

el boletín

1994 - 2014

de la Red de Solidaridad de la Maquila



FOTO: Federación Somnilito Garments Sramik

Vol. 19 No. 1 • Junio 2014

Trabajadoras de Bangladesh demandan compensación para los sobrevivientes de Rana Plaza.

Rana Plaza un año después

Las marcas siguen sin aportar lo suficiente para compensar a los sobrevivientes de Rana Plaza

MÁS DE UN AÑO DESPUÉS DE UNO DE LOS PEORES DESASTRES industriales en la historia moderna, la mayoría de las marcas internacionales que utilizaban las fábricas del edificio Rana Plaza antes de su colapso, todavía no han aportado lo suficiente para hacer posible la compensación económica plena que se debe a las y los sobrevivientes.

Al 15 de mayo de 2014, el Fondo Fiduciario de Donantes de Rana Plaza, que fuera establecido para compensar a largo plazo a las familias de más de 1,100 trabajadoras(es) que murieron, y aproximadamente 2,500 que quedaron lesionadas gravemente, ha reunido menos

de la mitad de los US\$40 millones necesarios para cubrir los ingresos perdidos y los gastos médicos.

Mientras tanto, informes de organizaciones internacionales de derechos humanos revelan que los sobrevivientes del Rana Plaza siguen sufriendo las con-

secuencias del desastre, como resultado de la larga espera para ser compensados.

Sobrevivientes y familiares entrevistados por Human Rights Watch dijeron que “continúan sufriendo por las lesiones que les cambiaron la vida, traumas psicológicos y pérdida de ingresos... algunos están luchando para alimentar a sus familias y enviar a las y los niños a la escuela.”

● ver 'Bangladesh', p. 8

dentro

- Camboya: Trabajadoras(es) continúan movilizándose **3**
- Centro América: Lanzamiento de la Agenda de Mujeres **4**
- México: El costo de un tiempo de comida no pagado **6**



20 años de solidaridad

Éste es el último número del *Boletín* de la Red de Solidaridad de la Maquila. Después de 20 años, la RSM estará cerrando muchos de sus programas públicos para finales del 2014. En noviembre, publicaremos una edición especial por el 20º Aniversario de la RSM, haciendo una revisión del trabajo en que ha estado involucrada la organización en estas dos décadas, defendiendo los derechos de trabajadoras y trabajadores en las cadenas globales de proveedores. A finales de este año, enviaremos una actualización a las y los integrantes y simpatizantes de nuestra red sobre cómo algunos de los trabajos de importancia crítica que venía haciendo la RSM avanzarán después de 2014.

Editorial

¿Cumplirán las marcas su promesa de mejorar los salarios de las trabajadoras(es) en Camboya?

El 30 de mayo, las cortes camboyanas dictaron que los 23 trabajadores(as) y defensores de los derechos humanos, arrestados en enero pasado, eran culpables de provocar violencia durante la huelga masiva que exigía un aumento justo del salario mínimo en el país.

Sin embargo, para sorpresa de muchos, las cortes determinaron suspender las sentencias y ordenaron liberar a las 21 personas, que habían permanecido detenidas por cinco meses.

Aún es incierto que sucederá con ellas; están enfrentando altas fianzas y podrían ser arrestadas de nuevo si participan en huelgas o protestas. La organización internacional Human Rights Watch ha pedido que se eliminen sus sentencias así como sus antecedentes penales.

Dada la ausencia total de evidencia creíble presentada en los juicios, parece que de la única cosa de la que son culpables las 23 personas es del delito de defender el derecho de las

trabajadoras(es) a un salario que les alcance para cubrir sus necesidades alimenticias y otras necesidades básicas.

Mientras los dueños de fábricas continúan calificando los numerosos incidentes de desmayos de trabajadoras en las fábricas como histeria femenina masiva, varios estudios recientes identifican a los salarios de hambre, las extensas jornadas de trabajo y las fábricas demasiado calurosas como las causas reales de esos desmayos.

Para su crédito, las grandes marcas de ropa, cuyos productos se hacen en Camboya, han jugado un papel significativo en ayudar a lograr la liberación de las y los activistas arrestados.

El 26 de mayo, una delegación de marcas, incluyendo H&M, Inditex, Gap, Levi's y Puma, junto con los Sindicatos Globales, se reunieron con el gobierno camboyano para reiterar su mensaje de que "la estabilidad política y el respeto de los derechos humanos y laborales son esenciales para mantener

"su aprovisionamiento en Camboya."

Según el Sindicato Global IndustriALL, las marcas se comprometieron a ajustar sus precios para estar en concordancia con un aumento del salario mínimo. Sea que cumplan esa promesa o no aún está por verse.

Finalmente, no habrá solución a las causas subyacentes de los disturbios obreros en Camboya a menos que las marcas estén dispuestas a pagar precios justos por prenda a sus proveedores, que les permitan pagar salarios a las trabajadoras(es) que les alcancen para cubrir sus necesidades nutricionales y otras necesidades básicas.

Sin embargo, en estos momentos, queremos unirnos a las familias, colegas y amigos de las 23 personas liberadas, así como a todos aquellos que trabajaron tanto para su liberación, celebrando su libertad. ■

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.

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

Editores:
Ana Enriquez
Bob Jeffcott
Tara Mathur
Caren Weisbart
Lynda Yanz

Traducción: Anibal Vitón

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

<http://es.maquilasolidarity.org>

Trabajadoras y trabajadores camboyanos continúan movilizándose a pesar de la represión del gobierno



FOTO: LICADHO

Simpatizantes afuera de la corte

LA BRUTAL REPRESIÓN DEL GOBIERNO camboyanos no pudo detener a cientos de trabajadoras(es) de la confección de manifestarse, demandando un aumento justo del salario mínimo.

El 1° de mayo, cerca de 1,000 trabajadoras(es) y simpatizantes desafiaron la prohibición del gobierno de realizar asambleas públicas, durante la manifestación del 1° de mayo en la ciudad capital Phnom Penh.

La solicitud de un sindicato de poder manifestarse el 1° de mayo en el Parque de la Libertad había sido negada por el gobierno, y cuando las trabajadoras(es) llegaron al parque fueron confrontadas por filas de policías antimotines detrás de vallas de alambre de púas.

Al alejarse del lugar las y los manifestantes, junto con público y periodistas, fueron atacados con bastones por alrededor de 200 guardias de seguridad del gobierno. Al menos 5 personas fueron golpeadas y heridas en el ataque.

Más tarde ese día, los sindicatos organizaron una marcha a la Asamblea Nacional, en un intento por entregar una petición de aumento del salario mínimo de US\$ 100 a US\$160 por mes, y demandando se retiraran los cargos en contra de los 23 activistas, 21 de ellos que seguían detenidos y de dos más que ya habían sido liberados bajo fianza.

Libertad a los 23

“Libertad a los 23” se volvió el grito de campaña del movimiento de derechos laborales en Camboya, así como de quienes los apoyan a nivel internacional, después de que 23 trabajadores(as) y dirigentes sindicales fueron detenidos y recluidos en una cárcel de alta seguridad el 3 de enero pasado, en medio de la represión gubernamental en contra de decenas de miles de trabajadoras(es) que participaban en una huelga nacional, que había paralizado a la industria de la confección del país.

Ese día, fuerzas de seguridad del gobierno fuertemente armadas dispararon a una multitud de manifestantes, matando a cinco e hiriendo a muchos otros.

Una ola de represión siguió a esas muertes. Las trabajadoras(es) en huelga fueron forzadas a volver a trabajar, se prohibieron las asambleas públicas, cientos de trabajadoras(es) fueron echadas de sus trabajos por participar en la huelga, dirigentes sindicales fueron amenazados con acciones legales, y se suspendió el registro de nuevos sindicatos.

Culpables, pero liberados

El 30 de mayo, los 23 activistas sindicales fueron declarados culpables de causar la violencia, pero en un movimiento sorpresa sus sentencias de cárcel fueron suspendidas y se ordenó liberar a los detenidos.

“Tras ser detenidas, veintinueve personas inocentes estuvieron en una cárcel aislada, durante cinco

meses y bajo condiciones difíciles, a pesar de la total falta de evidencias de que hubieran cometido delito alguno,” dijo David Welsh, del Centro de Solidaridad en Camboya.

Aun reconociendo los esfuerzos de 30 grandes marcas de indumentaria por cabildear al gobierno camboyanos para que liberara a los activistas detenidos, Welsh dijo que las marcas deben cumplir su promesa de abordar la causa subyacente de la movilización obrera.

“Las trabajadoras(es) protestan porque les están pagando salarios de hambre,” dijo Welsh. “Mientras que hoy [30 de mayo] se trata de celebrar la reunificación de las familias, y que gente inocente fue liberada de prisión, no habrá solución a este problema hasta que las marcas estén dispuestas a aumentar los precios que pagan por prenda a sus proveedores, de modo que éstos puedan pagarle salarios dignos a sus trabajadoras(es).” ■

Organizaciones de mujeres y laborales lanzan la Agenda de las Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora

EL 2 DE MARZO, LA Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de las Maquilas (REDCAM) lanzó públicamente una agenda de derechos laborales para las trabajadoras de la maquila en la región.

El lanzamiento regional se llevó a cabo en Managua, Nicaragua, durante el Coloquio Anual del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas, María Elena Cuadra (MEC). En Honduras y Guatemala se realizaron lanzamientos nacionales.

La "Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica" es producto de dos años de consultas con mujeres trabajadoras y organizaciones de mujeres y sindicales en la región centroamericana.

La agenda es respaldada

por 14 organizaciones nacionales de mujeres y dos organismos sindicales –el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua y la Coordinadora Centroamericana de Sindicatos de las Maquilas. El Fondo Centroamericano de Mujeres y la RSM son también signatarias de la agenda.

La RSM está trabajando con algunas de las organizaciones firmantes para presentar la agenda a las marcas internacionales de ropa, y cabildear para que haya cambios en sus políticas y prácticas de estándares laborales, a fin de que se aborden los temas prioritarios para las mujeres trabajadoras de la maquila.

A continuación presentamos en resumen algunas de las principales demandas a gobiernos, manufactureras de confecciones y marcas:

Derecho a un empleo y salario digno:

- Crear fondos provisionales para garantizar el pago de las prestaciones laborales a las trabajadoras(es) en caso de cierre de una fábrica.
- Adoptar políticas de acciones afirmativas que prohíban la discriminación en la contratación.
- Prohibir la contratación temporal o por hora de trabajadoras(es), y el uso de horarios de trabajo no regulares para evitar pagar los beneficios correspondientes a horas extra.
- Garantizar los derechos de maternidad de las mujeres, así como la seguridad laboral durante los períodos pre y post natal.
- Hacer cumplir el requisito legal de contar con centros de cuidado infantil en las fábricas.
- Aplicar sanciones a empleadores que descuenten el día o tiempo utilizado

por las trabajadoras para asistir a consultas médicas.

- Que el Parlamen Centroamericano promueva la adopción de un salario mínimo acorde a la canasta básica ampliada en cada país, sobre la base del análisis de sus respectivos costos que integren la canasta básica.

Derecho a la salud y seguridad ocupacional:

- Las empresas y gobiernos de la región deben capacitar a su personal y funcionarios, así como a las trabajadoras(es), sobre los riesgos de salud y seguridad derivados de la organización del trabajo en las maquiladoras.
- Los gobiernos deben sancionar a las empresas que no cuenten con comisiones mixtas de seguridad e higiene, que no cumplan con los estándares ergonómicos internacionales y no cumplan con las medidas



El texto completo en español de la agenda está disponible en:

<http://www.es.maquilasolidarity.org/sites/>

[es.maquilasolidarity.org/files/2014-Agenda.pdf](http://www.es.maquilasolidarity.org/files/2014-Agenda.pdf)

preventivas requeridas por ley.

- Capacitar a personal de la seguridad social y personal de las clínicas en fábricas en medicina ocupacional.
- Realizar estudios ergonómicos regulares de los puestos de trabajo, y utilizar los resultados para rediseñar los puestos y adecuar los ambientes laborales.
- Mejorar las condiciones físicas y la organización del trabajo para evitar trastornos músculo-esqueléticos.
- Eliminar las modalidades de jornadas laborales 4x4, 3x4 y 5x2 que violentan los derechos a una jornada de 8 horas, a la remuneración de horas extraordinarias y a un ambiente adecuado de trabajo.
- Mejorar las inspecciones de salud y seguridad de los Ministerios de Trabajo, para dar un mayor peso a la opinión de las trabajadoras(es) y prohibir el despido en base a diagnósticos de riesgos laborales.

Derecho a la salud sexual y reproductiva:

- Prohibir las pruebas de embarazo y/o VIH como requisito para la contratación o para continuar en el empleo.
- Imponer sanciones a empleadores que exijan pruebas de embarazo como requisito para acceder a un trabajo o que discriminen contra las mujeres por razones de embarazo o maternidad.
- Asegurar que las mujeres embarazadas no sean forzadas a realizar tareas

que puedan causarles daños a ellas o sus bebés.

- Asegurar que las trabajadoras tengan derecho al subsidio por maternidad establecido por ley, y a volver a reintegrarse a su trabajo cuando finaliza el subsidio, sin la amenaza de despido o la no renovación de su contrato.

Derecho a la seguridad social:

- Realizar inspecciones continuas para asegurar que los empleadores respeten el derecho de las trabajadoras(es) a estar afiliadas y tener acceso a los servicios de seguridad social y de salud.
- Supervisar el desempeño de las clínicas de salud privadas en las fábricas, para evitar que el servicio que prestan sea de baja calidad, o que introduzcan cobros no permitidos y que sustituyan el acceso a la seguridad social con clínicas privadas.
- Garantizar que el personal que trabaja en los servicios de salud de las empresas no esté influido por sus relaciones económicas o de otro tipo con el empleador.

Derecho a la no violencia laboral y acoso sexual:

- Mejorar la coordinación entre los ministerios e institutos pertinentes para atender denuncias de las mujeres trabajadoras de la maquila, relativas a violencia (física, verbal, sexual, psicológica y económica) en el lugar de trabajo.



FOTO: MEC

Más de 1,000 trabajadoras de las maquilas y organizaciones de apoyo respaldan la Agenda de la Mujeres en el Coloquio del MEC.

- Mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso sexual, acoso laboral y cualquier hecho de violencia en contra de las mujeres trabajadoras, y proporcionarles instrumentos legales efectivos para abordar esos abusos.
- Mejorar los mecanismos internos de denuncia en las empresas sobre el acoso sexual y otras formas de acoso y violencia contra las mujeres, y promover campañas informativas entre el personal de las fábricas.
- Desarrollar estrategias de divulgación entre trabajadoras de la maquila para promover y atender de manera eficiente la denuncia de abusos.
- Promover cambios legislativos para facilitar que los empresarios adopten medidas de seguridad física, como infraestructura y alumbrado público, para prevenir la violencia contra las mujeres.
- Las instituciones del sistema de justicia penal y las Instituciones policiales de la región centroamericana deben garantizar la formación del personal

que atienden las investigaciones y tramitación de los procesos relativos a violencia laboral, acoso sexual y laboral en contra de mujeres trabajadoras, y garantizar la calidad en la atención y la no revictimización.

- Asegurar que el personal de gerencia reciba capacitación sobre estos delitos y cómo prevenirlos en el ámbito laboral.

Derecho a la capacitación y asistencia técnica:

- Asegurar que las instituciones de educación elaboren programas diseñados para mujeres trabajadoras, para darles la oportunidad de seguir carreras técnicas y de nivel superior. ■

El robo de salarios en México: el costo de un tiempo de comida no pagado

EL COSTO DE UN receso para comer que no se ha pagado puede no parecer mucho, pero cuando se suma esa pérdida de ingresos durante varios años, representa una cantidad significativa de dinero, sobre todo para una trabajadora(or) mal pagada de la maquila mexicana.

Las trabajadoras(es) de una planta de la empresa Jobar, dedicada a producir pantalones de mezclilla, en Aguascalientes, México, están muy conscientes de la cantidad de ingresos que han perdido por el incumplimiento de su empleador con la legislación laboral mexicana.

La cantidad promedio que se le adeuda a cada trabajadora(or) por año es de US\$ 207. Muchas trabajadoras(es) que han trabajado en Jobar por hasta 10 años tienen derecho a recibir más de US\$ 2,000 por este adeudo. Sólo en 2013, Jobar le adeuda a las trabajadoras(es) de esa fábrica un total de aproximadamente US\$185,000.

Esta historia de robo de salarios se vuelve aún más perturbadora si se toma

en cuenta que el principal comprador de la fábrica es Levi Strauss, una compañía que se enorgullece de ser socialmente responsable, y que Levi's ha sabido de la situación desde 2009.

En ese año, el Colectivo Raíz (CR), una organización mexicana de derechos laborales, con sede en Aguascalientes, le escribió al vicepresidente de sostenibilidad de Levi's, Michael Kobori, describiéndole una serie de violaciones de los derechos de las y los trabajadores en Jobar, incluida la falta de pago del tiempo de comida.

Después de un largo proceso de negociación entre Levi's, Colectivo Raíz y la RSM, Levi's accedió a contratar a Verité, una organización de monitoreo, para realizar una investigación de terceros.

Entre las violaciones identificadas por Verité estuvieron:

- Jobar firmaba contratos colectivos, así como otros

acuerdos que disminuían derechos laborales, con un 'sindicato de protección' sin que las y los trabajadores tuvieran conocimiento de ello o hubieran dado su consentimiento;

- No daba recibos de pago claros, haciendo imposible que las trabajadoras(es) verificaran si se les pagaba adecuadamente;
- No le pagaba a las trabajadoras(es) por su tiempo de comida, lo que resultaba en que perdieran el ingreso de dos horas y media extras a la semana.

Tras la publicación del informe de Verité, Levi's le requirió a Jobar que distribuyera copias del contrato colectivo de trabajo (CCT) a las trabajadoras(es), lo que se hizo en marzo del 2011. Sin embargo, parece que las trabajadoras(es) no volvieron a recibir copias actualizadas de sus contratos colectivos, ni copias de otros acuerdos firmados entre la empresa y el sindicato de protección.

Si bien Levi's no negó el hallazgo de Verité, de que el sindicato de protección de Jobar no es auténticamente representativo de las trabajadoras(es), Levi's sí rechazó el hallazgo de



“Hace tres años tuvimos esperanzas de que Levi's ayudaría a obtener justicia para estas trabajadoras, pero ahora esas esperanzas se han ido.”

– Sara Montes,
Colectivo Raíz

¿Qué es un contrato de protección patronal?

que se le negaba a las trabajadoras(es) su derecho legal de recibir pago por su tiempo de comida de media hora diaria. Por otro lado, estuvo de acuerdo en asegurar que los recibos de pago indicaran claramente cómo se calculaba el pago semanal de cada trabajadora(or), algo que sin embargo no se hizo ni se ha hecho hasta la fecha.

Para resolver el asunto del tiempo de comida no pagado, Levi's, la RSM y Colectivo Raíz acordaron contratar a una experta mexicana en derechos laborales para que emitiera una opinión jurídica independiente sobre el hecho de si las trabajadoras(es) tenían el derecho o no a ser compensadas por su tiempo de comida. El dictamen de la experta, de octubre de 2011, confirmó que las trabajadoras debían ser compensadas, ya que Jobar requería a las trabajadoras trabajar una jornada de 50.5 horas a la semana, y por ello debían ser compensadas por 2.5 horas de tiempo extra a la semana.

“Los denominados contratos de protección patronal...han sido descritos por la Confederación Sindical de las Américas (CSA-TUCA) como ‘el producto más grotesco del modelo laboral mexicano.’ Estos ‘contratos de protección,’ es decir, simulacros de contratos colectivos elaborados por la patronal, y negociados a espaldas de las y los trabajadores...constituyen una violación de los derechos sindicales que impiden la negociación colectiva real y la posibilidad de ejercer el derecho de huelga.”

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL
ENCUESTA MUNDIAL 2010 DE LA CSI

En enero de 2012, Levi's informó que la compañía aceptaría la opinión legal de la experta y el 17 de mayo reportó que Jobar había acordado pagar a las trabajadoras(es) por su tiempo de comida a partir de esa fecha. Levi's no estuvo dispuesta a requerir que Jobar hiciera ningún pago retroactivo por las horas extras trabajadas anteriormente.

Sin embargo, cuando las trabajadoras recibieron sus siguientes recibos de pago, Colectivo Raíz pudo verificar que la remuneración se mantuvo sin cambios.

Dos años y medio más

tarde, después de mucha correspondencia y muchos cambios de personal en Levi's, en mayo de 2014 Levi's le informó a CR y la RSM que en lugar de pagarle a las trabajadoras(es) lo adeudado, Jobar extendía el tiempo de comida por otros 31 minutos, creando con ello una jornada discontinua y, en opinión de Levi's, con ello estaría en cumplimiento con la ley laboral mexicana.

En otras palabras, las trabajadoras(es) no solo continuarían sin su derecho legal a ser compensadas por el tiempo de comida, sino que tendrían

que quedarse 31 minutos más de tiempo todos los días sin ningún pago extra.

De hecho, cualquier cambio en las condiciones de trabajo como este, requeriría el consentimiento pleno de las y los trabajadores. CR y la RSM sólo pueden asumir que el ‘sindicato de protección’ que “representa” a las trabajadoras(es) de Jobar firmó con la empresa

este acuerdo de robo salarial, sin el conocimiento o consentimiento de las y los trabajadores.

Colectivo Raíz y la RSM seguirán demandando que Levi's le exija a su proveedor el pago retroactivo a las trabajadoras(es) y que cumpla con su compromiso declarado de garantizar que Jobar compense completamente a las trabajadoras(es) por su tiempo de comida de media hora diaria, y les proporcione recibos de pago claros. ■

• viene de la página 1

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que supervisa al Fondo Fiduciario, a la fecha sólo se han recaudado US\$ 17 millones. A esta cantidad, la marca británica Primark contribuyó un total de US\$ 8 millones, mientras que la empresa canadiense Loblaw (dueña de Joe Fresh) contribuyó con cerca de US\$ 3.4 millones.

Todas las demás contribuciones empresariales al Fondo han sido de US\$ 1 millón o menos. Wal-Mart aportó 1 millón, The Children's Place 450,000, las tiendas alemanas KiK 500,000, Guldenpfenning GmbH otros 50,000, y la Fundación Holandesa C&A 690,000.

El resto de empresas enlistadas como donantes se han rehusado hasta ahora dar a conocer los montos de sus aportaciones.

Más preocupante aún que los pequeños montos de la mayoría de las aportaciones es el hecho de que 15 de las 29 marcas vinculadas con fábricas del Rana Plaza, incluidas grandes empresas de tiendas europeas como Benetton y Auchan, no han contribuido al fondo hasta la fecha.

"Las marcas le están fallando a las trabajadoras(es) por segunda vez," dijo Ineke Zeldenrust, de la Campaña Ropa Limpia. "Primero fallaron en asegurar que las fábricas a las que compraban fueran seguras, y ahora le fallan a los sobrevivientes y las familias

que perdieron a sus seres queridos, al no contribuir de manera significativa al Fondo Fiduciario de Donantes".

Es tiempo de pagar

En respuesta a estas aportaciones miserables de las grandes marcas y tiendas internacionales, una coalición internacional de organizaciones sindicales y de derechos laborales – Sindicatos Globales UNI e IndustriALL,



Kalpona Akter habla a una manifestación en Vancouver, Canadá.

señalando a The Children's Place, Wal-Mart y Benetton.

La RSM continúa cabildando a empresas canadienses y estadounidenses que se aprovisionan de confecciones en Bangladesh para que contribuyan sustancialmente al Fondo Fiduciario de Donantes.

Avanza el Acuerdo sobre inspecciones de fábricas

Mientras las empresas se quedan atrás en el pago de una compensación

derecho a recibir su pago regular durante el tiempo que duren los cierres temporales, y las marcas firmantes deben asegurar que se cubran los costos de las reparaciones necesarias en las fábricas.

Más de 160 grandes tiendas y marcas localizadas en Europa, Norteamérica, Australia y Asia han firmado el acuerdo que es legalmente obligatorio, el cual dispone inspecciones independientes de seguridad en fábricas, reportes públicos sobre los hallazgos y que se realicen acciones correctivas, la capacitación para trabajadoras(es) y personal de gerencia en salud y seguridad, y un papel activo de las trabajadoras(es) en la detección de peligros a través de comités de salud y seguridad.

A la fecha, sólo una empresa canadiense – Loblaw – ha firmado el Acuerdo.

El 24 de abril, World Vision Canadá anunció una campaña para pedir a las grandes tiendas canadienses que firmen el Acuerdo. World Vision también dio a conocer los resultados de una encuesta de consumidores que mostró que 8 de cada 10 canadienses se sentirían más inclinados a comprar productos de tiendas que hayan firmado el Acuerdo.

La encuesta también mostró que el 88 por ciento de los canadienses creen que el Acuerdo debería ser el estándar para la industria textil y en seguridad, y el 85 por ciento cree que todas las grandes tiendas canadienses deberían firmarlo. ■

la Campaña Ropa Limpia, el Fondo Internacional por los Derechos Laborales, el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores, y la RSM – lanzaron la Campaña "Paguen", para presionar a las empresas a que contribuyan sustancialmente al Fondo. El 24 de abril, primer aniversario de la tragedia del Rana Plaza, mientras sindicatos y sobrevivientes participaron en protestas y ceremonias en memoria de los fallecidos, la campaña 'Paguen' realizó acciones frente a tiendas en ciudades de Europa y Norteamérica,

justa a los sobrevivientes, el Acuerdo sobre Seguridad y contra Incendios en Edificios de Bangladesh avanza en las inspecciones de las aproximadamente 1,600 plantas cubiertas por el Acuerdo.

Al 10 de mayo se habían llevado a cabo 1,400 inspecciones estructurales, sobre incendios e instalaciones eléctricas en más de 450 fábricas. Hasta el momento diez fábricas tuvieron que cerrar temporalmente por fallas estructurales en los edificios.

Bajo el Acuerdo, las trabajadoras(es) tienen