

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Vol. 12 No. 1 • Junio 2007

dentro

Avanzan nuevas iniciativas de responsabilidad social corporativa en Canadá, con las recomendaciones finales de las mesas redondas gubernamentales sobre industrias extractivas

2

El Foro del AMF se reúne en Toronto
Presencia de Lesotho y Bangladesh

3

El Espacio de México
Encara el impacto de la liberalización del comercio global en la industria del vestido mexicana

4

La vida después de la maquila:
El Estado de Coahuila, México, tambaleándose con la cantidad de cierres de grandes fábricas

6

ARRIBA DERECHA:

Huelguistas de Chong Won se enfrentan un futuro incierto

Foto: Marie Botie y Malcolm Guy

¿Abandonará Wal-Mart a los trabajadores de Chong Won?

Ocho meses después de recibir informes del Centro de Asistencia al Trabajador (WAC, por sus siglas en inglés) de Las Filipinas, sobre asaltos de la policía a trabajadores en huelga y los injustos despidos de dos dirigentes sindicales y 117 miembros del sindicato, en una fábrica proveedora de Wal-Mart en Las Filipinas, la tienda más grande y poderosa del mundo no ha desarrollado todavía la acción necesaria para rectificar la situación, y podría terminar abandonando a los trabajadores de Chong Won.

Además de realizar su propia investigación sobre las violaciones a los derechos de los trabajadores en su fábrica proveedora Chong Won Fashion, Wal-Mart ha recibido desde entonces informes de otras dos investigaciones verificando que de hecho se han violado los derechos de los trabajadores. El primer informe, basado en una investigación independiente del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC por sus siglas en inglés), fue presentada a Wal-Mart en diciembre de 2006.

Ese informe documenta graves abusos a los derechos de los trabajadores, incluyen-



do un patrón de interferencia del empleador con los derechos de los trabajadores de formar o unirse a un sindicato de su elección, incluyendo despidos masivos de simpatizantes sindicales y el establecimiento de una organización controlada por el empleador en sustitución del sindicato, la contratación de cientos de trabajadores en contratos de corto plazo y esquemas de

aprendices, para debilitar al sindicato y evitar pagar salarios mínimos y beneficios legales, horas extra excesivas y forzadas, y colusión de la gerencia de la fábrica con la policía en violencia contra los trabajadores.

No satisfecha con los hallazgos de la investigación del WRC, Wal-Mart contrató a la organización estadounidense

● ver 'Wal Mart' p.8

Nuevas recomendaciones sobre responsabilidad empresarial

Las mesas redondas, patrocinadas por gobierno canadiense, sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en el sector de las industrias extractivas (ej. Minería, petróleo y gas), han resultado en una serie de recomendaciones que podrían elevar el estándar de supervisión del gobierno canadiense sobre las acciones empresariales.

Las recomendaciones de consenso, descritas en un informe de un Grupo Asesor conformado por representantes de la industria, los sindicatos y la sociedad civil, incluyen medidas para aumentar la transparencia en la industria y ligar la asistencia gubernamental a la actuación en estándares de derechos humanos.

En muchos casos, las recomendaciones podrían aplicarse a otros sectores, incluyendo las industrias textil y del vestido, formando así una guía útil para establecer un régimen regulatorio más estricto en Canadá, para limitar los abusos de explotación en las cadenas de suministros de confecciones.

Por ejemplo, el grupo recomienda la adopción de un conjunto de estándares para operaciones en otros países, basado en los estándares sociales y ambientales del Banco Mundial, informes públicos anuales obligatorios sobre RSE, basados en las guías de orientación de la Iniciativa de Información Global, y los requerimientos de divulgación a inversionistas de fondos mutuales y de pensiones.

El grupo propone que la adherencia empresarial a los estándares sociales y ambientales sea mejorada, mediante la designación de un ombudsman independiente que investigue denuncias de viola-

ciones. Las decisiones del ombudsman serían revisadas por un Comité de Revisión de Cumplimiento tripartito, que haría recomendaciones públicas sobre los pasos a dar por las empresas si se encuentra que están en violación de estándares internacionales. Si no se tomara acción, el Comité podría recomendar el retiro de financiamiento o servicios del gobierno a la empresa en cuestión.

La Red Canadiense por la Responsabilidad Empresarial (CNCA, por sus siglas en inglés) organizó la participación de la sociedad civil organizada en las mesas redondas el año pasado. En respuesta al informe del Grupo Asesor, la CNCA

recomendó que el marco de RSE, establecido en el informe, sea implementado de inmediato – preferentemente mediante legislación mandataria – y que el gobierno vaya más allá de los pasos descritos en el documento de consenso en algunas áreas.

“Lo que es útil de las recomendaciones es que los estándares laborales, que se pide que cumplan las firmas

mineras canadienses, están firmemente centrados en los estándares fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo,” dice Ian Thomson, Coordinador de Programa de Responsabilidad Social Empresarial de KAIROS, Iniciativas Ecuménicas Canadienses de Justicia.

Thomson también apuntó a la idea de un ombudsman y un comité de revisión como modelo que podría funcionar en otros sectores, siempre y

cuando tengan poderes bien definidos y un mandato contemplado en la legislación canadiense.

“Sin embargo,” dice, “algunas de las recomendaciones pueden ser más difíciles de implementar en el sector de confecciones, dado que la estructura de propiedad de las empresas mineras es más directa que la de las empresas de confecciones que dependen de una cadena de subcontratistas.”

En los últimos años, los reclamos regulares sobre derechos humanos y ambientales hacia las empresas mineras canadienses han puesto al frente el tema de la responsabilidad empresarial. El proceso canadiense de mesas redondas fue iniciado en respuesta a una serie de fuertes recomendaciones del Comité Parlamentario Permanente sobre Asuntos Externos y Comercio Internacional, que pidió regulaciones para las empresas mineras canadienses que operan en el extranjero. ■

El Grupo de Acción por el Comercio Ético hizo una presentación en las mesas redondas, la cual está disponible en inglés en www.maquilasolidarity.org

 **La Iniciativa de Información Global** (GRI, por sus siglas en inglés) produce guías de orientación para informes empresariales, incluyendo informes sobre actuación en derechos humanos, laborales y ambientales. Las guías son producidas a través del diálogo multipartito de los interesados y son actualizadas regularmente. La meta de la GRI es establecer estándares comunes para los informes empresariales transparentes sobre temas de sustentabilidad, de manera que los resultados puedan ser mejor comparados entre organizaciones. La GRI está desarrollando una serie suplementaria de estándares aplicables a las empresas de confecciones y calzado.

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. La Red de Solidaridad de la Maquila es el secretariado del ETAG.

Editores:
Ana Enriquez
Alda Escareño
Bob Jeffcott
Luc Lampriere
Aylwin Lo
Kevin Thomas
Lynda Yanz
Traducción: Anibal Vitón

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

<http://es.maquilasolidarity.org>



El Foro del AMF

El Acuerdo Multifibra era un acuerdo global de comercio que permitía a los países negociar cuotas que limitaban la importación de productos textiles. Aunque menos que perfecto, el sistema de cuotas ofrecía una protección limitada a los trabajadores de la confección en países con salarios y estándares laborales altos. Cuando expiró el acuerdo el 1° de enero de 2005, se necesitaban desesperadamente nuevas estrategias para desafiar la carrera hacia abajo.

El Foro del AMF se creó para ayudar a llenar ese vacío. Lanzado en marzo de 2004, nueve meses antes de la desaparición del AMF, el Foro intenta hacer del respeto por los derechos de los trabajadores una ventaja competitiva en el nuevo ambiente de libre comercio.

El programa del Foro del AMF se basa en un Marco de Colaboración, un conjunto de principios para acciones responsables de los compradores, fabricantes, gobiernos, sindicatos y ONGs en el período post cuotas. El Marco de Colaboración insta a todas las partes a reducir los potenciales impactos negativos en trabajadores y comunidades, aprovisionándose en países y fábricas que respeten los derechos de los trabajadores y tomando medidas para mejorar la competitividad de industrias nacionales, en países que pueden llegar a perder sus inversiones y empleos como resultado del cambio de las pautas de aprovisionamiento.

El foro del AMF desafía la carrera hacia abajo

El 16 de abril, representantes de importantes empresas internacionales de marcas de ropa, fabricantes de confecciones, gobiernos de países en desarrollo, organizaciones no gubernamentales, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se reunieron en Toronto, Canadá, en la tercera reunión del Foro del AMF.

La RSM es una de las organizaciones fundadoras y actuó como el organizador local.

Este año las reuniones del Foro del AMF convocó a una delegación de alto nivel del pequeño reinado montañoso africano de Lesotho, un país que trabaja con el Foro del AMF para desarrollar y promover su industria de confección

nacional como una industria competitiva y al mismo tiempo respetuosa de los derechos de los trabajadores.

“Lesotho está en el buen camino a la competitividad, haciendo un serio esfuerzo para lograr y mantener el cumplimiento con los estándares laborales internacionales,” dice Neil Kearney,

Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITVC).

También participaron representantes de un proyecto iniciado por el Foro del AMF en Bangladesh, para discutir formas de mejorar el cumplimiento de los estándares laborales en ese país.

El proyecto de Bangladesh reunió a compradores, proveedores, sindicatos, ONGs y el gobierno para tratar sobre cómo mejorar el monitoreo de fábricas, las prácticas de compras, salarios y eficiencia de las fábricas.

En un país que ha experimentado una cantidad significativa de trabajadores lesion-

ados y muertos, debido a fábricas inseguras, así como un levantamiento de trabajadores que paralizó la industria hace un año durante un conflicto por el salario mínimo, el hecho de que las partes puedan establecer un diálogo multipartito es un signo de esperanza.

“Bangladesh es un caso interesante porque es en realidad visto con crecimiento de su comercio después de la expiración del AMF,” dice Lakshmi Bhatia, gerente de asociación global de Gap Inc. Señala, sin embargo, que una gran parte de ese crecimiento se debe a las salvaguardias impuestas a China por los EE. UU. y la Unión Europea. “Es por lo tanto aún más crítico que entre ahora y 2008 [cuando expiran las salvaguardias de EE. UU. sobre China] se haga un trabajo rápido y extenso para ayudar a tratar con algunos de los problemas que fueron identificados como desafíos para la industria.”

Recientemente, el gobierno de Bangladesh aprobó el primer aumento del salario mínimo desde 1994, pero el nuevo salario mínimo sigue estando muy por debajo de un salario de supervivencia para los trabajadores de

● ver ‘Salarios de Bangladesh’ p.8



ARRIBA: Popane Lebesa, Ministro de Comercio e Industria de Lesotho, con Lakshmi Bhatia, Gerente de Asociaciones Globales de Gap Inc.

ARRIBA: Shirin Akhter, presidenta de la organización de mujeres trabajadoras de Bangladesh, Karmojibi Nari



¡ESPACIO!

El 23 de marzo, representantes de 10 organizaciones de derechos laborales y de mujeres, de distintas regiones productoras de confecciones de México, se reunieron en un taller del Espacio de Reflexión y Alternativas para la Industria del Vestido.

¿Quiénes participan en el Espacio?

- MUTUAC (Mujeres Trabajadoras Unidas, A.C.)
- SEMILLAS (Sociedad Mexicana Pro Derechos de la Mujer A.C.)
- FAT (Frente Auténtico del Trabajo)
- SEDEPAC (Servicio, Desarrollo y Paz, A.C. Monclova, Coahuila)
- Centro de Asistencia al Trabajador, Torreón, Coahuila
- CFO (Comité Fronterizo de Obreras, Coahuila)
- Colectivo Raiz, Aguascalientes
- Comisión por los Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán, Puebla
- CEPRODEHL (Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Humanos Laborales, Mérida, Yucatán)

EL ESPACIO ES UNA red mexicana de reciente formación, con la cual la RSM trabaja en estrecho contacto. Ofrece a grupos de derechos laborales y de mujeres un espacio para compartir experiencias y construir su comprensión de los impactos de la liberalización del comercio en los trabajadores de la industria del vestido y sus comunidades, fortalecer sus capacidades de campaña y promoción y desarrollar estrategias alternativas.

Titulado "Cierres y violaciones a los derechos laborales: ¿Cómo responder?"; el taller de marzo exploró las últimas tendencias en la industria del vestido en México, después del fin del Acuerdo

Multi Fibra y los desafíos que enfrentan las instituciones laborales mexicanas.

Los grupos que participan en la red enfrentan un número creciente de cierres de fábricas de confecciones, debido a que las empresas de marcas y los inversionistas extranjeros trasladan producción a América Central y Asia, donde los costos laborales son aún más bajos que en México. Desde 2000, un tercio de los empleos de la industria del vestido se han perdido.

En todo México, informan los grupos, no sólo hay más cierres de fábricas, sino también un crecimiento de las violaciones a los derechos de los trabajadores, con el traslado de compradores e inversionistas a otros países. En

todos lados, los cambios son fuente de presión adicional sobre los trabajadores, requiriendo una renovada vigilancia de parte de los defensores de derechos laborales.

El taller incluyó además sesiones de capacitación sobre cómo documentar violaciones a los derechos de los trabajadores, un uso más efectivo del sistema legal para proteger la salud y seguridad de los trabajadores, así como de las relaciones con los medios de comunicación.



IZQUIERDA: Jessica Ponce (SEDEPAC) habla con participantes del grupo de trabajo.

ABAJO: Isabel Canché y Socorro Chablé de CEPRODEHL

ABAJO DERECHA: Maricarmen Morales, de Semillas, habla sobre construcción de estrategias

ABAJO IZQUIERDA: Julia Quiñonez, de CFO



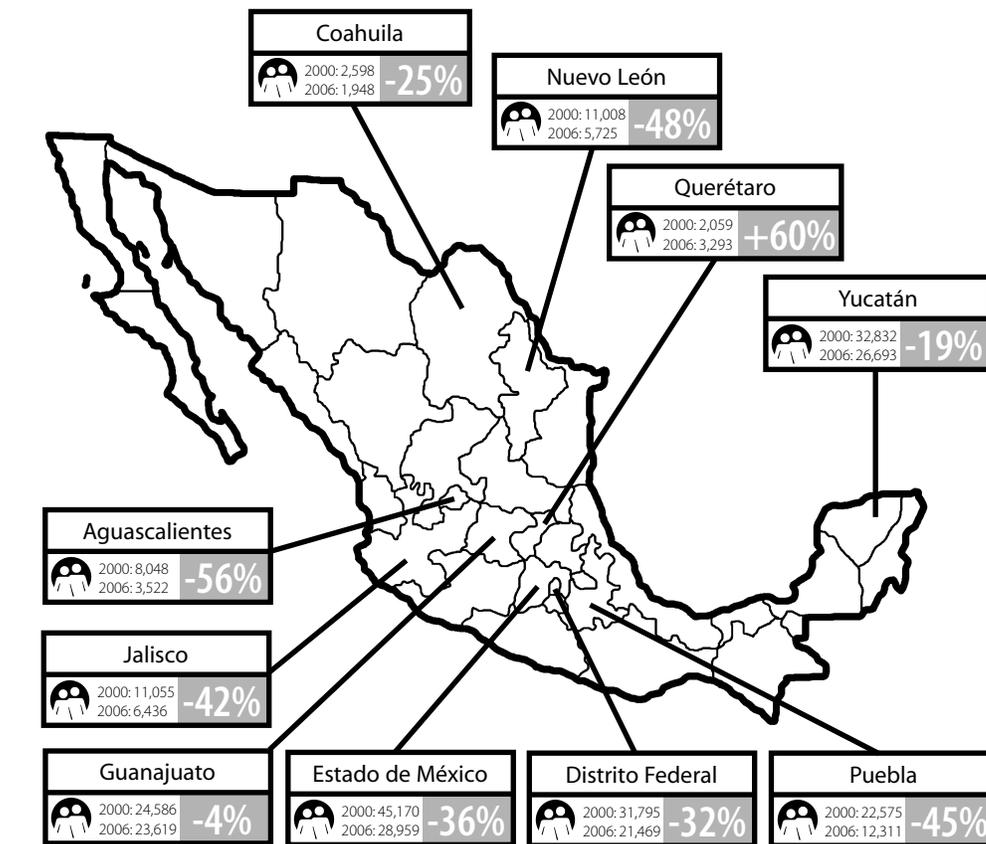
Dos representantes del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), también participaron en el taller. Su presentación describió cambios preocupantes en la legislación hondureña, que permiten el pago de salarios 20% menores que el salario mínimo nacional para trabajadores de la maquila en el sur del país. La ley es un intento equivocado de hacer a Honduras competitiva en relación a Nicaragua.

Las presentaciones y materiales de apoyo (en español) del taller estarán disponibles en breve en nuestro sitio web.

Desafiando a las marcas

El taller de marzo se enfocó en tres casos actuales de cierres de fábricas: Hanesbrands y Gildan Activewear en Coahuila, y Jordache Enterprises en Yucatán.

En Yucatán, aproximadamente 1.200 trabajadores quedaron sin empleo, cuando Jordache Enterprises cerró tres de sus cinco fábricas a



Encuesta Industrial Mensual Sector Textil-Vestido

Source: EIM (Encuesta industrial mensual), Inegi www.inegi.gob.mx

LEYENDA

Cifra de empleados sector Textil-Vestido



finis de 2006. En Coahuila, Hanesbrands cerró su mayor planta en el estado en diciembre de 2006. Más recientemente Gildan Activewear cerró sus dos plantas mexicanas. (Ver artículo en páginas 6-7).

Como parte del seguimiento del taller, la RSM y CEPRODEHL han estado en un diálogo con los dos mayores

clientes de Jordache en México, en relación a lo que se podrían considerar prácticas irresponsables en los cierres de Jordache.

En Coahuila, SEDEPAC y la RSM han estado presionando a Hanesbrands y Gildan Activewear para que ofrezcan una compensación digna, capacitación y asistencia en la búsqueda de empleo a los trabajadores que quedaron sin trabajo después de los cierres.

A partir de discusiones, que se llevaron a cabo en el Foro del AMF sobre temas

relacionados a cierres de fábricas, los miembros del Espacio comenzaron también a desarrollar una serie de propuestas sobre cómo, las empresas de marcas, fabricantes y autoridades mexicanas, deberían tratar con este problema creciente.

Oficina de la RSM en México

Para facilitar nuestro trabajo en México, la RSM ahora tiene una pequeña oficina en Ciudad de México, en la sede de la Asociación por los Derechos de la Mujer en el Desarrollo (AWID por sus siglas en inglés). Los dos miembros de medio tiempo de nuestro equipo de México trabajan con miembros del Espacio en casos de cierres de fábricas en sus comunidades. ■



La vida después de la maquila

En Coahuila, Hanes y Gildan se van, pero el dolor se queda

“Al comienzo te dan mucho. Una tiene cosas que nunca antes había tenido, días francos, bonos, descuentos en ropa de la fábrica. Pero después te das cuenta que no durará. De a poco te van sacando esas cosas, o hay que pagar por ellas, y un día simplemente desaparecen.”

Martha, 35 años,
ex trabajadora de Hanesbrands.

“Lo único que te dejan es el dolor.”

Marcela, 44 años,
ex trabajadora de Hanesbrands.

EN EL ESTADO DE COAHUILA, EN México, para cientos de mayormente mujeres trabajadoras empleados por las grandes fabricantes estadounidenses y canadienses de ropa Hanesbrands y Gildan Activewear, el sueño de trabajos decentes se ha evaporado. Para algunas de las trabajadoras este sueño duró hasta quince años, para las más jóvenes sólo unos pocos años. Para la mayoría, está terminando ahora con ilusiones rotas y la pérdida del empleo.

Todo comenzó a principios de la década de 1990 antes de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN o NAFTA por sus siglas en inglés) entre los Estados Unidos, Canadá y México y la apertura en Coahuila de grandes maquiladoras de confecciones. Para las empresas que llegaban México era no sólo un lugar (barato) donde basar la producción, sino también una economía en crecimiento y un nuevo mercado.

Ahora, en Coahuila, el atractivo del mercado y la fuerza de trabajo mexicano



En octubre de 2006, los trabajadores que eran despedidos de Hanesbrands en Monclova fueron presionados a firmar documentos, antes de que se les pagara la indemnización, afirmando que no habían sufrido ninguna lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, renunciando con ello a su derecho a compensación.

Para peor, la empresa no estaba dispuesta a dar a sus empleados documentos a los que tenían derecho para permitirles acceder a los beneficios de salud del gobierno.

En respuesta a informes negativos en los medios y presión de la RSM y SEDEPAC, Hanesbrands informó que dejaba de requerir a los trabajadores que firmaran las declaraciones de buena salud.

Aún así, siguen sin solucionarse problemas más serios, y Hanesbrands hasta ahora se ha negado a establecer un diálogo con la RSM y SEDEPAC sobre el impacto del cierre para sus ex trabajadores y sus comunidades.

se han desvanecido, otros tratados de libre comercio han suplantado al TLCAN, y fabricantes como Hanesbrands y Gildan se están alejando hacia otras costas.

En diciembre último, en Monclova, Coahuila, se perdieron 1.700 empleos cuando Hanesbrands cerró su fábrica principal mexicana, en un aparente cambio estratégico de traslado de producción a América Central donde los costos laborales son más bajos. Hanesbrands sigue empleando unas 3.000 personas en Coahuila, trabajadores cuyo futuro está en duda.

En marzo fue el turno de Gildan anunciar, sin aviso previo, que cerraba sus dos plantas en Monclova eliminando 1.300 empleos. El plan de Gildan incluía también despidos en Canadá y se espera que resulte en US\$45 millones de ahorro por año para la empresa, la cual está reorganizando la producción en centros de manufactura de más bajo costo en Honduras, Nicaragua, la República Dominicana y Haití.

No obstante, estas fábricas no cierran porque sus dueños enfrentan la bancarrota, lejos de ello. Ambas empresas tienen una alta rentabilidad. En septiembre de 2006, un mes antes del anuncio del cierre, Hanesbrands informó a Wall Street un 48 por ciento de aumento en sus ganancias (US\$322,5 millones en el último año como parte de Sara Lee).

Mientras tanto, la semana en que anunció el cierre de su operación en México, Gildan registró un alza histórica del valor de sus acciones: una ganancia de 20% de más de US\$660 millones en capitalización en el comienzo del año.

Es verdad, en Coahuila se están creando nuevos empleos, especialmente en el sector de automotores, pero para las mujeres trabajadoras de confecciones las posibilidades de empleo alternativo son pocas.

"Hay que ser realista; para una mujer de 44 años, con muy poca capacitación y diez años trabajando en Hanes (o Gildan) será extremadamente difícil (encontrar un nuevo empleo)," reconoce Marcos Durán Flores, a cargo de promoción económica en el Estado de Coahuila.

Por cierto, la máquina humana no se quebra fácilmente. Marcela, impedida de sentarse derecha por el dolor en su cuerpo ha trabajado desde que tenía 16 años.



En marzo de 2007, cuando anunció que cerraba sus dos fábricas en México, Gildan Activewear

proclamó su intención de actuar "responsablemente" dando a sus ex trabajadores más apoyo que la mayoría de los fabricantes de confecciones en México.

A diferencia de Hanesbrands, Gildan estableció un diálogo con la RSM y SEDEPAC, y accedió a proveer compensación por encima de la indemnización legal por la falta de notificación previa, así como acceso a médicos de la fábrica por seis meses. Según reportajes periodísticos en Monclova, Gildan también está contribuyendo \$2,300,000 pesos (US\$214,000) para la capacitación de los trabajadores.

Sin embargo, a la fecha, Gildan no ha accedido a proveer cobertura de seguro de salud más allá de las ocho semanas a las que los trabajadores tienen derecho según la legislación mexicana. Esto afecta particularmente a las ex trabajadoras embarazadas y a quienes han sufrido enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo.

Un día, en la fábrica Hanes, donde había estado empleada por 10 años, se lastimó la pierna y la rodilla. Pero aunque cada movimiento de su pie en el pedal de la máquina de coser le producía un dolor agudo, no se tomó tiempo libre para ver al médico de la fábrica o descansar. Su

hijo mayor era estudiante y necesitaba el dinero.

"Cuando trabajas los músculos se calientan y una sigue e ignora el dolor," explica sosteniendo su antebrazo, también discapacitado por lesiones de acciones repetitivas. "Es cuando paras que se convierte en insoportable. Ahora es como si la carne me quema bajo la piel," dice mientras abre la bolsa con la medicina que lleva consigo todo el tiempo.

Pero no hay analgésico que pueda devolver los momentos perdidos. "Mi pequeño, nunca pude mimarlo," recuerda. "No puedo abrazarte, mamá, me dice, siempre estás con dolor, como si fueras hecha de azúcar." Aun así, ella lo hacía por él, dice, con la esperanza de que "las cosas mejorarían mañana."

La organización de derechos laborales SEDEPAC, socia de la RSM en Monclova, estima que la mayoría de los ex trabajadores de Hanesbrands y Gildan son mujeres, quienes son las únicas que generan ingresos en sus familias.

"Mi esposo se acostumbró a que yo fuera la única que trabajaba, y aún así me dice ignorante," dice Marcela. "Hasta mi hijo a veces está resentido." Pero ahora, dice, su familia la respalda y le dice que debe seguir luchando.

He aprendido de todo esto. He aprendido que una siempre tiene que estar lista, que tiene que valorarse a sí misma, que la dignidad es importante."

Y con eso, busca otra píldora para aliviar el dolor. ■



¿Notó el cambio?

El Boletín de la Red de Solidaridad de la Maquila es parte de la familia de publicaciones de la Red de Solidaridad de la Maquila. El Boletín ofrece noticias a profundidad sobre campañas antiexplotación y nuestro trabajo con organizaciones asociadas en todo el mundo. Aunque este boletín será publicado con menos frecuencia, puedes suscribirte a la más frecuente actualización de noticias en nuestra publicación electrónica: *El Cable de la Red de Solidaridad de la Maquila* en <http://es.maquilasolidarity.org/cable/suscribir>.

Presión a Wal-Mart para que actúe

● viene de la página 1

de monitoreo Verité, para llevar a cabo otra investigación más. Cuando el informe de Verité confirmó la mayor parte de los hallazgos clave de la investigación del WRC, Wal-Mart inicialmente retuvo el informe completo, y en su lugar dio a conocer un resumen del mismo que no mencionaba una recomendación clave: el empleador debía negociar con el sindicato.

Criticada por su falta de transparencia, Wal-Mart eventualmente dio a conocer el informe completo de Verité y un Memorando de Entendimiento, que aparentemente fue presentado a la gerencia de la fábrica por el proveedor de Wal-Mart basado en New York, One Step Up.

Por el lado positivo, el Memorando de Entendimiento requiere que la gerencia de Chong Won reincorpore a los 117 trabajadores despedidos injustamente, aunque no a los dos dirigentes sindicales, con su pago retroactivo completo. Sin embargo, aunque ahora el Memorando revisado menciona la negociación de un convenio colectivo de trabajo, no le requiere explícitamente al empleador negociar con el sindicato independiente como condición para hacer negocios con Wal-Mart.

La negativa de la gerencia de la empresa a entrar en negociaciones con el sindicato independiente, para un primer convenio colectivo, fue la razón principal de la huelga.

El 13 de abril, la RSM, el Centro de Asistencia al Trabajador (WAC) el Fondo Internacional por los Derechos Laborales (ILRF, por sus siglas en inglés), Estudiantes Unidos Contra la Explotación (USAS, por sus siglas en inglés) y la Campaña

Ropa Limpia (CCC, por sus siglas en inglés), enviaron una Carta Abierta conjunta a Wal-Mart, instándola a ofrecer nuevos pedidos a la fábrica bajo la condición de que su gerencia negociera con el sindicato para resolver el conflicto y lograra un primer

convenio colectivo de trabajo. A la fecha, Wal-Mart no ha respondido a la Carta Abierta. Ahora, a ocho meses de que los trabajadores abandonaran el trabajo, en protesta de la falta de disposición del empleador a negociar con su sindicato, un árbitro del Departamento de Trabajo y Empleo dictaminó que la huelga es ilegal.

Según Renato Pambid,

abogado que trabaja con el WAC, y quien recientemente visitó Canadá para promover la solidaridad con los trabajadores de Chong Won, el WAC apeló el dictamen y los miembros del sindicato continuarán con sus piquetes en la fábrica.

“Tenemos mucha confianza de que este dictamen será eventualmente anulado en un nivel más alto, donde generalmente hay sentencias menos perjudicadas,” dijo Pambid. “Sin embargo, el proceso legal podría llevar años, y los trabajadores necesitan acción ahora. Wal-Mart no debería pensar que puede utilizar este dictamen como excusa para evitar la acción correctiva, basada en

los hallazgos y recomendaciones del WRC y Verité.”

A WAC le preocupa que Wal-Mart pueda cortar e irse de la fábrica, abandonando así a los trabajadores de Chong Won, con el fin de evitar implementar la recomendación de Verité de que la gerencia de Chong Won negocie con el sindicato independiente.

La RSM también pide a dos ex compradores de Chong Won – Gap Inc. y Target – que aclaren públicamente por qué dejaron la fábrica y ofrecen hacerle futuros pedidos, si ésta a su vez cumple con sus estándares de calidad y el empleador realiza una acción correctiva para remediar las bien documentadas violaciones a los derechos de los trabajadores. ■

Envíe una carta de protesta a Wal-Mart en <http://es.maquilasolidarity.org>

Salarios de Bangladesh, una prueba para el Foro del AMF

● viene de la página 3

Bangladesh. Bhatia considera que mayores incrementos de salarios están ligados a una amplia gama de temas, incluyendo prácticas de compras, precios, productividad, capacitación y beneficios gubernamentales.

“Estamos comenzando a entender cómo tenemos todos que presionar los distintos botones al mismo tiempo, y al la vez lograr un enfoque mucho más integral, sustentable,” señala.

Faisal Samad, Vicepresidente de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Confecciones de Bangladesh, dice que las altas tasas de interés, el alto costo de la electricidad, y la baja productividad restringe la capacidad de sus miembros de aumentar los salarios.

“Cuando se calculan los costos de una prenda, la proporción del salario no es un factor muy grande,” dice Samad. “Si otros costos bajan, entonces sí se puede [aumentar los salarios].”

“Si se compara un trabajador en China, o aún en cualquier otro país asiático, con un tra-

bajador en Bangladesh, la productividad es 20% menor que en esos países. De manera que automáticamente si aumenta la productividad, que es en lo que estamos enfocándonos actualmente, sí, se traducirá [a salarios más altos]. Se dará sin problemas.”

Según Shirin Akhter, presidenta de la organización de mujeres trabajadoras de Bangladesh, Karmojibi Nari, los salarios reales en la industria del vestido de Bangladesh han disminuido en forma significativa en los últimos diez años, y el aumento reciente no alcanza para recuperar lo perdido. Las ONGs y las participantes del sector laboral, en las reuniones de Toronto, enfatizaron que para que los trabajadores reciban un salario de supervivencia, los compradores deben aumentar el precio que pagan a sus proveedores. Y los proveedores deben garantizar que ese aumento se traslade a los salarios de los trabajadores.

Participaron también en las reuniones del Foro del AMF delegados de México, América Central, Europa y los Estados Unidos. ■