trabajadoras(es) en la

fábrica y tiene por lo tanto derecho a negociar en su nombre.

La respuesta absurda del gobierno fue que el sindicato minero no estaba autorizado para representar a las trabajadoras(es) por la naturaleza del trabajo en la planta, que no entra dentro del mandato del sindicato (la minería o metalurgia). Sin embargo, la sección del sindicato y sus simpatizantes están claros que su trabajo, produciendo arneses de cables, está dentro del ámbito del sindicato y apelaron la decisión.

En México, un proceso de apelación como éste puede demorarse meses o incluso años, y si llegara a ganarse pudiera estar lleno de irregularidades. Por esa razón, el sindicato minero y los afiliados de la sección 307 tienen la esperanza de que los accionistas de PKC, y otros que los apoyan, puedan ejercer la presión suficiente sobre la empresa para convencerla de que elimine el contrato de protección y reconozca y negocie con el sindicato independiente. ■

A pesar de ganancias récord, Johnson Controls cierra fábrica sindicalizada

JOHNSON CONTROLS INC. (JCI) anunció planes de cerrar su fábrica Interiores en Puebla, México, menos de un año después de firmar un contrato colectivo de trabajo con un sindicato independiente afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (Los Mineros).

Las trabajadoras(es) de JCI Interiores, quienes antes eran “representadas” por un sindicato de protección que les había impuesto el empleador, habían sostenido una larga y ardua lucha para ser representadas(os) por un sindicato de su libre elección.

Las 400 trabajadoras(es) de Interiores perderán sus trabajos cuando JCI traslade su producción a otra planta mexicana, según se manifestó, por razones “logísticas y económicas.” Según Los Mineros, el cierre de la planta es “realmente un ataque contra el sindicalismo independiente y democrático.”

Aunque los informes económicos propios de la empresa indican que la fábrica de Puebla daba ganancias, JCI niega que el cierre de la fábrica tenga como intención deshacerse del sindicato. JCI mostró ganancias récord en el primer trimestre de 2012.

Los Mineros se han comprometido a luchar contra el cierre. ■

Por mayor información, ver: <http://es.maquilasolidarity.org/> JCI

Tribunal camboyano examina bajos salarios y desmayos masivos



Heath Kimhour tiene problemas para llegar a fin de mes. Su salario básico de US\$ 66.00 por mes en la fábrica de confecciones Grand Twins, en Camboya, ni siquiera se acerca a lo necesario para mantenerse a sí misma y su familia. Para aumentar su ingreso a nivel de supervivencia, Heath trabaja dos horas extra todos los días y los días feriados. Aun con las horas extra, a veces tiene que pedirle prestado dinero al dueño de su casa a un interés anual del 20%.

"SI ME ENFERMO, NO tengo dinero para el tratamiento," dice ella. "También me preocupa no tener dinero para cubrir los costos para que mi hijo vaya a la escuela porque no he ahorrado lo suficiente, pero... con mi ingreso, ni siquiera puedo cubrir los gastos diarios."

Heath dio de esta manera su testimonio ante el Tribunal Popular sobre el Salario Digno, que se realizó en la capital Phnom Penh el 5 y 6 de febrero, organizado por la Alianza Asiática por el Piso Salarial. El tribunal expuso los salarios de pobreza que se pagan a las trabajadoras(es) de la confección en Camboya, así como las condiciones de trabajo en la industria del vestido del país. No sorprende que la historia de Heath sea algo común.

El tribunal encontró que la combinación de una mala nutrición, jornadas de trabajo excesivas, y la exposición a ambientes de trabajo calurosos,

llenos de polvo y sustancias químicas dañinas, representa "una violación sistemática al derecho fundamental de las trabajadoras(es) a una vida humana digna."

Desmayos masivos

Las trabajadoras(es) que testimoniaron en el Tribunal también hablaron del preocupante aumento de "desmayos masivos" en varias fábricas de confecciones del país. Hace un año, más de 200 trabajadoras(es) se desmayaron en dos incidentes masivos en la fábrica de confecciones Huey Chuen. En otras fábricas también ocurrieron estos desmayos masivos.

Suon Sokhunthea, Vicepresidenta de la Federación Nacional Independiente de Sindicatos Textiles de Camboya (NIFTUC por sus siglas en inglés) culpa por los desmayos a las condiciones de trabajo y los salarios de pobreza. Ella testimonió que las trabajadoras(es) de la fábrica Huey Chuen "trabajan de 12 a 14 horas por día,

algunas utilizando pegamentos y químicos fuertes, en ambientes calurosos y mal ventilados.

"Tampoco comen comida nutritiva porque no les alcanza el dinero, y muchas tiene que hacer largos viajes en la caja de camiones para ir y venir del trabajo," añadió. Las trabajadoras(es) de Huey Chuen viajan hasta dos horas y media de ida e igual tiempo de vuelta al trabajo.

Pago de un salario digno

El Tribunal concluyó con un llamado a pagar un salario digno a las trabajadoras(es) de la confección camboyanas, aumentándolo al menos a una cifra entre US\$ 185-200 por mes, lo suficiente para alimentar a una familia y dar a sus hijos el cuidado básico de salud y necesidades educativas.

Es una suma pequeña cuando se compara con las ganancias que se obtienen por su trabajo. En 2011, Puma, que se aprovisiona de prendas en la fábrica Huey Chuen, reportó

ganancias netas de US\$ 304.3 millones. Puma podría haberle pagado el año pasado, a las 3,400 trabajadoras(es) de Huey Chuen, US\$ 100.00 adicionales por mes y aun así tener ganancias de US\$ 300 millones.

Más desmayos

Justo al término del Tribunal, ocurrieron nuevos incidentes de desmayos masivos en la fábrica Nanguo Garment, después que las trabajadoras(es) fueran forzadas a trabajar horas extra por encima de los límites legales. La fábrica produce prendas de marca para la NFL, NHL y JC Penney.

Camboya ha sido sitio de numerosos programas de responsabilidad social empresarial en los últimos doce años. Que se siga pagando tan poco a las trabajadoras(es) al grado que no puedan alimentarse adecuadamente representa una seria falla de estos programas y un desafío que debe enfrentarse con determinación. La Alianza Asiática por el Piso Salarial está presionando a las empresas para que enfrenten ese desafío. ■

ARRIBA: Heath Kimhour da su testimonio ante el Tribunal

Contratos a corto plazo afectan los derechos de las trabajadoras(es) peruanas

El 20 y 21 de marzo, representantes de sindicatos y organizaciones de derechos laborales nacionales e internacionales, grandes marcas de ropa, iniciativas multipartitas, el Ministerio de Trabajo del Perú y proveedores locales se reunieron en la ciudad de Lima, para discutir sobre cómo los contratos de trabajo de corto plazo impactan en los derechos de los trabajadores en la industria de la confección y textil del país.

EL FORO LLAMADO “TRABAJO DIGNO en la industria textil y de confecciones en el Perú” fue convocado por el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV), la Red de Solidaridad de la Maquila y la ONG peruana PLADES.

Las dos federaciones sindicales que representan a los trabajadores(as) en el sector, la FNTT y la FNTTP, aprovecharon la ocasión para resaltar una campaña creciente que están llevando a cabo por la derogación de tres artículos de una ley, promulgada hace décadas, que permite a empleadores en el sector textil y de la confección para exportación contratar trabajadoras(es) con contratos a corto plazo consecutivos, negándoles de esa manera la seguridad laboral, derechos de antigüedad y otras prestaciones, acceso a cobertura de salud y pensiones, y su derecho a organizarse y negociar colectivamente.

La Ley, Decreto 22342, establece un régimen especial que permite a empresas que exportan “productos no tradicionales” emplear trabajadoras(es) con contratos a corto plazo – típicamente de seis meses, pero con frecuencia de hasta tres meses y a veces de un mes – para trabajar en órdenes de producción para exportación específicas.

De acuerdo con la Secretaria Regional de la FITTV, Laura Carter, “el decreto, que fue promulgado hace tres décadas como una medida temporal para ayudar a las incipientes empresas de un sector irregular, hoy protege los intereses de las empresas más grandes y rentables, de lo que se ha

convertido en una industria de exportación en auge. Como resultado, los salarios promedio, en uno de los sectores industria-



ARRIBA: Líderes sindicales de la fábrica manufacturera Topy Toy hablan al foro

les más exitosos, se encuentran entre los más bajos del país”.

Actualmente, esta industria de gran crecimiento en Perú exporta, solo a los EE.UU., US \$750 millones anuales de textiles y confecciones.

Según Juan Carlos Vargas, de PLADES, el uso de contratos a corto plazo ha crecido en forma exponencial desde la firma de los tratados de libre comercio con los EE.UU. y Canadá. Utilizando estadísticas disponibles en el Ministerio de Trabajo, Vargas confirmó que la vasta mayoría de las mas grandes empresas del sector están

contratando a corto plazo entre el 80 y 100 por ciento de su fuerza de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) le ha solicitado repetidamente al gobierno de Perú que enmiende esta ley. Durante su campaña electoral de 2011, el ahora presidente Ollanta Humala prometió abolir el decreto, pero todavía no se han tomado las acciones concretas desde su elección, y los empleadores siguen oponiéndose a la derogación de la ley.

En sus palabras de cierre, Samantha Tate, Directora de la Región Andina del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, recordó a los participantes que en Perú “casi no se escucha de reunir a representantes de la industria, gobierno, marcas, sindicatos y otros defensores de los derechos laborales. Esto sienta un precedente; asegurémonos de seguir construyendo sobre la base de lo que hemos hecho en estos dos días.”

Sindicatos y ONGs de derechos laborales peruanas e internacionales se reunieron después del foro para formalizar un conjunto integral de propuestas diri-

gidas al gobierno, los empleadores y las marcas internacionales, pidiendo la derogación de los artículos 32, 33 y 34 del Decreto 22342, una revisión plena y transparente de todos los contratos a corto plazo, que apunte a eliminar el uso injustificado de este tipo de contratos, así como un compromiso de que todas las trabajadoras(es) que estén contratadas bajo este régimen de contratación reciban el mismo salario y prestaciones que las trabajadoras(es) permanentes, y se dé a conocer públicamente por parte de las marcas la lista de sus proveedores peruanos. ■



Para ver la lista completa de las propuestas surgidas del Foro, ver: <http://es.maquilasolidarity.org/CCP-Peru>

Violaciones confirmadas

● viene de la página 1

para cubrir sus necesidades básicas;

- Comités sindicales en los cuales los representantes de las trabajadoras(es) son, casi en su totalidad, personal de gerencia o fueron designados por la gerencia; y
- Numerosas violaciones a la salud y seguridad ocupacional, falta de información a las trabajadoras(es) de los riesgos ocupacionales que existen, o no involucrarles en los programas de salud y seguridad.

Foxconn acordó cumplir con las horas de trabajo según los límites legales para el 1º de julio de 2013, y “desarrollar un paquete de compensación para la pérdida de ingresos por la reducción de horas.” A pesar de informes noticiosos que afirman lo contrario, Foxconn no ha hecho un compromiso por escrito de aumentar los salarios por hora a un nivel específico.

Sobre libertad de asociación, el Plan de Remediación dice que el sindicato existente “alentará la participación de representantes de las trabajadoras(es) en la elección de los comités Laborales Sindicales sin interferencia de la gerencia,” y que la empresa dará a las

trabajadoras(es) acceso al contenido de sus contratos colectivos de trabajo.

La empresa promete tratar inmediatamente con los problemas de salud y seguridad ocupacional, alentar la participación de representantes de las trabajadoras(es) en los comités de salud y seguridad, y mejorar sus políticas, procedimientos y programas de capacitación para personal de gerencia y trabajadoras(es) en este tema.

Debilidades del informe

Aunque el informe de la FLA confirma varias de las violaciones a los derechos de las trabajadoras(es), que ya habían sido documentadas anteriormente por la organización Estudiantes y Académicos Contra la Mala Conducta Empresarial (SACOM por sus siglas en inglés), grupo localizado en Hong Kong, ha sido criticado por esta misma organización y otros grupos de derechos laborales por subestimar la gravedad de algunas violaciones persistentes, ignorar completamente otras y no exigir una acción correctiva adecuada.

Debby Chan, de SACOM, dijo estar decepcionada porque el informe de la FLA no expone el trato inhumano que se da a las trabajadoras(es) en Foxconn.

“Algunas que entrevistamos informaron haber tenido que firmar cartas de confesiones como castigo. A algunas(os) hasta se les forzó a tomar entrenamiento de tipo militar.”

También le preocupa a Debby que la FLA no abordara la forma en que miles de estudiantes son reclutados para trabajar en Foxconn como aprendices. “El así llamado programa de aprendices es falso porque el trabajo que hacen los internos es irrelevante a la carrera que estudian. Peor aún fue que algunos estudiantes nos dijeron que se les había forzado a trabajar en Foxconn.”

Según Esther de Haan, de makeITfair, el informe de la FLA no trata con la cuestión crucial de si una empresa con las ganancias de Apple tiene la responsabilidad de asegurar que las trabajadoras(es) que hacen sus productos reciban salarios que les alcancen para cubrir sus necesidades básicas.

“Con todo el tiempo y recursos que se destinaron a esta investigación, la FLA no evaluó si Foxconn está pagando un salario digno,” dijo de Haan.

Señaló también que la FLA prometió hacer estudios de costo de vida en las dos ciudades donde están ubicadas las fábricas, pero le dejó a Foxconn

la responsabilidad de determinar si los salarios de las trabajadoras(es) cumplen con los requerimientos del código de la FLA de pagar salarios que cubran las necesidades básicas.

Darle voz a las trabajadoras(es)

A raíz del informe de la FLA, ahora la atención se ha desplazado hacia Apple y Foxconn, con los grupos de derechos laborales exigiéndoles acciones, que incluyan las recomendaciones contenidas en el informe pero que vayan más allá de ellas.

El 30 de marzo, SACOM publicó una declaración expresando su esperanza de que Apple y Foxconn “facilitaran la celebración de elecciones democráticas en los sindicatos, que permitan a las trabajadoras(es) supervisar las condiciones de trabajo por sí mismas.”

El 3 de abril, la red Good Electronics dio a conocer un comunicado que, entre otras demandas, le hace un llamado a Foxconn a poner en marcha un mecanismo para que exista negociación colectiva, que le permita a las trabajadoras negociar con la gerencia sobre niveles salariales adecuados, y a Apple “enmendar sus prácticas de compra, fijar los precios por unidad y los plazos de producción, para que no socaven los acuerdos sobre salarios y horas de trabajo.” ■

Organizador laboral de Bangladesh asesinado

AMINUL ISLAM, ORGANIZADOR sindical de la Federación de Trabajadores de la Confección e Industrial de Bangladesh (BGIWF por sus siglas en inglés) y miembro del Centro de Solidaridad con los Trabajadores de Bangladesh (BCWS), fue encontrado muerto el 5 de abril de 2012. Fotos policiales de su cuerpo sugieren que Islam fue torturado antes de ser asesinado.

Aminul Islam comenzó su activismo en el movimiento laboral

de Bangladesh cuando fue elegido para dirigir el Comité de Representación y Bienestar de los Trabajadores(as) en Shasha Denim Ltd., una fábrica ubicada en la zona franca de Dhaka. Cuando lo despidieron por su actividad sindical, se convirtió en organizador de tiempo completo para el BCWS y la BGIWF. Por sus actividades organizativas, Aminul fue amenazado por gánsters que trabajan para los dueños de fábricas de confecciones.

Aminul ya había sido detenido y golpeado por la policía en junio de 2010, junto a otros dos líderes del BCWS. La organización, que ofrece apoyo a trabajadoras(es) en la industria de la confección de Bangladesh, había sido despojada de su estatus legal y sus líderes acusados de varios cargos judiciales fabricados, por supuestamente causar los disturbios obreros durante la campaña de 2010 por un salario mínimo digno. Durante su

arresto anterior, la policía amenazó con matar a Aminul y a su esposa.

Organizaciones de derechos laborales nacionales e internacionales hacen un llamado para que se realice una investigación independiente y se tomen más medidas de protección para los miembros del BCWS. ■

Para mayor información ver: <http://es.maquilasolidarity.org/node/800>