

JUEGO DE ROLES

Escenario 1

Violaciones a la libertad de asociación (LDA)

Escenario:

Un grupo de trabajadoras(es) viene a la oficina de su federación sindical en busca de asesoría. Una semana antes ellas habían presentado una demanda solicitando el registro de su sindicato ante el Ministerio de Trabajo. Todas las(os) sindicalistas, excepto una de las dirigentes, fueron despedidas junto con otras cinco que no eran parte de él. Las razones del despido que les dieron fue "la falta de órdenes de producción de las marcas". Sin embargo, las trabajadoras(es) creen que fueron despedidas por organizar el sindicato y que el patrón fue informado de su participación, fuera por alguien del propio Ministerio o por la dirigente sindical que casualmente no fue despedida. Resultado de todo esto, no confían en que el Ministerio de Trabajo llegue a determinar que fue un despido injustificado. Cuando ustedes les preguntan para qué marca de ropa producía la fábrica responden que para Nike, Wal-Mart y Target. Sin embargo, una de las trabajadoras(es) también señala que algunas de las camisetas de Nike tienen al frente los logos de lo que piensa son universidades estadounidenses.

Instrucciones para el grupo:

Ustedes le escribieron a las tres marcas identificadas y recibieron una respuesta por correo electrónico de un representante regional de la marca Nike. El representante les dijo en su mensaje que Nike ha estado en comunicación con la fábrica y que quiere compartirles lo que sabe. Esta persona quiere reunirse con ustedes en un hotel cercano para entender mejor el caso. Se ha organizado una reunión entre la representante de la marca y ustedes para esta tarde.

Antes de la reunión necesitarán preparar la estrategia como federación, incluido responderse estas preguntas:

- ¿Quién va a presentar el caso y cuáles son los puntos esenciales que quieren plantear?
- ¿Tienen preguntas para Nike sobre este caso?
- ¿Qué le pedirán a Nike que haga?
- ¿Cómo convencerán a Nike de que debe actuar en este caso?
- ¿Cómo harán responsable a Nike de sus acciones en este caso, y cómo argumentaran sobre ello?

JUEGO DE ROLES

Escenario 1

Violaciones a la libertad de asociación (LDA)

Instrucciones para la representante de Nike

Tú eres la representante regional en responsabilidad social de Nike en Centroamérica. Una federación sindical ha contactado a Nike sobre una fábrica que produce ropa para tu empresa de marca. Dicen que una semana antes ellas habían presentado una demanda solicitando el registro de su sindicato ante el Ministerio de Trabajo pero que todas, excepto una de las dirigentes, fueron despedidas junto con otras cinco que no eran parte de él. Las razones del despido que les dieron fue "la falta de órdenes de producción de las marcas". Sin embargo, las trabajadoras(es) creen que fueron despedidas por organizar el sindicato y que el patrón fue informado de su participación, fuera por alguien del propio Ministerio o por la dirigente sindical que casualmente no fue despedida. Resultado de todo esto, no confían en que el Ministerio de Trabajo llegue a determinar que fue un despido injustificado.

Tú has verificado con la fábrica la información. Sabes que el 20% de la producción anual de esta fábrica es para Nike, en prendas con licencias de universidades. La mayor parte de su producción es para Wal-Mart y Target. La fábrica niega que los despidos hayan sido una medida antisindical, diciendo que sólo fue una decisión de negocios. Nike en general no ha reducido sus órdenes de compras a sus proveedores, incluida esta fábrica, pero éste es un período del año en que fluyen más lentamente las órdenes de compra de ropa para las universidades. Tú asumes que la producción aumentará más adelante en el año, aunque tu empresa de marca no ha hecho compromisos firmes con sus proveedores.

Tú contactaste a la federación por correo electrónico en respuesta a su comunicación inicial. Les dijiste que estuviste en contacto con la fábrica y que quieres compartirles la información que tienes. Organizaste con ellas una reunión en un hotel cercano para entender mejor su perspectiva en este caso. La reunión está planeada para esta tarde.

Tu plan es decirle al grupo lo siguiente:

- Las violaciones a la libertad de asociación son violaciones de nuestro código de conducta y las tomamos muy en serio.
- La fábrica, sin embargo, nos ha dicho que los despidos no tienen nada que ver con el sindicato.
- Vamos a investigar más y les comunicaremos lo que encontremos.
- Sería bueno tener evidencias de parte del grupo que indiquen que las trabajadoras(es) fueron efectivamente despedidas por su actividad sindical.
- Como marca, no hemos reducido las órdenes de compra a la fábrica, sólo está habiendo una variación normal por temporada en el volumen de órdenes.

Tú no tienes autoridad para comprometerte con nada más que con una investigación adicional de Nike en este momento. Si el grupo pide más, tendrás que volver a reunirte después de discutirlo con alguna persona de mayor nivel en Nike.

JUEGO DE ROLES

Escenario 2

Centros de cuidado infantil

Escenario:

Un grupo de 10 trabajadoras, que asisten a unas capacitaciones organizadas por una organización de mujeres, informan que no existe un centro de cuidado infantil en su fábrica. Como parte de la capacitación ellas se enteraron que por ley, los empleadores con más de 200 trabajadoras(es) deben instalar centros de cuidado en las fábricas para las hijas(os) de las empleadas(os). En esta fábrica hay 500 trabajadoras(es) y producen ropa íntima para la marca Hanesbrands. El tema de los centros de cuidado infantil es una preocupación para muchos sindicatos y organizaciones de mujeres en su localidad y una investigadora de la universidad nacional ha realizado y publicado investigación sobre el tema. Aunque el estudio indicaba que las trabajadoras tienen diferentes opiniones sobre la prioridad de contar con un centro de cuidado infantil en el lugar del trabajo o en su comunidad, se coinciden en que es esencial contar con cuidado infantil más accesible y menos costoso y que sus empleadores deben compartir una parte de la responsabilidad de brindar este tipo de cuidado.

Instrucciones para el grupo:

Ustedes le han escrito a Hanesbrands y recibieron una llamada telefónica de un representante nacional de esa empresa, que se encarga del tema de responsabilidad social empresarial. El representante pidió reunirse con ustedes "para discutir sus preocupaciones." Se acordó una reunión ente esta persona y ustedes para esta tarde.

Antes de la reunión necesitarán preparar la estrategia de la federación, incluido contestarse estas preguntas:

- ¿Quién va a presentar el caso y cuáles son los puntos esenciales que quieren plantear?
- ¿Tienen ustedes preguntas para Hanesbrands sobre este caso?
- ¿Qué le pedirán a Hanesbrands que haga?
- ¿Cómo convencerán a Hanesbrands de que debe actuar en este tema?
- ¿Qué creen que les dirán? ¿Cómo responderán ustedes a ello?

JUEGO DE ROLES

Escenario 2

Centros de cuidado infantil

Instrucciones para la representante de Hanesbrands

Tú eres la gerente nacional de responsabilidad social de Hanesbrands. Una federación sindical le ha escrito a Hanesbrands argumentando que, por ley, los empleadores de fábricas con más de 200 trabajadores deben proporcionar instalaciones para centros de cuidado infantil para las niñas(os) de las empleadas(os). En esta fábrica identificada hay 500 empleados.

Tú sabes que la ley requiere tener Centros de Cuidado, pero también sabes que muy pocos de las otras fábricas en la Zona Franca cumple con esa disposición. De hecho, existe un debate sobre si es la empresa o el gobierno quien debe proporcionar las instalaciones para los centros de cuidado.

Tú contactaste a la federación por teléfono. Les has dicho que quieres reunirte con ellas para hablar sobre sus preocupaciones. La reunión está planeada para esta tarde.

Tu plan es decirle a la federación lo siguiente:

- Aunque los centros de cuidado infantil son un requisito legal, no es claro que es la responsabilidad del Ministerio de Trabajo o de los empleadores
- También, no es claro que las trabajadoras(es) vayan a usar un centro de cuidado si será instalado en la fábrica.

Lo que esperas en primer lugar es que esta respuesta satisfaga a la federación, o al menos hacer que ellas enfoquen su demanda en el gobierno en lugar de en tu empresa. Si eres presionada, tendrás que decirles que Hanesbrands no puede resolver esto por sí misma, que se requiere de una acción colectiva por parte de todas las empresas y el gobierno. Si el grupo te presiona aún más, puedes sugerirles que convoquen a más empresas y al gobierno para discutir el tema y que tú apoyarías ese proceso.

Tú no tienes autorización de tu empresa para ofrecer nada más en este momento.

JUEGO DE ROLES

Escenario 3

Flexibilización Laboral

Escenario:

Hace tres años, el gobierno aprobó una reforma a la ley laboral del país que le permite a los empleadores contratar trabajadoras(es) bajo contratos de corto plazo. Un mes después de aprobada la ley, el patrón de su fábrica comenzó a contratar nuevo personal exclusivamente bajo contratos de tres meses. Transcurridos los tres meses, las trabajadoras(es) están siendo recontratadas de nuevo con otro contrato por tres meses más. Como resultado, nunca obtendrán derechos de antigüedad ni están registradas en el seguro social. Ustedes creen que el empleador está contratando a las trabajadoras(es) con este tipo de contratos de corto plazo consecutivos con el fin de debilitar o eliminar al sindicato. Ustedes consultaron al abogado de su federación sindical, quien les dijo que lamentablemente esta situación es perfectamente legal bajo la nueva ley. En la fábrica se están produciendo los productos de varias marcas reconocidas de ropa de Estados Unidos, incluidas Target, Van Heusen (de la Corporación PVH) y Gap. Ustedes escucharon hablar de que el código de la FLA, de la cual algunas marcas son parte, prohíbe a los empleadores utilizar los contratos de corto plazo como instrumento para violar los derechos laborales.

Instrucciones para el grupo:

El sindicato le escribió cartas a las tres compañías. Sólo PVH contestó ofreciendo que una persona de su personal de cumplimiento social para Centroamérica se reunirá ustedes. Gap también respondió, pero dijo que la contratación de corto plazo no es una violación de su código de conducta a menos que violara las leyes locales. Target no respondió a su carta.

En preparación para la reunión que tendrán con la persona representante de PVH, es necesario que desarrollen una estrategia para convencer a la marca que, si bien no se puede considerar una violación a la ley, se trata de una violación de su código de conducta y/o al código de la FLA.

- ¿Qué información necesitan para la reunión y dónde la encontrarán?
- ¿Quién del grupo le presentará el caso a la representante de la marca?
- ¿Qué preguntas le quieren hacer a la marca?
- ¿Qué es lo que quieren que haga la marca?
- ¿Cómo va a convencer a la marca de que tome esas acciones?

JUEGO DE ROLES

Escenario 3

Flexibilización Laboral

Instrucciones para la representante de PVH

Tú eres parte del personal de responsabilidad social de PVH para la región centroamericana. Entiendes que el gobierno del país reformó la ley laboral para permitir la contratación de corto plazo. Si bien esto no es una violación del código de conducta de la compañía, PVH también es miembro de la Asociación Trabajo Justo (FLA), la cual ha adoptado una nueva disposición en su código de conducta que prohíbe "el uso de contratación, trabajadores eventuales o temporales de manera regular por un largo plazo o múltiples de corto plazo." Tu compañía prefiere no llegar a tener una queja formal en su contra que sea presentada a través de la FLA, ni tener que pasar por una investigación sobre este asunto, ya que podría sentar un precedente para sus otras fábricas proveedoras en el país y, potencialmente para toda la región.

Tu plan es decirle al sindicato lo siguiente: Tu empresa no tiene una política en contra del uso de contratos de corto plazo a menos que sea en violación de la legislación laboral local.

Sin embargo, quieres asegurarte de que las y los trabajadores con contratos a corto plazo tengan los mismos derechos que las trabajadoras(es) permanentes y que con gusto recibirás

cualquier evidencia que te aporte el sindicato de que las trabajadoras(es) contratadas bajo esta modalidad están siendo discriminadas(os).

Si mencionan la nueva disposición del Código de la FLA, les aseguraras que los productos de la marca Van Heusen están cubiertos por el Código de la FLA y que tu compañía está haciendo todos los esfuerzos para garantizar que se cumplan las disposiciones de dicho código.

Debido a que sólo tienen un pequeño porcentaje de la producción de la fábrica, no tienen la influencia suficiente para convencer al proveedor de que haga un cambio fundamental en la forma de contratación.

Esperas que las trabajadoras(es) entiendan lo difícil que es convencer a los proveedores que cumplan con las normas que van más allá de lo que establece la ley.

Les sugerirás que también contacten a otras marcas que tengan mayor producción en la fábrica, como Gap y Target, y te ofreces a pasarles los datos de contacto.

JUEGO DE ROLES

Escenario 4

Violaciones laborales en una empresa subcontratista

Escenario:

Su organización de derechos laborales ha estado entrevistando a trabajadoras(es) en pequeñas plantas subcontratistas. Las trabajadoras(es) de un taller de costura se quejaron de una serie de violaciones a sus derechos, incluyendo que no han sido dadas de alta en el seguro social, que se contratan menores de edad, acoso sexual y horas extra obligatorias no pagadas. De acuerdo a las trabajadoras(es) entrevistadas, la fábrica está produciendo para Wal-Mart.

Instrucciones para el grupo:

Ustedes le escribieron a Wal-Mart sobre el problema. La empresa les dice que por casualidad una persona de su Departamento de Estándares Éticos está en el país esta semana y que puede reunirse brevemente con ustedes el día de hoy. Esta persona les envió por correo el hipervínculo a su código de conducta, les menciona que se espera que cualquier proveedor de Wal-Mart cumpla con los términos de código y que llevan a cabo auditorías a los proveedores sobre el cumplimiento de este estándar.

Ustedes y la representante tienen la reunión esta mañana.

Antes de la reunión necesitarán preparar la estrategia en el grupo, incluyendo:

- ¿Quién va a presentar el caso y cuáles son los puntos esenciales que quieren plantear?
- ¿Tienen ustedes preguntas para Wal-Mart sobre este tema?
- ¿Qué le pedirán a Wal-Mart que haga?
- ¿Cómo convencerán a Wal-Mart de que debe actuar en este tema?
- ¿Qué creen que les dirá? ¿Cómo responderán ustedes?

JUEGO DE ROLES

Escenario 4

Violaciones laborales en una empresa subcontratista

Instrucciones para la representante de Wal-Mart

Tú eres la gerente regional para Estándares Éticos de Wal-Mart. La empresa fue contactada por una organización de derechos laborales que dice que las trabajadoras(es) de un taller de costura que produce para Wal-Mart acusan que la gerencia de la fábrica proveedora no ha registrado a las trabajadoras(es) en el seguro social, está contratando a menores de edad, acosa sexualmente a las trabajadoras, exige horas extra obligatorias y no las paga. Éstas son acusaciones muy serias. Sin embargo cuando tú verificaste esta información con el proveedor, no pudiste encontrar evidencia alguna de que Wal-Mart está utilizando a ese proveedor. No estás segura si en realidad se trata de un subcontratista no autorizado de alguno de los otros proveedores de tu empresa, o si están produciendo mercancía pirata. Tu empresa tiene una norma estricta que prohíbe la subcontratación no autorizada.

Tú contactaste a la organización por correo electrónico. Quieres ver qué evidencia tienen de que este proveedor produce para Wal-Mart. Para que sepan que Wal-Mart actúa con seriedad en cuanto a estándares éticos, le enviaste al grupo el hipervínculo al código de conducta de

la empresa. Acordaron tener una reunión esta mañana.

Tu plan es decirle al grupo lo siguiente:

- Como ellas saben, Wal-Mart tiene estándares éticos muy altos y si éste fuera un proveedor de Wal-Mart, la empresa investigará y corregirá cualquier violación que se confirme.
- Sin embargo, tienes la certeza de que esta fábrica no produce para Wal-Mart.
- Esos productos que ellas encontraron pueden haber sido subcontratados sin autorización, o pueden ser productos piratas; en cualquier caso no tenemos relación alguna con la fábrica donde se encontraron los productos.
- Investigaremos para determinar si alguno de nuestros proveedores subcontrató a esta fábrica sin autorización y actuaremos como corresponda.

Tú les debes preguntar qué evidencia tienen que apunte a Wal-Mart como empresa compradora a este proveedor, de manera que puedan investigar plenamente.