

# boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Junio, 2004 Vol. 9 N° 2

## Comienza la campaña Olímpica

**Comenzó la Campaña “Juega Limpio en las Olimpiadas”. El 17 de abril, simpatizantes de la campaña llevaron su llamado por unas Olimpiadas libres de explotación al Congreso Anual del Comité Olímpico Canadiense (COC) en Montreal.**

Al llegar los delegados al Congreso al Hotel Ritz Carlton, fueron recibidos por aproximadamente 50 activistas contra la explotación que llevaban banderas, pancartas y carteles, distribuyendo panfletos y cantando “Étique aux Olympiques”. Los miembros de la campaña “Juega Limpio en las Olimpiadas” urgieron al Comité a apoyar las propuestas de la campaña al Comité Olímpico Internacional (COI) que asegure que la ropa deportiva con marca de las Olimpiadas sean fabricadas en condiciones de trabajo humanas.

El día antes del Congreso canadiense, el olimpista canadiense Bruce Kidd expresó su apoyo a la campaña en una columna de

opinión en el Globe and Mail, un diario nacional, haciendo notar que sus colegas que participan del Congreso del Comité Olímpico Canadiense podrían demostrar liderazgo en el tema haciendo un llamado ante el Comité Internacional para que protejan los derechos de los trabajadores que producen ropa y equipo Olímpico.



*Trabajadora de la confección recibe una medalla en el lanzamiento de la campaña “Jugar Justo en las Olimpiadas” el 14 de marzo en Vancouver*

“De la misma manera que no se verá al movimiento olímpico aceptando el patrocinio de empresas

Vancouver .....	2
Trabajadores haitianos ...	3
Fracasos del TLCAN .....	4
Notas y noticias .....	6
Nuevo Recurso .....	7

Por qué el TLCAN no funciona para los trabajadores

4

tabacaleras, no deberían hacerse tratos con empresas que están dispuestas a ignorar y abusar los derechos de los trabajadores”, dijo Kidd.

En una entrevista con Radio Canada, el presidente del Comité Olímpico Canadiense, Michael Chambers, sostuvo que el COC no tiene jurisdicción sobre la producción de los artículos de indumentaria que usan los atletas, y que eso es responsabilidad del Comité Internacional y las federaciones deportivas. Sin embargo, Chambers siguió diciendo que estaba abierto a considerar las propuestas de la campaña.

A la fecha, los Comités Nacionales Olímpicos de Austria, Bélgica y Holanda han expresado su apoyo a las demandas de la campaña y han ofrecido plantear el tema ante el COI. El 22 de abril, el Parlamento Europeo aprobó una resolución en apoyo de la campaña olímpica, haciendo un llamado a la industria de indumentaria

— continúa en la página 8 —

# Vancouver contra la 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  
Ian Thomson  
Lynda Yanz

**Traducción**  
Aníbal 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](mailto:info@maquilasolidarity.org)  
<http://www.maquilasolidarity.org>

**E**l 6 de abril, el Consejo de la Ciudad de Vancouver aprobó por unanimidad una moción para adoptar una “política de compras sustentable y ética” a fines de 2004. Con esa decisión Vancouver se convierte en la tercera ciudad grande canadiense y el duodécimo gobierno municipal canadiense en aprobar una resolución para adoptar políticas de compras que aseguren que todos los uniformes de la Municipalidad y otros productos de indumentaria sean fabricados en condiciones humanas de trabajo. Propuestas similares están en consideración actualmente en el Consejo de Parques de Vancouver y el Consejo Escolar de Vancouver.

Un mes más tarde, la Librería de la Universidad de British Columbia anunció el 10 de mayo que adoptaría un código de conducta para sus proveedores, modelado siguiendo el código de la Asociación por el Trabajo Justo (FLA). Las políticas contra la explotación son resultado de negociaciones con la participación de OXFAM, la RSM y el gerente de la librería universitaria. Al presente esta política no se aplica a todos los productos de indumentaria de la Universidad, sino sólo a la Librería y a productos con la insignia de la universidad que

se venden en la librería.

Estas importantes victorias son los resultados iniciales de una campaña de dos años que ha estado creciendo en la provincia canadiense de British Columbia. La campaña fue iniciada por el Grupo de Compras Éticas de British Columbia, que incluye a Oxfam Canada, el Congreso Laboral Canadiense, el Consejo Laboral de Vancouver y Distrito, el Consejo Laboral de New Westminster y Distrito, grupos estudiantiles de dos universidades locales, y la RSM.

En un esfuerzo por coordinar el desarrollo de una política contra la explotación en las diversas instituciones, estudiantes y administradores de la Universidad Simon Fraser realizaron una conferencia sobre compras éticas el 7 y 8 de mayo. Funcionarios de varios gobiernos municipales, de universidades y consejos escolares se reunieron con activistas contra la explotación para debatir el tema de las compras éticas y tratar algunas preocupaciones clave en cuanto a la implementación

de dichas políticas. Representantes de las Universidades de Toronto y McMaster, que están en proceso de implementar políticas contra la explotación, también compartieron sus experiencias. En los últimos dos años, estudiantes de la Universidad Simon Fraser han estado desarrollando una campaña para que se adopte en la universidad una política de compras sin explotación.

Vancouver será sede de los Juegos Olímpicos en 2010 y por ello ha sido foco de la campaña “Juego Justo en las Olimpiadas”. Luego de que la Ciudad de Vancouver adoptó su propia política de compras éticas, los activistas de derechos laborales centrarán su atención en desarrollar una política similar para los Juegos Olímpicos de 2010.

# Trabajadores haitianos logran la reincorporación

**E**l 13 de abril, trabajadores de la fábrica de confecciones AM Industries en la Zona Franca Codevi en Ouanaminthe, Haití, lograron una importante victoria cuando la patronal acordó reincorporar a 34 activistas sindicales despedidos injustamente, así como negociar con el sindicato de los trabajadores, SOKOWA.

La fábrica es propiedad de Grupo M, un importante fabricante de artículos de indumentaria basado en la República Dominicana. Levi Strauss es el principal cliente de Grupo M.

Según el grupo haitiano de apoyo a los trabajadores Batay Ouvriye, la victoria fue resultado de la movilización de los trabajadores y la presión de organizaciones haitianas y la solidaridad internacional con la participación de grupos laborales y contra la explotación de Haití, la República Dominicana, los Estados Unidos, Gran Bretaña, Europa y Canadá.

En respuesta a miles de cartas de todo el mundo, Levi's

ejerció considerable presión sobre su proveedor para que trate con las violaciones. El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) desempeñó un rol crucial en documentar las violaciones a los derechos de los trabajadores en la fábrica y en su trabajo con Levi's para hacer que el Grupo M realizara una acción correctiva.

Grupo M recibió un préstamo de US\$ 20 millones de la Corporación Financiera Internacional (CFI) del Banco Mundial para financiar un nuevo parque industrial en la Zona Franca Codevi, con la condición de que respetara el derecho de sus empleados a la libertad de asociación y la negociación colectiva.

En una reunión del 13 de abril con la participación de SOKOWA, Batay Ouvriye, el gobierno haitiano, funcionarios industriales y sindicales haitianos, la CFI, el WRC y Levi's, Grupo M

accedió a hacer lo siguiente:

- reincorporar a los 34 trabajadores despedidos el 2 de marzo;
- pagar retroactivamente a los trabajadores, en base al salario mínimo por el período de seis semanas en el que se negó a los trabajadores su entrada a la fábrica;
- reembolsar al miembro del sindicato Ariel Jerome los gastos médicos por las

lesiones recibidas cuando fue golpeado durante protestas de los trabajadores;

- eliminar la presencia de guardias armados dentro de la fábrica;
- reconocer el derechos de los trabajadores a organizarse y emitir una declaración a todos los empleados de la fábrica en apoyo a la libertad de asociación, y
- comenzar negociaciones con el sindicato para tratar con las demandas de

los trabajadores.

Desgraciadamente, la gerencia de la fábrica no demoró en tratar de renegar de sus compromisos. Cuando los trabajadores retornaron al trabajo el 14 de abril, tuvieron que pasar hasta tres semanas en una sección de capacitación antes de que se les permitiera volver a la fábrica. Además, se dio a los trabajadores tarjetas de identificación "provisorias" y tuvieron que acceder a participar en un programa de "reorientación". Como resultado, la antigüedad y el estatus permanente de los trabajadores quedaron en veremos.

Según Batay Ouvriye, aunque la gerencia cumplió con algunos de sus compromisos, incluyendo la reincorporación de los trabajadores, el anuncio público a todos los trabajadores de la planta que la empresa apoya la libertad

de asociación, y una reunión con los delegados sindicales para tratar temas

— continúa en la página 8 —



Yannick Etienne de Batay Ouvriye



**Trabajadores de SOKOWA vuelven al trabajo**



EL TLCAN 10 años después

# Por qué el acuerdo paralelo laboral no funciona para

**Arriba izquierda**  
Trabajadores de la maquila de Puebla hablan con estudiantes secundarios de Cincinnati

**Arriba derecha**  
Trabajadores testifican en audiencia de la OAN de EE UU

**A la derecha**  
Demostración en tienda de "Wet Seal" en San Francisco

El 28 de mayo en Toronto, el ex trabajador de la maquila Martín Zacatzi Tequextle testificó ante una Audiencia Pública realizada por la Oficina Administrativa Nacional (OAN) del gobierno canadiense. Dijo a la audiencia que su antiguo empleador, el Tarrant Apparel Group de Los Angeles, lo había acosado y despedido junto a otros trabajadores de Tarrant por apoyar un sindicato independiente, y cómo funcionarios del gobierno violaban sus propias normas negando a su sindicato el registro legal.

Martín tenía pocas esperanzas de que la OAN canadiense pudiera ayudarlo a recuperar su trabajo o el pago pleno de la indemnización que le debían, pero vio la audiencia pública como una oportunidad para contar su historia y llevar a la atención internacional la falla del gobierno mexicano en proteger los derechos de los trabajadores.

La audiencia se llevó a cabo en respuesta a un reclamo conjunto presentado por el

Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) de Puebla, la RSM y la organización Estudiantes Unidos Contra la Explotación (USAS) de EE UU, bajo el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), más conocido como el acuerdo paralelo laboral del TLCAN.



La coordinadora de la RSM, Lynda Yanz, también testificó en la audiencia pública sobre las violaciones sistemáticas a los derechos de los trabajadores en las maquiladoras del Estado de Puebla, y la falla del ACLAN hasta ahora en

hacer responsable al gobierno mexicano de no hacer cumplir su propia legislación laboral.

## ¿Qué es el ACLAN?

Cuando los gobiernos canadiense, mexicano y estadounidense negociaron el ACLAN en 1993, fue considerado por muchos como un intento del recientemente elegido presidente Clinton de justificar la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), contra el cual

había estado en contra en su campaña por la falta de estándares laborales cumplibles.

El primer ministro canadiense Jean Chretien había también estado en contra del TLCAN en su campaña electoral, prometiendo renegociar el tratado si su partido ganaba las elecciones.

Es significativo que el ACLAN no requiere a los gobiernos de los tres países signatarios elevar los estándares o cumplir con los estándares laborales internacionales mínimos existentes. El único tema que trata el acuerdo es si un país ha fallado en forma persistente en hacer cumplir su propia legislación laboral.

El reclamo de RSM/CAT/USAS es sólo el segundo caso aceptado por la OAN canadiense en los diez años de existencia del ACLAN. El único otro reclamo investigado por la OAN canadiense fue concerniente al cumplimiento de leyes sobre libertad de asociación y seguridad e higiene en la maquiladora ITAPSA de Ciudad de los Reyes en el Estado de México.

El reclamo fue presentado en abril de 1998 por la oficina canadiense del Sindicato de Metalúrgicos de América (USWA)



# los trabajadores

junto con otros 11 sindicatos y 31 organizaciones interesadas en los tres países y resultó en que Canadá requirió consultas ministeriales con México.

En enero de 2003, el gobierno canadiense anunció que las consultas ministeriales había concluido, y que Canadá estaba satisfecho de que los problemas de libertad de asociación habían sido satisfactoriamente tratados por las propuestas reformas mexicanas a la legislación laboral, a las cuales se oponen los sindicatos democráticos mexicanos.

Aunque el proceso del ACLAN comprende varias etapas, a la fecha ninguno de los 28 reclamos presentados a las Oficinas Administrativas Nacionales de EE UU, Canadá y México ha resultado en acciones serias más allá de la etapa de consulta ministerial.

Según Linda Delp, del Centro UCLA de Investigación y Educación Laboral, "a menos que los gobierno hagan un esfuerzo serio para resolver los problemas en el caso actual [Puebla], el acuerdo paralelo se perderá en el olvido como un fallido experimento de proteger los derechos de los trabajadores en una economía global."

## Casos de maquiladoras en ACLAN

### 1994 Honeywell y General Electric, México, OAN de EE UU

**Acusaciones:** Trabajadores impedidos de ejercer su derecho a ser representados por sindicatos de su elección.

**Recomendaciones:** La conclusión de la OAN fue que no había suficiente evidencia para establecer que el gobierno mexicano falló en hacer cumplir la legislación, y no recomienda consultas ministeriales. Reconoce "fuertes preocupaciones" y recomienda que los tres países desarrollen "programas conjuntos de cooperación" para tratar el tema de la libertad de asociación.

### 1994 Sony, México, OAN de EE UU

**Acusación:** Negación de la libertad de asociación y el derecho a organizarse.

**Recomendaciones:** Consultas ministeriales sobre inscripción de sindicatos.

### 1997 Discriminación de género, maquiladoras mexicanas, OAN de EE UU.

**Acusaciones:** Pruebas de embarazo obligatorias y negación de empleo a mujeres embarazadas en subsidiarias estadounidenses en México.

**Recomendaciones:** Consulta ministerial.

**Acuerdos:** Programa de educación para trabajadoras, conferencia sobre discriminación de género.

### 1997 Han Young, México, OAN de EE UU

**Acusaciones:** Negación del derecho de los trabajadores a

ser representados por el sindicato de su elección, falta de cumplimiento de normas de seguridad e higiene.

**Recomendaciones:** Consultas ministeriales sobre temas de libertad de asociación y seguridad e higiene.

**Acuerdos:** el gobierno mexicano acuerda realizar un seminario público en Tijuana sobre libertad de asociación. (Miembros del sindicato independiente son asaltados físicamente cuando asisten al seminario.)

### 1997-98 ITAPSA, México, OANs de Canadá y EE UU

**Acusaciones:** el gobierno mexicano falla en responder a acoso, intimidación, asaltos físicos y despidos ilegales de simpatizantes del sindicato independiente; problemas de seguridad e higiene.

**Recomendaciones:** Consultas ministeriales

**Acuerdos:** México acuerda promover que se dé información a los trabajadores sobre convenios colectivos, y promover el uso de listas de votantes elegibles y votación secreta en elecciones de representación sindical. [México no hizo nada.]

### 2002 Auto Trim / Custom Trim, México, OAN de EE UU

**Acusaciones:** Exposición a sustancias químicas tóxicas y otros peligros, falta de compensación a víctimas, y falta de cumplimiento del gobierno.

**Recomendaciones:** Consultas ministeriales

**Acuerdos:** se establece un grupo de trabajador a nivel gubernamental, en lugar de un comité independiente de expertos, como lo establece el ACLAN.

### 2003 Puebla, OANs de México, Canadá y EE UU

**Acusaciones:** Negación del derecho de los trabajadores a ser representados por el sindicato de su elección, falla de pago del salario mínimo y de horas extra.

**Recomendaciones:** pendientes.

## Datos de la ACLAN

Número de reclamos recibidos	
EE UU	17
México	7
Canadá	4
Total	28

Número de casos tratados:	
EE UU	9
México	7
Canadá	2
Total	18

Resultados	
Consulta Ministerial	12
Más allá de la consulta	0
Mejora de condiciones	0

Temas en Audiencia en México	
Libertad de asociación	15
Seguridad e higiene	7
Discriminación de género	1
Trabajo infantil	1

# notas y noticias

## Nike patinando sobre hielo quebradizo

El 14 de abril, cuatro organizaciones laborales canadienses y estadounidenses pidieron a las Naciones Unidas que revise la afiliación de Nike con el Compacto Global de la ONU. En una carta al Secretario General de la ONU Kofi Annan, los presidentes del Congreso Laboral Canadiense, el Sindicato Unido de Metalúrgicos de América (USWA por su sigla en inglés), el Sindicato de Trabajadores Industriales, de Madera y Afines de Canadá, y el Sindicato Internacional de Trabajadores del Vidrio, Moldes, Cerámica, Plásticos y Afines acusaron a Nike de violar sistemáticamente el Principio Tercero del Compacto que dice que las empresas deben sostener el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. La carta señala la reciente decisión de Nike de cerrar virtualmente la producción en sus fábricas sindicalizadas Nike-Bauer de equipos de jockey in Canadá. Cuando Nike adquirió Bauer en 1995, la empresa empleaba 1.100 trabajadores sindicalizados en Ontario y Québec. Nike anunció planes para cerrar dos de las fábricas y reducir drásticamente la tercera.



yéndose del país y llevándose la maquinaria. El artículo de abril 13 hace notar que no hay señales de mayor manufactura de maquinaria en Indonesia, y que muchas empresas extranjeras han estado relocalizando su producción en China y Vietnam, donde los costos de producción son más bajos. Ambos países ofrecen mano de obra más barata y prohíben la organización de sindicatos independientes. El artículo señala que en 2002, PT Dosan Indonesia, productor de calzado deportivo Nike, y PT Indolin Garment abandonaron sus actividades de producción.

## Pung Kook desapareció de la ciudad

El fabricante de indumentaria coreano Pung Kook cerró su maquiladora en Baja California Sur, México sin pagar a sus trabajadores lo que les correspondía legalmente. Representantes de la empresa no aparecieron en la audiencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje sobre una solicitud de los trabajadores del sindicato independiente SINTTIM. En su lugar, se fueron del país. Pung Kook fue objeto de una larga campaña en apoyo del derecho de los trabajadores a ser

## Familia de dirigente sindical de Coca Cola asesinada

El 20 de abril, hombres armados entraron en la casa de Gabriel Remolina y Fanny Robles en Bucaramanga, Colombia disparando indiscriminadamente contra la familia, matando a Remolina y Robles y hiriendo a tres de sus hijos. Uno de los tres niños, Robinson Remolina murió más tarde ese día. Remolina y Robles eran hermano y cuñada del dirigente sindical de Coca Cola Efraín Guerrero. No es la primera vez que miembros del sindicato SINALTRAINAL han sido blanco de violencia. El sindicato está luchando contra el cierre ilegal de líneas de producción en las embotelladoras de Coca Cola FEMSA, lo que resultó en varios trabajadores despedidos. Poco antes de los asesinatos, el sindicato se había reunido con representantes de embotelladoras de Coca Cola para



expresar su preocupación por problemas de seguridad. "Exigimos el fin de la agresión contra miembros de SINALTRAINAL y nuestras familias, y que las autoridades investiguen y arresten a los responsables, incluyendo a los autores intelectuales de los crímenes," dice el presidente de SINALTRAINAL, Luis Javier Correa Suárez.

## ¿Fábricas dejan Indonesia?

El diario Jakarta Post informa que los incrementos en exportaciones de maquinaria de Indonesia podría significar que los inversionistas están



Cartel del sindicato independiente en Pung Kook

representados por un sindicato independiente y por la reincorporación de su injustamente despedido presidente.

## Material de la campaña de Bush hecho en Burma

A pesar del hecho de que su gobierno prohibió la importación de mercancías hechas en Burma, oficialmente conocida como Myanmar, el sitio web oficial de la campaña electoral de Bush ha estado vendiendo mercancía de campaña con etiquetas de "Hecho en Myanmar". Según un artículo del 18 de marzo en la publicación estadounidense *Newsday*, el sitio web de la campaña de Bush incluía un pulóver de corderoy Hecho en Burma, con el logo Bush-Cheney 04 bordado. El importador del producto sostiene que fue incluido en uno de los últimos envíos legales traídos de Burma antes del 1º de



septiembre, cuando entró en efecto la prohibición de importaciones. Funcionarios de la campaña de Bush no retornaron las llamadas del periodista de *Newsday*.

## La FLA acredita a Reebok

La Asociación por el Trabajo Justo (FLA) acreditó el programa de Reebok para implementar su código de conducta en sus

fábricas proveedoras de calzado. Según el presidente de la FLA Aret van Heerden, una revisión realizada por la FLA del programa de cumplimiento del código de Reebok indica que la empresa monitoreó en forma comprensiva sus instalaciones de fabricación de calzado, excediendo los requisitos de la FLA. "El calzado Reebok ha sido líder en proveer oportunidades a trabajadores en China a participar en formas de representación de trabajadores," hace notar van Heerden. El año próximo, la FLA evaluará el programa de cumplimiento de Reebok para productos de indumentaria, así como los programas de otras Empresas Participantes de la FLA. En el sistema de acreditación de la FLA, la acreditación no

indica necesariamente que todos los productos de la empresa son libres de explotación.

## El WRC llega a Lands' End

El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) y la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) llegaron a un acuerdo con el comercializador estadounidense de artículos de indumentaria Lands' End para tratar con las violaciones a los derechos de los trabajadores en su fábrica proveedora Primo en El Salvador. Lands' End acordó dar asistencia a la fábrica Just Garments en El Salvador, una nueva empresa que ofrece empleo a trabajadores en lista negra y se comprometió a negociar un convenio colectivo con sus empleados. Lands' End también se comprometió a tomar las medidas necesarias en salvaguardia de discriminación antisindical en el proceso de reclutamiento en la fábrica Primo, a informar a los nuevos empleados de Primo de sus derechos, a capacitar a personal de gerencia de sus fábricas proveedoras en América Central sobre sus obligaciones en cuanto a la libertad de asociación, y a emitir una declaración pública comprometiéndose a no tolerar listas negras en sus fábricas proveedoras de El Salvador.

nuevo recurso

Página web de la Campaña "Juego Limpio en las Olimpiadas": [www.faiolympics.org/es/](http://www.faiolympics.org/es/)

# Juega Limpio en las Olimpiadas

— viene de la página 1 —

deportiva a desarrollar un enfoque que abarque a toda la industria para promover el cumplimiento de los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En Canadá, la campaña “Juega Limpio en las Olimpiadas” fue lanzada el 4 de marzo con conferencias de prensa y acciones públicas en Vancouver, Toronto, Montreal y St. John’s. En Vancouver, representantes de Oxfam, UNITE y la RSM entregaron una medalla de oro a la trabajadora de la confección y miembro de UNITE Christina Ling por el esfuerzo olímpico que ponen todos los días los trabajadores de la confección por escaso pago. En Toronto, voluntarios de Oxfam y la RSM presentaron un “tendedero de ropa olímpico” en el centro comercial. La campaña canadiense es copatrocinada por Oxfam Canada, Oxfam Québec, la Coalición de Québec contra la Explotación, el Congreso Laboral Canadiense y la RSM.

El mismo día, los coordinadores internacionales de la campaña - Oxfam Internacional, Sindicatos Globales y la Campaña Ropa Limpia Europea - dieron a conocer nuevo informe documentando violaciones a los derechos laborales en fábricas de artículos de indumentaria deportiva que producen para las marcas europeas y estadounidenses más importantes en el mundo.

Además de los eventos en Canadá, también se realizaron acciones y conferencias de prensa en Australia, Austria, Bangladesh, Bélgica, Francia, Alemania, Hong Kong, India, Indonesia, Irlanda, Marruecos, Holanda, Pakistán, las Filipinas, España, Suecia, Tailandia, Gran Bretaña y Grecia, éste último el sitio de las Olimpiadas de este año. A la fecha se han recolectado más de 125.000 firmas en tarjetas y peticiones en apoyo de Juega Limpio para los trabajadores que hacen la indumentaria deportiva olímpica.

En respuesta a pedidos de reuniones de los coordinadores de la campaña internacional, Puma, Adidas, Nike, Reebok, Asics, Mizuno y la Federación Mundial de la Industria de Artículos Deportivos mostraron cierta disposición a conversar sobre soluciones que abarquen a la industria para solucionar el problema. A la fecha, Kappa, Umbro, Lotto y FILA no han dado respuesta.

La coalición canadiense también pidió a Roots Canada, un importante proveedor de uniformes olímpicos, que adopte un código de conducta basado en los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y un programa efectivo y transparente de monitoreo de fábricas.

En enero, Roots anunció que cerraba su fábrica de confecciones de

Toronto, y que encargaría la fabricación de sus productos con la marca Olímpica a fábricas subcontratadas en Canadá. Roots se negó a revelar nombres o direcciones de las plantas subcontratadas, haciendo imposible verificar si las condiciones en dichas fábricas cumplen con los estándares de la OIT y la legislación laboral provincial.

En respuesta a la campaña, Roots ha dado a conocer su código de conducta al público, pero las disposiciones del código son mucho más débiles que los estándares mínimos de la OIT, y existe muy poca información disponible sobre el proceso o hallazgos del programa de monitoreo de Roots. A la fecha, la empresa no ha acordado reunirse con los coordinadores de la campaña canadiense.

---

## Trabajadores haitianos

— viene de la página 3 —

pendientes, el empleador sigue resistiendo trabajar en conjunto con el sindicato para mejorar las condiciones.

Según una actualización reciente de Levi’s, el 4 de mayo se formó un equipo de observadores independientes - acordado por todas las partes - para monitorear el proceso de reincorporación y asegurar que se cumplan los términos del acuerdo.

Dada la crisis política en Haití, el acuerdo es un logro importante. A principios de marzo, poco después de que el Presidente Aristide fuera forzado a dejar el país, la RSM recibió noticias de Batay Ouvriye sobre serias violaciones a los derechos laborales en la fábrica de Grupo M, incluyendo el despido de los 34 sindicalistas el 2 de marzo. El informe indicaba que miembros del ejército dominicano habían intervenido directamente en el conflicto, apuntando con sus armas a los trabajadores despedidos y confiscando sus tarjetas de

identificación. Se informó que varios trabajadores fueron atacados.

El 3 de marzo, todos los trabajadores de la fábrica realizaron un paro para protestar por los despidos. Poco después, miembros armados del ejército rebelde de Haití arribaron a la fábrica y forzaron a todos a volver a trabajar. Quienes se manifestaban fueron amenazados, asaltados físicamente y algunos fueron esposados. Según Batay Ouvriye, hay razones para creer que el asalto fue premeditado, dado que algunos de los rebeldes admitieron después que habían sido contactados la noche anterior por la gerencia de la fábrica que habían acusado a los trabajadores de que iban a causar problemas al día siguiente.

En ese momento, Grupo M sostuvo que los 34 trabajadores fueron despedidos por una reducción en los pedidos de Levi Strauss, pero Batay Ouvriye recibió seguridad de Levi’s de que no había reducción en los pedidos, a pesar de la situación política.