

boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

December, 2004 Vol. 9 N° 4

Ropa limpia: hacer una lista, controlarla dos veces

4



La FLA dice a Gildan ...

Realicen acciones correctivas o serán expulsados

El 26 de octubre de 2004, el Consejo de Directores de la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) tomó la decisión unánime de terminar el estatus de miembro de Gildan Activewear en la Asociación a menos que la empresa fabricante de camisetas de Montreal cumpla una serie de condiciones para fin de noviembre.



Will the Fair Labor Association show Gildan the door?

Más de un año después de convertirse en la primera empresa canadiense en incorporarse a la FLA - y tres meses después de anunciar el cierre de una planta hondureña donde los trabajadores querían formar un sindicato - Gildan está en peligro de ser el primer miembro de la Asociación expulsado por no cumplir con los estándares de la FLA.

En una declaración publicada en su sitio web el 27 de octubre, Gildan promete "continuar nuestros esfuerzos en cumplir con los requerimientos y trabajar

constructivamente tanto con la FLA como con otros interesados".

La FLA exige a Gildan a reconocer públicamente que "hubo restricciones en su fábrica El Progreso a los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación", y a comunicar a sus restantes empleados hondureños el "compromiso de la empresa con sus derechos asociativos".

La empresa debe también proveer a la FLA "evidencia de pago de salarios caídos" a los 39 trabajadores simpatizantes sindicales "desde la fecha de

despido hasta el 30 de septiembre de 2004, así como los paquetes de indemnización basados en las fechas originales de contratación en la fábrica de cada trabajador".

Debe también proveer evidencia de que los trabajadores y gerentes en sus operaciones en Honduras han completado los

programas de "capacitación inicial" en libertad de asociación de la organización de monitoreo sin fines de lucro Verité, y que la empresa ha asumido planes para seguir la capacitación y un plan para evaluar la efectividad de la capacitación.

La FLA también exige que Gildan corrija las "representaciones engañosas" sobre su cumplimiento de las disposiciones de la FLA halladas en su sitio web y en su comunicación con los medios de difusión, y que encare

— continúa en la página 8 —

índice	Olimpiadas sin explotación?	2
	Wal-Mart	3
	Ropa limpia	4
	Notas y noticias	6

El Comité Olímpico Canadiense considera una propuesta de 'Olimpiadas sin Explotación'

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 incluye más de 400 grupos e individuos de todo Canadá. La RSM promueve la solidaridad entre grupos canadienses laborales, de mujeres y del movimiento social con sus contrapartes de México, América Central y Asia que trabajan en organizar para mejorar los estándares y las condiciones de trabajo en las zonas de maquiladoras y de procesamiento de exportaciones.

Editores
Bob Jeffcott
Tullia Marcolongo
Georgia Marman
Kevin Thomas
Marie Lorenzo
Lynda Yanz

Traducción
Anibal Vitón

Red de Solidaridad
de la Maquila
606 Shaw Street
Toronto, Ontario
M6G 3L6 Canada
Phone: 416-532-8584
Fax: 416-532-7688
E-mail: info@maquilasolidarity.org
http://www.maquilasolidarity.org

El 8 de septiembre, representantes de la campaña Juega Limpio en las Olimpiadas del Congreso Laboral Canadiense (CLC), la Coalición de Québec contra la Explotación, Oxfam Canadá y la RSM se reunieron con el presidente del Comité Olímpico Canadiense (COC) Michael Chambers. ¿El objetivo? Explorar formas en que el COC podría trabajar con la coalición para asegurar que los uniformes olímpicos y otra ropa bajo licencia olímpica sean fabricadas en condiciones de trabajo decentes.

En la reunión, el presidente del CLC Ken Georgetti y otros dirigentes de la coalición pidieron al COC que haga tres cosas: que preste apoyo público a la adopción por parte del Comité Olímpico Internacional (COI) de un código de estándares laborales internacionales para ropa y equipos bajo licencia Olímpica; que trabaje con el Comité Organizador de Vancouver en el desarrollo de una "política ética de compras y otorgamiento de licencias" para los Juegos Olímpicos de Invierno de 2010; y que adopte su propia política de ética en el otorgamiento de licencias a ser implementada después de las Olimpiadas de 2010.

Chambers acordó presentar las peticiones en una reunión del 26 de noviembre del ejecutivo del COC. Según el deportista olímpico Bruce Kidd, quien apoya la campaña Juega Limpio en las Olimpiadas, "obtener el apoyo del COC para unas Olimpiadas del 2010 'sin explotación' sentaría un importante precedente, no sólo para el movimiento olímpico canadiense, sino también para otros Comités



Global Unions President Neil Kearney sports a Roots Canadian team shirt ... made in Taiwan

Olímpicos nacionales, Federaciones Internacionales y Comités Organizadores en todo el mundo, como para el COI mismo".

Mientras tanto, participantes en la campaña Juega Limpio en las Olimpiadas siguen intentando establecer conversaciones con la tienda canadiense Roots, proveedora de uniformes olímpicos a los equipos de Canadá, EE UU, Gran Bretaña

y Barbados en los juegos de Atenas, y siendo muy probable que siga siendo un proveedor mayor de uniformes para las futuras olimpiadas.

El 11 de agosto, activistas locales de la campaña entregaron miles de tarjetas postales a gerentes de tiendas de Roots en las ciudades canadienses de St. John's, Halifax, Ottawa, Saskatoon, Calgary y Vancouver. El 13 de agosto, los participantes en la campaña entregaron otras 1300 tarjetas a una tienda de Roots en Toronto.

El 16 de septiembre, miembros de la coalición internacional Juega Limpio en las Olimpiadas dieron a conocer una carta abierta dirigida al CEO de Roots, Marshall Myles, haciendo un llamado a su empresa para que "se reúna con organizaciones canadienses ... para tratar los pasos que su empresa podría dar para asegurar que sus uniformes olímpicos y sus productos bajo licencia olímpica sean hechos en condiciones que cumplan con los estándares laborales mínimos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los firmantes de la Carta Abierta incluyen a la Coalición El Trabajo Detrás de la Marca y el Congreso Sindical de Gran Bretaña, la Campaña Ropa Limpia (CRL)

—continued on page 8—



Wal-Mart se percata de creciente oposición

Sería un error sugerir que Wal-Mart, ganador del no muy codiciado premio de la RSM “Tienda explotadora del año” en 2003, está con ánimo de mejorar su relación con las comunidades y trabajadores que ha ofendido y explotado por muchos años.

Pero el empleador número uno en los Estados Unidos muestra signos de reconocer que no es universalmente amado, y que el enojo público con su estrategia comercial de bajos salarios y explotación de los vecindarios se está convirtiendo en un problema.

¿De qué otra manera explicar el refunfuñar que se informó del CEO H. Lee Scott, en una teleconferencia con publicaciones financieras en octubre, de que alrededor del 10 por ciento de los proyectos de expansión de Wal-Mart están siendo obstaculizados por movimientos locales de oposición?

Y luego está el informe anual 2004 de Wal-Mart, un documento que comienza con extensos testimonios de empleados no sólo acerca de los “buenos” empleos que

ofrece la empresa (no se enfatiza en salarios), sino con un largo comentario sobre sus fantásticos beneficios de salud, aún cuando menos del 40 por ciento de los trabajadores de la empresa en EE UU tiene cobertura médica provista por la empresa. Es más, se incluyen declaraciones sobre el objetivo de la corporación de aprovisionar mercancías de granjas locales y microemprendimientos familiares y “ayudar a sus vecinos” al enfrentar problemas de pobreza y analfabetismo.

Aún si un lector del informe anual no supiera nada sobre el récord de Wal-Mart, podría sin embargo llegar a la conclusión de que se trata de una empresa con serios problemas de relaciones públicas. Otro indicio en el texto oficial: Scott anuncia en su mensaje que parte del paquete de incentivos para el personal de gerencia está desde ese momento ligado a lograr metas de diversidad. Aparte de las coloridas fotos de trabajadores multiétnicos, uno podría preguntarse: ¿ha acusado alguien a la

corporación de mantener sus mejores empleos para trabajadores de raza blanca?

Por supuesto, según sugiere la observación de Scott en octubre sobre oposición comunitaria, los críticos de Wal-Mart están haciendo más que acusar. El activista Al Norman dijo en octubre que algunas de las propuestas 16 tiendas en EE UU han sido bloqueadas en 2004 hasta la fecha y una cantidad similar demorada.

Mientras tanto, trabajadores y sus aliados están llevando a Wal-Mart ante las cortes judiciales. La empresa ya está enfrentando una serie de demandas colectivas, la más conocida de las cuales es probablemente un caso iniciado en junio de 2001 en el cual seis demandantes afirman que Wal-Mart ha discriminado sistemáticamente a empleadas del sexo femenino en asuntos de salarios y promociones.

En junio de este año, el Juez de Distrito de EE UU, Martin Jenkins, dictaminó que esta demanda colectiva podía proceder; aproximadamente 1,6 millones de empleados actuales y ex empleados de Wal-Mart pueden beneficiarse en caso de una victoria. Se espera que el Juzgado del Noveno Circuito de Apelaciones trate la apelación de Wal-Mart de la decisión del juez Jenkins a fines del invierno o principios de la primavera de 2005.

Mientras tanto, la última

demanda colectiva que se está preparando, según Bama Athreya del Fondo Internacional de Derechos Laborales, será lanzada en nombre de trabajadores empleados en fábricas del extranjero en las cuales Wal-Mart se aprovisiona de mercancía. Athreya afirma que proveedores en países como Nicaragua, China, Swazilandia y Bangladesh violan el propio código de conducta de Wal-Mart, así como las leyes laborales locales.

Recientemente también comenzaron campañas de organización sindical en Canadá. En agosto el Consejo de Relaciones Laborales de Québec autorizó al Sindicato de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio (UFCW) a representar a unos 150 trabajadores en una tienda en Jonquière, Québec. A fines de septiembre, el Consejo ordenó a Wal-Mart a cesar de interferir con los esfuerzos de sindicalización en su boca de

venta de Brossard. Mientras tanto, el sindicato anunció que presentará la solicitud para representar a los trabajadores en St. Hyacinthe, también en Québec.

Por otro lado, una campaña para

organizar a empleados de Wal-Mart en Terrace, British Columbia, fracasó después que el Consejo de Relaciones Laborales de la provincia canadiense determinara que el sindicato no tenía suficiente respaldo para justificar una votación.

— continúa en la página 8 —

Above left:
Ashland,
Virginia
residents
oppose
Wal-Mart

Above right:
Activist
Al Norman

Right:
Wal-Mart
CEO H. Lee
Scott



Ropa limpia: hacer una lista

La promoción de prácticas éticas de compras no es nada nueva para el movimiento contra la explotación. En los últimos años, activistas en América del Norte han tratado, con un éxito considerable, de convencer a compradores institucionales como municipalidades, universidades y consejos escolares a que adopten políticas de compras “sin explotación” para asegurar que las prendas de vestir que compran sean hechas en condiciones de trabajo decentes.

Hay también un pequeño pero tenaz conjunto de compradores individuales, ayudados por la Internet, determinados a comprar prendas de vestir producidas en tiendas sindicalizadas y cooperativas de trabajadores. Pero mientras estudios como la recientemente publicada encuesta de compradores de artículos deportivos en una gran tienda de Michigan sugiere que un gran porcentaje de compradores (en este caso más del 30 por ciento) está dispuesto a pagar más para apoyar lugares de trabajo mejores, el mercado sigue siendo uno con muy poco desarrollo.

Una red de activistas en los Estados Unidos quiere desafiar todo esto. Bjorn Claeson, el coordinador nacional de Comunidades Libres de Explotación, cree que el trabajo de los proponentes de ropa limpia sería facilitado si el

movimiento pudiera presentar a compradores, institucionales e individuales, una lista acordada previamente de prendas de vestir libres de explotación.

Durante el otoño de 2004, representantes de organizaciones como el AFL-CIO, Músicos Contra la Explotación, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) y ‘Sin Explotación’ (un proveedor de ropa hecha en fábricas sindicalizadas) trabajaban en elaborar una lista así, con la intención de tenerla lista para las fiestas.

La iniciativa plantea varios interrogantes. ¿Qué criterios deberían emplearse para determinar “libre de explotación”? ¿No existe el riesgo de que una coalición de sindicalistas y activistas estadounidenses, al buscar crear una guía de compras libre de explotación, puedan sin quererlo producir una lista Hecho en EE UU? ¿Y dar a los consumidores información para elegir qué comprar debería en todo caso estar en las prioridades de la estrategia de los activistas?

Para Claeson, comprar prendas de vestir según la recomendación de una guía no es una estrategia de consumo pasivo sino “una herramienta organizativa para fortalecer las luchas de los trabajadores”. Quiere decir que una lista de libre de explotación podría, entre otras cosas, facilitar a las bocas de venta de productores de prendas de vestir donde los



trabajadores han logrado la representación sindical, como la fábrica Just Garments de El Salvador, o donde los trabajadores han asumido el control de las fábricas, como en la fábrica de ternos Brukman de Buenos Aires.

Claeson confía también que de este esfuerzo surgirá una lista internacional, incluyendo instalaciones de producción del mundo en desarrollo así como de América del Norte. Y en esto no está solo: el aprovisionamiento internacional podría de manera similar parecer ser el objetivo del emprendimiento estadounidense nosweatapparel.com de venta minorista, cuyo sitio web incluye una declaración de que su plan “a largo



Lista, controlarla dos veces



plazo" es provisionarse de "al menos el 30 por ciento" de sus artículos en los EE UU. ¡No es exactamente una estrategia proteccionista!

En cuanto a los criterios, los diseñadores de la lista admitirán una de dos calificaciones: producción de ropa en un taller donde está presente un sindicato independiente, y manufactura por una cooperativa de trabajadores genuina. Una empresa como American Apparel, que paga alrededor de de US\$8 por hora en su planta de Los Angeles y se promueve a sí misma como libre de explotación, no calificaría debido a sus prácticas antisindicales. Según ... de UNITE HERE, la gerencia de la fábrica en Los Angeles intervino activamente para impedir el éxito de una reciente campaña de organización de UNITE.

Esto pudiera parecer que resuelve el asunto, pero simplemente endosar lugares de trabajo sindicalizados y cooperativas provoca otras preguntas. Aquellos familiarizados con las relaciones laborales

europas podrían apuntar que la medición que incluye criterios de "taller sindicalizado" puede ser problemático, en tanto puede potencialmente no tener en cuenta otros modelos de relaciones industriales.

En varios países de la Unión Europea, la práctica es negociación por sector, más

que por fábrica específica, de manera que en España, por ejemplo, un trabajador (miembro de un sindicato o no) puede estar empleado en una fábrica que no tiene comité o sindicato local, pero está de todas maneras protegido por un convenio colectivo.

"¿Significa esto que todos los lugares de trabajo holandeses están bien?" se pregunta Ineke Zeldenrust, ciudadana de Holanda y miembro del personal de la Campaña Ropa Limpia Internacional, antes de contestar su propia pregunta afirmativamente. "Pero esto es porque nuestra industria [en Holanda] opera en un marco legal que funciona", un escenario que, señala, no se da en muchos otros países. Dicho esto, Zeldenrust "no quiere promover los lugares de trabajo holandeses o europeos como libres de explotación, justos o éticos,

y elogiar a estas empresas por cumplir con lo mínimo". La preferencia de

Zeldenrust pareciera consistir en insistir que las empresas aspirantes a "éticas" cumplan con una amplia gama de estándares objetivos, los cuales incluirían por supuesto, aunque no se limitarían a ello, respetar el derecho de los trabajadores a organizarse libremente y a

negociar de forma colectiva. ¿Qué podrían incluir estos otros criterios? Una mirada parcial al código de conducta modelo de la CRL da una indicación: horas de trabajo decentes sin horas extra obligatorias, salarios que satisfagan las necesidades básicas, condiciones de trabajo seguras y saludables, límites sobre la subcontratación de mano de obra solamente, no trabajo infantil ni forzado ni discriminación ni abuso.

Bjorn Claeson reconoce algunas de las ironías que se plantean al definir 'libre de explotación'. Específicamente, está de acuerdo con que las cooperativas de trabajadores, al igual que lugares de trabajo sindicalizados, pueden no cumplir con algunos de los criterios sobre salarios que el movimiento querría exigir a las empresas multinacionales.

En la cooperativa de costura Nueva Vida en Nicaragua, por ejemplo, antes de tener un ingreso superior a sus colegas en las fábricas centroamericanas, las mujeres trabajaron innumerables horas para poner en movimiento su operación. Entonces, ¿cuán limpias eran sus ropas? Pero entonces Claeson presenta su objeción clave: quizás "libre de explotación" no sea tanto sobre condiciones como sobre poder de los trabajadores.

Entonces, ¿estarán los productos de Nueva Vida en la lista, versión uno de un "círculo constante de

conversaciones", según define Claeson a la iniciativa? En tanto cooperativa, el emprendimiento ciertamente califica. Pero las camisas y camisolas de Nueva Vida se venden en Maggie's Functional Organics de Michigan. El producto principal de Maggie es calcetines hechos en fábricas no sindicalizadas. ¿Así qué quién obtiene el sello de limpieza? ¿Sólo el fabricante o también la tienda que hace posible el emprendimiento dependiente de la exportación Nueva Vida?

Bama Athreya, del Fondo Internacional de Derechos Laborales coincide con que el asunto no es claro, pero sigue "muy favorablemente dispuesta" al proyecto. "Es hora", dice, que el movimiento pueda ser capaz de ofrecer una guía para compradores individuales con conciencia. "Hay formas en que uno puede calificar una lista", enfatiza, "al hacerla explicativa".

Y posiblemente esto es lo que necesitan los compradores politizados sobre todo: información para conocer la historia más amplia detrás de la prenda.

From left to right:

Afghani man wearing No Sweat shirt; Assorted No Sweat products; Musicians Against Sweat Shops logo; Women from the Nueva Vida sewing cooperative, Nicaragua



notas y noticias

Avances contra la explotación

La Conferencia de Obispos Católicos de Ontario escribió a presidentes y directores de los consejos escolares católicos de distrito el pasado agosto, expresando su apoyo por las políticas de compras éticas que aseguren que los uniformes escolares y otras prendas de vestir sean producidos en condiciones de trabajo decentes.

La carta de la comisión de educación y asuntos sociales de la Conferencia denomina a dichas políticas “un ejemplo de enseñanza católica ... aplicada a una situación real”. Al trabajar en contra de la explotación de los trabajadores en Canadá y en el extranjero, los jóvenes aprenden que “el cinismo acerca del estado del mundo es mucho menos productivo que hacer un esfuerzo, de la manera que uno pueda, para mejorarlo”, dice la carta.

En septiembre, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) decidió que las escuelas secundarias con políticas de no explotación pueden ahora incorporarse a la organización basada en los EE UU que ayuda a las universidades a implementar políticas de no explotación. Por otra parte, el Consejo Municipal de la ciudad canadiense de Vancouver tiene programado presentar una propuesta de política de no explotación a fines de noviembre.

Trabajadores de Bangladesh estafados en Namibia

La empresa textil de Malasia Ramatex fue recibida con los brazos abiertos por el gobierno de Namibia cuando se estableció en el país sudafricano en 2002, pero no todos los que tuvieron relaciones con la empresa están especialmente contentos.



Above: Herbert Jauch

Below: Ramatex Chairman Datuk Ahmad

En septiembre, aproximadamente 400 trabajadores de Bangladesh reclutados para trabajar en la planta se rebelaron ante las “horribles” condiciones de vida así como frente a salarios y beneficios que no se correspondían con lo que les habían prometido.

Específicamente, los trabajadores habían sido atraídos con ofertas de US\$120 por mes más alojamiento y comida, pero más de un tercio de sus salarios era luego descontado para pagar la comida.

Según Herbert Jauch, del Instituto de Recursos e Investigación Laborales, cuya organización entrevistó a docenas de jóvenes de Bangladesh, los trabajadores migrantes habían también pagado a firmas reclutadoras el equivalente a US\$3.500, con frecuencia vendiendo casas y ganado para financiar el viaje.

¿Cuál fue el precio de su decisión de defender sus derechos? Deportación a Bangladesh, con el pretexto de que no tenían capacitación y por lo tanto no eran lo que la empresa había pedido. Sesenta y seis otros trabajadores que llevaban en la planta un año, fueron también echados sobre la base de que no eran lo suficientemente productivos.



Sara Lee se compromete a la neutralidad

Luego de una batalla de cuatro años, la multinacional estadounidense Sara Lee declaró que respetará el derecho de sus empleados en su planta de Monclova, en Coahuila, México, a incorporarse a un sindicato de su elección.

En una carta al Consorcio de los Derechos de los Trabajadores con fecha 20 de octubre, el subconsejero general de la empresa anunció también que todos los trabajadores anteriormente empleados en su planta Frontera - una instalación cerrada por Sara Lee a la luz de informes sobre tratamiento abusivo a los trabajadores - pueden solicitar empleo en la operación de Monclova. “Sara Lee no discriminará en contratación, despido u otras decisiones sobre personal en contra de ningún solicitante de empleo o empleado, en base a afiliación sindical u otro ejercicio legal de sus derechos asociativos”, escribe R. Henry Kleeman.

Sara Lee acordó previamente contratar diez prominentes trabajadores activistas que perdieron sus empleos cuando cerró la planta Frontera, volver a emplear 200 más en la planta de Monclova y pagar indemnización al resto. A la fecha, 88 ex trabajadores de la planta Frontera han sido reincorporados de forma preferente, incluyendo a tres de los diez activistas.

Temas sin resolver comprenden la asistencia médica a trabajadores de la planta Frontera que sufrieron lesiones en el trabajo y beneficios de maternidad para las trabajadoras que estaban embarazadas cuando se cerró la fábrica.

El TLCAN y los derechos laborales

El 22 de septiembre, la Oficina Administrativa Nacional (OAN) estadounidense emitió su respuesta a un reclamo presentado por el Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) de México, Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS) y la RSM bajo las disposiciones del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), también conocido como el acuerdo laboral lateral al TLCAN.

El reclamo acusa por violaciones a la legislación laboral mexicana en dos fábricas en el Estado de Puebla, incluyendo la falta de pago de salarios adeudados, no cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, además de un injusto rechazo de certificación de sindicatos independientes.

La respuesta estadounidense recomienda consultas ministeriales con el gobierno mexicano y señala que "... la OAN de EE UU no puede ignorar las similitudes en este caso con presentaciones previas en relación al rechazo de registro de sindicatos en lo que parecieran ser razones híper técnicas... La transparencia en el proceso de representación sindical, la democracia interna sindical, la respuesta a los miembros sindicales... son temas importantes planteados en esta presentación que ameritan mayores consultas".

Al momento de salir este boletín, la respuesta de la OAN canadiense todavía no se había dado a conocer.

Para mayor información, visitar:
www.maquilasolidarity.org



Antisindicalismo en BJ&B

Trabajadores de la fábrica de gorras de béisbol BJ&B en la República Dominicana están peleando para salvar sus empleos y su sindicato. En marzo de 2003, los trabajadores obtuvieron una victoria histórica cuando su sindicato y la patronal de la fábrica firmaron el primer convenio colectivo de trabajo.

El convenio fue la culminación de una difícil lucha de dos años que combinó organización local de los trabajadores, campañas de grupos de Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS) en varias universidades estadounidenses, y los esfuerzos de la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) y el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC) en tratar los reclamos de trabajadores y compradores de marcas.

Sin embargo, desde que se firmó el convenio la empresa ha despedido a 1.400 trabajadores y ha negado a implementar el aumento salarial de diez por ciento que había negociado con el sindicato. Desde enero de 2004, la empresa propietaria de BJ&B, Yupoong, ha estado trasladando producción de la fábrica sindicalizada a plantas no sindicalizadas en la República Dominicana y Bangladesh. La gerencia de la fábrica se niega también a cumplir el convenio colectivo.

Según USAS, el cierre de la planta BJ&B es inminente, a menos que las marcas que compran a la empresa

demanden que se vuelva la producción a la fábrica. La fábrica produce para Nike, Reebok, universidades estadounidenses, la NBA y el NFL.

J.C. Penney ajusta los tornillos

Claramente poco impresionado por la posición del gobierno de Bangladesh de hablar en nombre del país, J.C. Penney anunció en julio pasado que reconsideraría sus inversiones en el país si Dhaka presionaba con un pedido a la OMC de revisar las implicaciones del fin de las cuotas de importación de

artículos de indumentaria a fines de 2004.

En una entrevista en octubre con Women's Wear Daily, el presidente de J.C. Penney Purchasing Peter McGrath argumenta que el sistema de cuotas ha "cultivado la ineficiencia". Bajo el nuevo sistema "el aprovisionamiento será más estratégico y planeado", mientras que la consolidación

del aprovisionamiento será lo que decidirá. "Las tiendas minoristas pronostican un mundo de la indumentaria después de 2005 conformado por emprendimientos conjuntos (joint-ventures) y fábricas de gran tamaño", añade.

Se espera que China tenga ventajas significativas en el mundo post cuotas con su acceso a textiles, bajos costos laborales y una buena infraestructura.

¿Dónde queda en esto un país como Bangladesh, donde unos US\$4.600 millones de exportaciones de prendas de vestir conforman aproximadamente el 85 por ciento de sus ventas externas totales?



Gildan: Shape up or ship

— viene de la página 1 —

conversaciones constructivas “con la Red de Solidaridad de la Maquila en temas relacionados a la implementación por parte de Gildan de los Estándares de la FLA”.

La FLA declinó abordar el caso de otros 38 trabajadores despedidos por organizar un sindicato en la última parte de 2002 - una ofensa que causó que el Fondo Solidario de la Federación Laboral de Québec retirara sus inversiones en Gildan.

Según Genevieve Taft de la FLA, la razón de esta omisión es que los despidos de 2002 fueron cuando Gildan no era miembro de la Asociación. “Acordamos comenzar desde cuando Gildan entró en la FLA”, señala. La cuestión de compensación para los trabajadores que fueron despedidos previamente “no estaba en nuestro alcance”.

El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), que llevó a cabo una investigación separada de las acusaciones de violaciones en El Progreso de Gildan, encontró que simpatizantes sindicales también habían sido despedidos injustamente en 2002, y pidió a Gildan que reincorporara y compensara plenamente a estos trabajadores también.

Las investigaciones de la FLA y el WRC fueron llevadas a cabo en respuesta a un

reclamo de terceros presentados por la RSM, el Congreso Laboral Canadiense y la Federación Independiente de Trabajadores Hondureños (FITH), acusando que aproximadamente 100 trabajadores en la planta El Progreso de Gildan habían sido despedidos por ser partidarios sindicales en 2002 y 2003.

El 12 de julio, poco después de recibir los hallazgos de las investigaciones de la FLA y el WRC, y en medio de tratativas sobre acción correctiva, Gildan hizo el anuncio sorpresivo de que cerraba la fábrica El Progreso y que notificaría formalmente a los trabajadores al día siguiente. Según Taft, la posibilidad de que esa decisión haga que los trabajadores no ejerzan sus derechos asociativos es una “preocupación grave” para la FLA.

Según la coordinadora de la RSM, Lynda Yanz, “cerrar la fábrica en medio de un proceso de reclamo de terceros era suficiente para que Gildan fuera expulsado sumariamente de la FLA”. Pero, añade, “nos complace que la FLA haya establecido condiciones claras [para seguir como miembro] con un plazo corto para cumplir dichas condiciones. La pelota está ahora en el campo de Gildan”.

‘Olimpiadas sin Explotación’

— viene de la página 2 —

de Europa, Sindicatos Globales, y la AFL-CIO.

Además de pedir a Roots que ponga su código de conducta en línea con los estándares de la OIT, la Carta Abierta también demanda que la empresa aclare dónde y en qué condiciones se fabrican sus productos bajo licencia olímpica.

Después de afirmar repetidamente que sus artículos de indumentaria bajo licencia olímpica canadiense fueron hechos todos en Canadá, el director de comunicaciones de Roots, Robert Sarnier fue forzado recientemente a reconocer que “muchos accesorios ... y un solo artículo de ropa en nuestra

colección” fueron hechos en Taiwán. La RSM descubrió también que algunas de las prendas de vestir con licencia olímpica con los logos de los equipos británico y estadounidense fueron hechas en China.

La Carta Abierta señala también que una política de “Hecho en Canadá” no es evidencia suficiente de que todos los artículos olímpicos de Roots sean hechos en condiciones de trabajo decentes. Pregunta a Roots qué está haciendo la empresa para asegurar que sus fábricas subcontratistas canadienses cumplan con los estándares laborales internacionales mínimos y las leyes laborales provinciales.

Wal-Mart wakes up

— viene de la página 3 —

Wal-Mart ha respondido a la avanzada sindical con sus características tácticas. Mientras el UFCW se preparaba para negociar su primer convenio colectivo en Jonquière, la empresa sugirió que la tienda ya no estaba produciendo ganancias y hasta sugirió que la misma podría cerrar si no se llegaba pronto a un pacto satisfactorio.

Mientras tanto, un caso ante la Justicia de la provincia de Saskatchewan revela que la empresa tiene otros trucos bajo la manga. El verano pasado, el juzgado describió el desafío constitucional de Wal-Mart Canada a las disposiciones de la Ley Sindical de Saskatchewan que impiden a los empleadores disuadir a los trabajadores de incorporarse a un sindicato durante una campaña de reclutamiento de miembros como algo que tiene “mérito considerable”. En otras palabras, podemos esperar que la empresa busque sanción legal a las tácticas antisindicales de los empleadores durante las campañas de recolección de firmas. Esto sería un golpe corporativo que tendría efectos importantes en las relaciones laborales en Canadá.

Finalmente, críticos de las operaciones internacionales de la empresa apuntan a su mal gusto y desprecio por la herencia aborígen, un vicio que la empresa ha podido seguir disfrutando con la colaboración del gobierno del Estado del distrito federal de México. Al momento de escribir este artículo, Wal-Mart estaba por abrir una tienda al norte de Teotihuacan, a la vista de las ruinas del templo de una civilización pre-azteca que floreció hace dos mil años.

Oponentes del proyecto no quieren que los visitantes a los puntos más altos de la pirámide de Teotihuacan tengan que contemplar un símbolo del craso capitalismo estadounidense. Las autoridades dijeron a la empresa que hicieran el techo con un color discreto.