

# el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

## La tragedia del incendio en Paquistán

Cómo el gobierno, las marcas y los auditores le fallaron a las 300 trabajadoras y trabajadores que murieron en un incendio de la fábrica

• Historia completa, página 7

Vol. 17 No. 3 • Dic. 2012

dentro

**Honduras:** La gerencia de la fábrica STAR alienta amenazas de violencia contra simpatizantes del sindicato

3

**Haití:** Yannick Etienne habla sobre la construcción de un movimiento de trabajadora(es)

4

**México:** Fraude y hostigamiento marcaron la votación por representación sindical

6

**México:** Reformas a la ley laboral propuestas provocan alianzas cambiantes

8

Sindicatos paquistaneses se manifiestan, Septiembre 2012

## Gap no se suma al programa de seguridad contra incendios de Bangladesh

EL 2 DE OCTUBRE, LUEGO DE MÁS DE UN AÑO DE DIALOGO CON sindicatos y organizaciones laborales, Gap anunció que se negaba a participar en un programa pionero de seguridad contra incendios para la industria de la confección en Bangladesh.

Desde 2006, los incendios de fábricas han resultado en la muerte de más de 600 trabajadoras(es), incluyendo incendios en fábricas que producían para Gap. En diciembre de 2010, 29 trabajadoras(es) murieron en un incendio en la fábrica That's It Sportswear, en Dhaka, que producía prendas para Gap, PVH (dueña de las marcas Tommy Hilfiger y Calvin Klein), y otras grandes marcas. Muchas trabajadoras(es) saltaron hacia su muerte desde los pisos superiores de la fábrica porque las puertas de salida estaban cerradas con

El 21 de marzo de 2012, PVH firmó un acuerdo histórico con siete sindicatos y ONGs de Bangladesh, el Sindicato Global de Trabajadores de la Confección, la Campaña Ropa Limpia (CCC), el

Foro Internacional por los Derechos Laborales (ILRF), el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC), y la RSM para establecer un programa integral de seguridad contra incendios por dos años.

El programa incluye inspecciones de edificios por parte de expertos independientes y

capacitados en seguridad contra incendios, hacer pública la

• ver 'Gap no se suma...', p. 8



Esta es sólo otra versión de Gap diciéndonos 'confíen en nosotros.'

JUDY GEARHART, ILRF

**En este número del Boletín** destacamos el anuncio que hizo Gap Inc. de que se retira del dialogo con sindicatos y ONGs sobre sumarse, junto a otras marcas, a un programa integral de seguridad contra incendios en Bangladesh, donde han muerto cientos de trabajadoras(es) en incendios de fábricas.



Lynda Yanz

La decisión de Gap fue particularmente decepcionante debido a la relativamente constructiva relación que la RSM y otras organizaciones de derechos laborales desarrollaron con la empresa en la última década.

Esta decisión nos ha forzado a pasar de una relación constructiva a hacer campaña sobre el tema de seguridad contra incendios mientras continuamos dialogando con la empresa en otros temas.

En este número también hablamos sobre una situación volátil –hostigamiento y amenazas de violencia contra simpatizantes sindicales– en la fábrica STAR en Honduras, que recientemente fue adquirida por la manufacturera canadiense de camisetas Gildan Activewear (ver artículo en pag. 3).

La fábrica era propiedad de Anvil Knitwear, quien también debe compartir la responsabilidad por la situación.

La RSM ha tenido una larga relación con Gildan, a veces tensa, otras veces cooperativa. Hace casi 10 años Gildan amenazó con iniciar acciones legales en contra de la RSM si publicábamos un estudio que documentaba los impactos de las jornadas de trabajo de 11 horas y los múltiples despidos de simpatizantes sindicales en una de sus

fábricas en Honduras, misma que después cerró para evitar tener que aceptar al sindicato.

En aquellos momentos, la respuesta de Gildan a los hallazgos de la investigación fue negar, negar y negar. Entonces, ¿qué fue lo que cambio, si es que algo, en diez años de campañas y relaciones con Gildan?

Por el lado negativo, la empresa parece incapaz de hacer cambios fundamentales en sus prácticas gerenciales a nivel de fábrica. Por el lado positivo, generalmente ahora acepta, en lugar de cuestionar, los hallazgos de investigaciones independientes que documentan estas prácticas abusivas, y con frecuencia dice que va a realizar una acción correctiva para eliminarlas.

Mientras tanto, otra empresa fabricante de camisetas en Honduras, Fruit of the Loom, (propietaria de Russell Athletic), que también ha tenido sus conflictos laboral-gerenciales, ha comenzado a desarrollar un relación de trabajo constructiva con sindicatos en dos de sus fábricas en ese país, incluyendo negociar un contrato colectivo de trabajo en una de las fábricas, el cual da a las trabajadoras(es) mejoras significativas en salarios y condiciones de trabajo.

Además, Fruit of the Loom está cooperando con la

Confederación General del Trabajadores (CGT) hondureña y el experto estadounidense en derechos laborales Lance Campa, en un programa de capacitación sobre libertad de asociación para trabajadoras(es) en sus otras fábricas en Honduras.

Estos logros, que los abordaremos en un número futuro de nuestro *Boletín*, no fueron fáciles. Llevó una larga campaña (en 2008 y 2009) en los EEUU y Canadá, en la cual más de 100 universidades suspendieron o amenazaron con suspender los lucrativos contratos de licencias con Russell para lograr esos compromisos de la empresa.

Para empresas como Gap y Gildan, que tienen una larga historia de relacionarse con grupos de derechos laborales, no tendrían que seguir siendo necesarias campañas públicas para que hagan lo correcto. Pero si la relación constructiva no logra resultados concretos, se les debe recordar a las empresas que las organizaciones de derechos laborales están preparadas para movilizar la presión de la opinión pública –que es la que de inicio los motivó a entrar en la relación. ■

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

<http://es.maquilasolidarity.org>



ARRIBA: Miembros del sindicato de la fábrica STAR de Gildan

Honduras

## La gerencia de STAR alienta amenazas de violencia contra simpatizantes sindicales

**C**UANDO LA MANUFACTURERA canadiense de camisetas Gildan Activewear adquirió a Anvil Knitwear, en mayo de 2012, hubo una comprensible preocupación entre las trabajadoras(es) de la fábrica sindicalizada STAR, en El Progreso, por la seguridad de su empleo.

Después de todo, Gildan era la misma empresa que había cerrado una de sus fábricas en El Progreso, ocho años antes, con el fin de evitar tener que aceptar y negociar con un sindicato.

Según el informe de una investigación, dado a conocer por el Consorcio por los

Derechos de los Trabajadores (WRC), tanto Anvil como Gildan no sólo no trataron de mitigar el temor de las trabajadoras(es) de STAR, sino que algunos gerentes alentaron activamente a empleados no sindicalizados para que esparcieran rumores de un cierre inminente y culparan al sindicato por la pérdida de empleos.

La investigación del WRC encontró también que "la gerencia de STAR tampoco tomó medidas sobre los empleados que repetidamente hostigaron y buscaron intimidar a dirigentes y miembros del sindicato en la fábrica, incluyendo amenazas de violencia, existiendo una colusión activa de la gerencia con estos empleados en sus actividades antisindicales.

Las amenazas de violencia no se toman con ligereza en el norte de Honduras, cuya ciudad principal, San Pedro Sula, tiene el índice de asesinatos más alto del mundo.

La investigación del WRC también encontró que "la gerencia de STAR no dio información adecuada y en tiempo al sindicato sobre los cambios en la fábrica que impactarían a las trabajadoras(es), en violación de sus obligaciones contractuales y legales."

Según el WRC, la falta de disposición de la gerencia de informar y consultar con el sindicato sobre los cambios realizados en la fábrica, desde que Gildan la comprara, afectó aún más la credibilidad del sindicato con las trabajadoras(es).

Gildan respondió por escrito al informe y recomendaciones del reporte del WRC, declarando que "no tiene ninguna evidencia" de que se hubieran reportado a la gerencia amenazas y hostigamiento antisindical. Sin embargo, Gildan sí reconoció que el Gerente de Recursos Humanos y otro empleado, a quienes se acusa-

ba de participar en las actividades antisindicales, ya no trabajaban para la empresa.

Gildan prometió implementar una serie de recomendaciones de acción correctiva que hizo el WRC, incluyendo comunicar a las trabajadoras(es) que la planta de STAR continuará operando y que respeta la libertad de asociación y tratará con el sindicato de buena fe y manera constructiva.

La empresa también se comprometió a tratar con las acusaciones de hostigamiento antisindical y aplicar las medidas disciplinarias cuando sea apropiado, y respetar las disposiciones del contrato colectivo de trabajo, incluyendo la disposición de la debida notificación al sindicato cuando se vayan a hacer cambios en la fábrica. ■

### ¿Se reunirá Gildan con la alianza sindical?

**Una nueva alianza de cuatro sindicatos que operan en fábricas de Gildan, en la República Dominicana, Nicaragua, Honduras y Haití, le han solicitado una reunión a la compañía para discutir problemas comunes y el compromiso de mantener la producción en dichas fábricas. Aunque Gildan indicó inicialmente su disposición a asistir a la reunión conjunta, después cambió esa decisión, insistiendo que debido a las diferencias en las leyes laborales de cada país sería más productivo reunirse con los sindicatos individualmente. ■**

# Teníamos que construir un movimiento de trabajadoras(es)

## Entrevista a Yannick Etienne

Yannick Etienne es organizadora de la **Federación Sindical Primero de Mayo** y parte del movimiento social haitiano **Batay Ouvriye**. La RSM tuvo oportunidad de hablar con Yannick en Washington D.C. en octubre.

**Y**O COMENCÉ A INVOLU-  
crarme en el movimien-  
to de las trabajadoras(es)  
después de la caída de  
la dictadura de Duvalier en  
1986, cuando trabajaba en  
un centro de salud y conocí a un  
niño que estaba quemado de  
todo su cuerpo.

Fui a visitar a la madre del  
niño, y me enteré que trabaja-  
ba en una fábrica y no tenía  
ningún lugar donde dejar a su  
hijo. Le había dejado sola en la  
casa y al jugar con fuego se  
quemó.

Hablamos sobre su situa-  
ción y la necesidad de una  
guardería en la comunidad. Y  
ella me dijo, “quizás deberías  
venir y hablar con las otras tra-  
bajadoras de la fábrica.”

Más adelante conseguí un  
trabajo en una de las maquila-  
doras, pero no duré más que  
dos semanas; hablaba y protes-  
taba demasiado. La fábrica ya  
hace tiempo que cerró, pero yo  
me dediqué más y más a la  
organización y decidimos que  
teníamos que tener un sindica-  
to y construir un movimiento  
de trabajadoras(es).

Y en 1991 se dio el golpe de  
Estado, Aristide tuvo que dejar  
el país y nosotros pasamos a la  
clandestinidad.

### El nacimiento de Batay Ouvriye

A medida que se fortalecía  
el embargo contra el gobierno  
militar, las empresas se iban  
de Haití y no pagaban indem-  
nización a las trabajadoras(es).  
De manera que desde la clan-  
destinidad tuvimos que  
denunciar públicamente esta  
situación y conseguir un abo-  
gado que representara a las  
trabajadoras(es).

Así fue como comenzó Batay  
Ouvriye. Seguíamos trabajando  
más o menos en la clandestini-  
dad, pero también estábamos  
organizando, y para que las tra-  
bajadoras(es) entendieran que  
era la misma organización que  
trabajaba en distintas fábricas,  
le pusimos en todos nuestros  
panfletos las palabras “Batay  
Ouvriye” que significa “lucha de  
los trabajadores”.

Alrededor de 1995 comen-  
zamos a construir sindicatos  
bajo el nombre Batay Ouvriye.  
Nuestra primera victoria de  
organización sindical fue en  
2006 en CODEVI, una fábrica  
del Grupo M, en una zona fran-  
ca en la frontera con la  
República Dominicana. El  
hecho de que la Corporación  
Financiera Internacional del  
Banco Mundial (CFI) tuviera una

cláusula de derechos de los tra-  
bajadores [en sus acuerdos de  
préstamos con el Grupo M] nos  
ayudó a presionar a CODEVI a  
que aceptara al sindicato.

Ese es un sindicato con una  
historia muy importante, fue el  
sindicato con el primer contra-  
to colectivo de trabajo de la  
historia en una zona franca.  
También utilizó un instrumento  
que ningún otro sindicato en  
Haití había usado con éxito: la  
influencia de la solidaridad  
internacional. Esa historia es  
algo que debemos mantener  
vivo y pasarlo a las generacio-  
nes futuras.

### Los ataques a SOTA

Ahora tenemos un nuevo  
sindicato en Puerto Príncipe -  
Sendika Ouvriye Takstil ak  
Abiman (SOTA) [Sindicato de  
Trabajadores Textiles y de la  
Confección], un sindicato reco-  
nocido legalmente para todo el  
sector de la maquila, con sec-  
cionales en varias fábricas. Ya  
hace más de un año que está  
funcionando y hemos dado  
pasos importantes para esta-  
blecerlo en diversas fábricas.

Cuando el Ministerio de  
Trabajo firmó el documento  
reconociendo al sindicato, tuvi-  
mos inmediatamente una con-

ferencia de prensa con gente  
de otros sindicatos de Haití y  
de la República Dominicana,  
además del Centro de  
Solidaridad de la AFL-CIO, el  
ITUC, una organización de  
derechos humanos, un aboga-  
do— de manera que la atención  
de los medios en el caso previ-  
niera que los dueños de las  
fábricas actuaran contra noso-  
tros. Pero igual corrieron a los  
líderes.

Casi aniquilan a SOTA, fue  
decapitado. Otros miembros  
decían, “sabes, estoy solo en mi  
fábrica, si esto les pasó a los de  
comité ejecutivo... yo soy sólo  
miembro, no tengo ninguna  
protección.” De manera que  
tuvimos que poner todas nues-  
tras energías en la lucha por la  
reinstalación de las y los despe-  
didos. Teníamos experiencia de  
otras campañas —Disney, Levi’s, y  
la zona franca (Codevi)— o sea  
que los empleadores sabían que  
teníamos apoyo internacional.

El proyecto Mejor Trabajo  
de la OIT también ayudó.  
Cuando corrieron a la gente lla-  
mamos al Ministerio de Trabajo  
y ellos hicieron una investiga-  
ción deplorable, básicamente  
apoyaron a los dueños de las  
fábricas. Pero cuando se dio a  
conocer un reporte de Mejor

Trabajo y dijo que sí, que había habido violaciones [a la libertad de asociación], eso fue muy importante para nosotros.

Las seccionales de SOTA comenzaron realmente a crecer cuando reinstalaron a los líderes sindicales. Ahora tenemos seccionales sindicales en 11 fábricas, pero nos queda un largo camino todavía por andar, dado que existen alrededor de 26 fábricas en Puerto Príncipe.

#### **Lucha por el salario mínimo de Haití**

Un problema mayor que estamos enfrentando ahora es hacer que los empleadores paguen el salario mínimo legal. Por ejemplo, el 1º de octubre se ajustó el salario mínimo por ocho horas de 250 a 350 gourdes (US\$ 6.00 a US\$ 7.00).

La ley dice que las metas de producción tienen que establecerse a un nivel que permita a las trabajadoras(es) ganar al menos 300 gourdes por ocho horas de trabajo, pero algunos empleadores ponen la meta a un nivel en el que una trabajadora(or) jamás podrá hacer más de \$300, y otros ponen cuotas tan altas que llevaría dos días cumplirlas.

Como resultado, las trabajadoras(es) llegan a trabajar temprano y se quedan hasta tarde o acortan su tiempo de receso para poder cumplir con la meta. O sea que trabajan más de ocho horas por el pago de ocho.

En varias fábricas las trabajadoras(es) están manifestándose sobre este abuso; hemos tenidos paros en varias fábricas. Y los dueños por supuesto reaccionaron; echaron a trabajadoras(es) que protestaron o las suspendieron hasta por 10 días. ¿Te imaginas? Los salarios ya son bajos de por sí, y las trabajadoras(es) están endeudadas, es imposible que pierdan cinco o diez días de paga.

#### **Un avance importante**

El surgimiento de SOTA fue un avance importante para la libertad de asociación en Haití. En los primeros dos o tres reportes del programa Mejor Trabajo, dijeron que no había violaciones a la libertad de asociación porque no existía un sindicato. Nuestra respuesta fue, “No, es lo contrario; no tenemos sindicatos porque no se respeta la libertad de asociación.”

Entonces, cuando surgió SOTA y sus líderes fueron despedidos, eso fue una prueba de que no había libertad de asociación. SOTA abrió este tema. Y ahora tenemos una mesa de diálogo social convocada todos los meses por Mejor Trabajo, en la cual los dueños de fábricas y las organizaciones representantes de las trabajadoras(es) se reúnen para discutir asuntos.

Esto es un avance importante, y si no tuviéramos a SOTA, no habríamos llegado tan lejos. ■



# Acuña, México

## Fraude y hostigamiento manchan la votación por la representación sindical

El Sindicato Nacional de Mineros (Los Mineros) de México cuestionó los resultados de la elección por la representación sindical en la fábrica de autopartes PKC, de propiedad finlandesa en Ciudad Acuña, México.

SEGÚN EL CONTEO OFICIAL, los Mineros perdieron la votación por un margen estrecho (2,311 a 2,509) con un “sindicato de protección,” afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que era apoyado por la empresa.

“Si el proceso hubiera sido transparente y legal, los Mineros hubieran ganado sin duda alguna,” dijo Julia Quiñonez, del Comité Fronterizo de Obreros (CFO), que estuvo dando asesoría y apoyó a las trabajadoras(es) de PKC.

Ella señaló una serie de anomalías el día de la elección, incluyendo el listado que proporcionó la empresa con aproximadamente 2,000 trabajadoras(es) “inactivas”, permitirle votar a empleados de confianza (ingenieros, personal administrativo, supervisores), no permitir que los votos se contarán abiertamente, y negarle a los comités sindicales el derecho a revisar las identificaciones de los votantes.

Hizo también notar que el empleador había vuelto a contratar a varias trabajadoras(es) entre dos semanas a un mes antes de la elección, para poder incluir sus votos. Ahora que terminó la elección, esas trabajadoras(es) ya no están empleadas en la empresa.

Además de estos ejemplos descarados de fraude en la elección misma, en los meses



Trabajadoras(es) de PKC se manifiestan en apoyo de un sindicato de su elección

anteriores a la votación, la gerencia de PKC estuvo favoreciendo activa y abiertamente a la CTM y hostigando y amenazando a los simpatizantes del sindicato de los Mineros.

Según los Mineros, a los delegados de la CTM les dieron carta blanca en la fábrica permitiéndoles tener reuniones con una audiencia cautiva de trabajadoras(es), mientras que a los representantes de su sindicato independiente se les negó la entrada.

La empresa expresó abiertamente su apoyo a la CTM, diciendo a las trabajadoras(es) que debían votar por el “sindicato oficial” por su propio bien y por el bien de la empresa. Hubo

amenazas constantes de que la fábrica cerraría y las trabajadoras(es) perderían sus empleos si los Mineros ganaban la votación, amenazas que fueron repetidas incluso en los medios de comunicación locales.

La falta de respeto de PKC por la libertad de asociación fue confirmada en un programa de la televisión finlandesa, en el cual el CEO de la empresa, Harri Soutari, admitió que la CTM “probablemente no era un sindicato real en el sentido finlandés o europeo... pero que el empleador podía protegerse de esa manera y que así lo habían hecho.”

En respuesta al programa de televisión y a las protestas

de los accionistas, PKC emitió un comunicado de prensa explicando que “la ley mexicana permite a los sindicatos registrar representantes de las trabajadoras(es) sin tener en cuenta la voluntad de los empleados...”

Según Quiñonez, “la gente no votó por la CTM porque apoyaran a ese sindicato, la CTM no ha hecho nada para ayudar a las trabajadoras(es). Aquellos que votaron por la CTM lo hicieron porque

tenían miedo de que la empresa cerrara, fueron víctimas de la intimidación de la empresa.”

A pesar de los resultados fraudulentos de la votación, el sindicato siente que se obtuvo un avance significativo hacia ganar un sindicato independiente. En una columna de opinión en *La Jornada*, el dirigente de los Mineros, Napoleón Gómez Urrutia, comentó que dado el nivel de fraude y hostigamiento relacionados con la votación, “de ninguna manera los obreros fueron derrotados, sino que inauguraron un camino de dignidad y autonomía sindical que en el futuro revertirá el resultado desfavorable de los días recientes.” ■



FOTO: NATIONAL TRADE UNION FEDERATION

**IZQUIERDA:** Sindicatos paquistaníes se manifiestan después de que incendios de fábricas causaran la muerte de más de 300 trabajadoras y trabajadores

## Tragedia en Paquistán

**LA MUERTE DE MÁS DE 300 TRABAJADORAS(ES) DE LA CONFECCIÓN, en un incendio el 11 de septiembre en Karachi, Paquistán, ha puesto en evidencia el fracaso total del Ministerio de Trabajo provincial, de la principal marca compradora que se aprovisionaba en la fábrica y de una iniciativa multipartita con sede en EEUU en asegurar el respeto de las leyes de salud y seguridad del país.**

Los informes preliminares sugieren que los dueños de Ali Enterprises, algunos de los cuales ya han sido arrestados, son culpables por negligencia criminal. Escaleras bloqueadas, puertas cerradas con llave y falta de salidas de emergencia le impidieron a las trabajadoras(es) escapar del edificio en llamas. Como resultado, muchas murieron asfixiadas por el humo, otras sufrieron heridas graves al saltar por las ventanas de los pisos superiores.

**Falla de las marcas compradoras internacionales** Igualmente responsable es la cadena de tiendas de descuent-

tos alemana KiK (de la cual su lema es 'El Cliente es Rey en Alemania'), cuyos jeans se hacían en la fábrica. Aunque la empresa sostiene que se habían hecho extensas auditorías en la fábrica desde 2006, informes periodísticos sugieren que eran bien conocidos los numerosos riesgos a la salud y seguridad ocupacional, incluyendo sistemas eléctricos inseguros y salidas de emergencia apenas iluminadas, y que a pesar de ello KiK pareciera haber hecho poco o nada para eliminar esos riesgos.

A la fecha, KiK ha ofrecido US\$ 500,000 en compensación a algunas de las familias de víc-

timas. Según la Campaña Ropa Limpia (CCC), haría falta una contribución de al menos US\$ 26 millones para compensar adecuadamente a todas las familias de las trabajadoras(es) muertas.

La falta de contratos de trabajo y la falla del patrón de registrar a sus trabajadoras(es) ante el Instituto de Seguridad Social u otros programas gubernamentales ha hecho más difícil identificar a todas las víctimas. Sólo 190 de las 1,500 trabajadoras(es) de la fábrica estaban registradas legalmente en el sistema de seguridad social del país.

### **Falla de las auditoras**

A la luz de estas violaciones, el hecho de que en agosto de 2012 la fábrica fuera certificada por Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International – SAI) como que cumplía con los estándares laborales internacionales ha planteado también serios interrogantes sobre la

efectividad del programa de monitoreo y certificación de SAI.

Aunque la organización europea auditora, que otorgó a la fábrica su certificación SA8000, informó que suspendió sus actividades de certificación en Paquistán, SAI internacional se ha negado a dar a conocer el informe de auditoría o una lista de las empresas que se aprovisionaba en la fábrica, refiriendo acuerdos de confidencialidad.

La RSM se une a otras organizaciones sindicales y de derechos laborales internacionales y paquistaníes para hacer un llamado a KiK y otras marcas compradoras para que aseguren que las víctimas del incendio y sus familias sean compensadas plenamente, que las trabajadoras(es) sobrevivientes reciban el pago de salarios correspondientes al momento del cierre y que se tomen medidas correctivas creíbles para prevenir tragedias similares en el futuro. ■



## Gap no se suma...

### ● viene de la página 1

información de todas las inspecciones, comités de salud y seguridad liderados por trabajadoras(es) en todas las fábricas y acceso de los sindicatos para que realicen capacitación en salud y seguridad, además del compromiso de las marcas compradoras de asegurar que se pagarán precios a los proveedores que sean suficientes para hacer los lugares de trabajo seguros y saludables. El acuerdo es un contrato obligatorio entre las marcas y representantes de las trabajadoras(es) para que se puedan hacer cumplir estos compromisos.

El programa entrará en vigencia una vez que un total de cuatro compañías lo hayan firmado. En septiembre, Tchibo, la tienda alemana de café, ropa y otros productos, se convirtió en la segunda empresa internacional en unirse al programa.

Gap hubiera sido la tercera empresa pero en su lugar decidió establecer un programa por separado, que no tiene que rendir cuentas a nadie y menos a los representantes de las trabajadoras(es).

"Se trata del mismo enfoque autoregulatorio que Gap utilizó cuando sus monitores le dieron repetidamente la aprobación en salud y seguridad a la fábrica que That's It Sportswear," dijo

Scott Nova del WRC.

Nova rechazó el enfoque de Gap diciendo que era como "un monitoreo de fábrica controlado enteramente por la marca, sin transparencia, sin un papel para las trabajadoras(es) o sus sindicatos, sin compromisos de pagar a los proveedores precios que hagan posible que operen responsablemente, de hecho, sin ningún tipo de compromiso obligatorio."

"Esta es sólo otra versión de Gap diciéndonos 'confíen en nosotros; nos preocupamos por nuestros trabajadores,'" dijo Judy Gearhart, Directora Ejecutiva del ILRF. "Ya es hora de que Gap avance más allá de este enfoque de relaciones públicas y firme un acuerdo obligatorio para ayudar a terminar con estos trágicos incendios de fábricas que eran totalmente prevenibles."

La coalición de sindicatos y grupos de derechos laborales sigue haciéndole un llamado a Gap a que reconsidere su decisión. La coalición lanzó una campaña internacional para convencer a Gap y otras marcas a trabajar en conjunto con los sindicatos de Bangladesh en el programa integral contra incendios, que verdaderamente proteja la vida de las trabajadoras(es) que hacen sus productos. ■

# Alianzas cambiantes en el debate de reforma de la ley laboral mexicana

**LAS REFORMAS PROPUESTAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO de México están provocando un intenso debate, protestas masivas y alianzas cambiantes entre los partidos políticos mexicanos.**

Si se aprueba la reforma a la ley, presentada por el presidente panista saliente Felipe Calderón, con el apoyo del gobierno electo del PRI, afectaría los derechos de las y los trabajadores y la seguridad en el empleo.

Las reformas debilitarían los derechos de antigüedad de las trabajadoras(es), y permitiría a los empleadores pagar por hora en lugar de por día, como es el requerimiento actual. También eliminaría restricciones a la contratación externa de personal (outsourcing), incluyendo la subcontratación de este servicio y el uso de agencias de contratación.

Además, el pago de salarios caídos a las trabajadoras(es) despedidas injustificadamente estaría limitado a un año, alentando así que los empleadores demoren los casos legales por este tipo de despidos aún más de lo que ya lo hacen.

La versión original del proyecto de ley también incluye algunas reformas positivas que harían más transparentes y responsables a los sindicatos mexicanos ante los trabajadores, incluyendo disposiciones para que los representantes sindicales sean elegidos por voto secreto, que los trabajadores(as) tengan derecho a votar sobre los contratos colectivos de trabajo antes de que se firmen, y

que esos contratos se hagan públicos.

Sin embargo, estas reformas democráticas fueron eliminadas del proyecto durante su discusión en el Congreso, con el fin de ganar el apoyo del PRI y de los "sindicatos oficiales" afiliados a ese partido.

El proyecto modificado fue

aprobado rápidamente en la Cámara de Diputados de México donde el PRI tiene mayoría. Sin embargo las cosas se pusieron más interesantes cuando el proyecto de reforma fue debatido en el Senado, donde una alianza del partido de derecha, Acción Nacional, y tres partidos de izquierda tuvieron éxito en volver a incluir los artículos que contenían reformas democráticas antes de su aprobación.

Las alianzas volvieron a cambiar de nuevo cuando la propuesta fue enviada de vuelta a la cámara de diputados, y el PAN acordó eliminar los artículos que promovían la democracia sindical, logrando que pasaran las disposiciones menos favorables para los y las trabajadoras.

Mientras tanto, una alianza de sindicatos independientes, organizaciones de la sociedad civil, e incluso algunos sindicatos oficiales, siguen movilizándose en oposición a estas reformas regresivas. ■



Presidente Enrique Peña Nieto



Para enviar una carta a Gap, ir a <http://t.co/3oxLGBIk> [en Inglés]