

boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Octubre, 2005 Vol. 10 No.3

El futuro de la industria del vestido mexicana

4



FOTO: TIEASA

Trabajadores de confecciones de Bangladesh protestan contra la guerra y por la supervivencia de su industria.

Ring Shine llega a un acuerdo, no gracias a Mark's Work Wearhouse

Se logró un acuerdo en el volátil conflicto entre los trabajadores y la gerencia en la fábrica Ring Shine Textiles en una zona franca de exportación de Bangladesh, donde trabajadores fueron despedidos, acusados de asalto y arrestados después de que una supervisora asaltara y lesionara a trabajadores y los trabajadores respondieran al golpear a la supervisora.

El acuerdo entre Ring Shine y el Comité de Representación y

Bienestar de los Trabajadores (WRWC) fue logrado poco después de un acuerdo similar firmado por la empresa, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC), el sindicato global de trabajadores de los sectores textil y confecciones, e Inditex Ltd. (Zara), una tienda española que ha sido un importante comprador de la fábrica.

El FITTVC tuvo un rol crucial en convencer a Inditex

y otros compradores que ayudaran a negociar una resolución justa del conflicto, de la misma manera que hizo la Campaña Ropa Limpia

índice

Municipalidades contra la explotación	2
La tragedia Spectrum	3
El futuro de la industria del vestido Mexicana	4
Notas y noticias	6
Nuevos recursos	8

(CCC) que coordinó una campaña internacional de cartas a compradores en Europa y América del Norte.

En Canadá, la RSM colaboro con la CCC y la FITTVC intentando convencer a la tienda Mark's Work Wearhouse, subsidiaria de la empresa canadiense Canadian Tire, que se uniera a Inditex y otras empresas compradoras de América del Norte y Europa para presionar a su proveedor común a realizar una acción correctiva.

Aunque Mark's confirmó que una firma de auditoría había visitado la fábrica recientemente a su pedido y había hallado áreas de incumplimiento con su código de conducta, la empresa no estaba dispuesta a compartir información alguna sobre sus hallazgos de auditoría o plan de acción correctiva o a trabajar con otros compradores para lograr una solución aceptable.

El incidente

El 18 de mayo se realizaron elecciones para el Comité de Representación y Bienestar de los Trabajadores (WRWC) en la fábrica Ring Shine. Aunque los sindicatos todavía no son legales en las zonas francas de exportación de Bangladesh, los trabajadores tienen derecho a

— continúa en la página 8 —

Municipalidades estadounidenses contra la explotación

El 13 de septiembre, el Consejo de Supervisores de la Municipalidad de la Ciudad de San Francisco aprobó en forma unánime la Ordenanza de San Francisco Sin Explotación, que requerirá a los contratistas, subcontratistas y proveedores de la Municipalidad cumplir con un código de conducta que

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
Luc Lampriere
Georgia Marman
Kevin Thomas
Lynda Yanz

Traducción
Anibal Vitón

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

incluye disposiciones sobre libertad de asociación y negociación colectiva, “formas abusivas de trabajo infantil,” trabajo forzoso, discriminación, acoso y abuso, condiciones de trabajo seguras y un salario digno.

Aunque la política actual se aplica a los productos de indumentaria, podría extenderse para cubrir computadoras y otras mercancías que compra la Municipalidad. La Ordenanza también requiere la revelación pública de la ubicación de las fábricas y da preferencia a productos de comercio justo y con certificación orgánica.

La Municipalidad ha asignado US\$100.000 en su presupuesto actual para un funcionario adicional que monitoree el cumplimiento de la política y para contratar a una organización de monitoreo sin fines de lucro. La Municipalidad de San Francisco gasta hasta US\$ 1.000 millones al año en la adquisición de uniformes, gorros, computadoras y otros artículos.

Los Angeles contrata al WRC

Mientras tanto, la Municipalidad de Los Angeles hizo un contrato de US\$ 50.000 con el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) para monitorear el cumplimiento de su Ordenanza Sin Explotación. Según Tom Hayden, codirector de la

organización “No More Sweatshops”, se trata de la primera vez que una municipalidad norteamericana establece un contrato con una organización independiente de monitoreo para revisar sus procedimientos de compras.

El WRC es una organización sin fines de lucro creado por administraciones universitarias, estudiantes y expertos en derechos laborales, cuyo objetivo es asistir a universidades y colegios

universitarios en el cumplimiento de sus políticas éticas de otorgamiento de licencias. Actualmente más de 140 universidades y colegios universitarios están afiliados al WRC, incluyendo cuatro universidades canadienses (McMaster, Guelph, Queen’s y la Universidad de Toronto).

Según Hayden, “la meta eventual es la formación de un consorcio municipal más amplio para desafiar el poder de las corporaciones explotadoras en el mercado global.”

Al 30 de septiembre, 12 grandes ciudades estadounidenses y otras ciudades menores han adoptado políticas de compras sin Explotación.

Progreso en Canadá

A la fecha, Vancouver es la única ciudad grande canadiense que tiene una política de compras Sin Explotación. Sin embargo, varios consejos municipales y regionales en todo Canadá han



Tom Hayden promoviendo políticas antiexplotación

aprobado mociones para desarrollar e implementar políticas de compras, incluyendo los de Nanaimo, el Distrito Regional de Nanaimo, Duncan, Ladysmith y North Cowichan, en British Columbia, Calgary en la provincia de Alberta, Saskatoon en Saskatchewan, Toronto y Windsor en Ontario, Bathurst en New Brunswick y Port Hawkesbury en Nova Scotia. En muchas de esas ciudades existen borradores de las políticas en debate.

También se están desarrollando campañas por políticas municipales de compras Sin Explotación en Ottawa, Ciudad de Quebec y Halifax.

La tragedia de Spectrum:

Un llamado de atención para la industria del vestido de Bangladesh

En nuestra edición de julio del Boletín informamos sobre la tragedia en la fábrica Spectrum/Shahriyar en Dhaka, Bangladesh, en la cual murieron al menos 64 trabajadores de la confección – el estimado inicial fue de 74 – y docenas resultaron heridos cuando la fábrica se derrumbó el 11 de abril a la una de la madrugada. Si la fábrica se hubiera derrumbado durante el turno del día, es posible que hubieran muerto cientos de trabajadores más.

Tal como lo confirmaron numerosas organizaciones locales e internacionales, la tragedia de Spectrum no fue un desastre natural, sino el colapso del edificio era totalmente prevenible. Las malas prácticas de construcción, la negligencia y avaricia de los dueños de la fábrica, la falla de las autoridades gubernamentales en hacer cumplir el código del edificio y las regulaciones de seguridad, y la aparente incapacidad de los compradores internacionales de monitorear apropiadamente sus códigos de conducta y hacer cumplir los mismos, todo fue responsable por la muerte de los trabajadores.

A pocos días de la tragedia, la Campaña Ropa Limpia (CCC) europea y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITVC) movilizaron a sus miembros y redes para

presionar a cuatro tiendas minoristas europeas que se aprovisionan en la fábrica para que actuaran de inmediato asegurando que los heridos, los desempleados y las familias de los que murieron recibieran compensación adecuada, y que se implantaran mecanismos para prevenir futuras tragedias.

En Canadá y Gran Bretaña, la RSM y las agrupaciones laborales y de ONGs de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) hicieron cabildeo con tiendas en sus respectivos países para que comunicaran a sus proveedores de Bangladesh y a las dos asociaciones industriales de ese país su preocupación sobre la falta general de condiciones de trabajo seguras en la industria del vestido para la exportación del país.

Bajo creciente presión de la CCC y la FITVC, una delegación de tiendas europeas que se abastecen en la fábrica fueron a Bangladesh a principios de junio para investigar la situación. La misión incluyó a representantes de The Cotton Group (Bélgica), Grupo Inditex (propietaria de la tienda española Zara), y Kardstadt Quelle (Alemania).

Acompañaron a la delegación, Neil Kearney, Secretario General de la FITVC, y Lakshmi Bhatia de Gap Inc., representando a la

Iniciativa de Comercio Ético de Gran Bretaña.

La visita de la delegación a Bangladesh se llevó a cabo casi dos meses después de la tragedia de Spectrum, sin embargo los sobrevivientes del



Shahriyar, dueño de Spectrum, es arrestado.

derrumbe de la fábrica todavía no habían recibido los salarios atrasados adeudados o su indemnización legal, la mayoría de los heridos no habían recibido atención médica apropiada, y se había ofrecido a las familias de los fallecidos sólo US\$300 como compensación por familia.

Después de reunirse con trabajadores heridos, parientes de las víctimas y aquellos que se habían quedado sin trabajo después del derrumbe de la fábrica, la delegación convino en una serie de medidas para tratar con las consecuencias inmediatas de la tragedia y en comenzar a tratar los problemas subyacentes en la

industria. Las medidas comprendían:

- La creación de una oficina en sitio para ayudar a compilar una lista de empleados y los detalles sobre los muertos, desaparecidos y heridos;
 - El establecimiento de un fondo fideicomiso para contribuciones de las tiendas, los propietarios de fábricas, la asociación de la industria y el gobierno de Bangladesh;
 - Una oferta de Inditex de asegurar una evaluación independiente de compensación adecuada para las víctimas de la tragedia;
 - Una demanda para una investigación de las características estructurales de todas las fábricas de confecciones de varios pisos; y
 - Una propuesta para la creación de un Comité Tripartito de Desarrollo Económico y Social para desarrollar y comercializar la industria sobre la base del respeto por los derechos de los trabajadores.
- Aunque algunos de los compradores europeos y la asociación de la industria en Bangladesh ofrecieron desde entonces compensación adicional para los heridos, los desempleados y las familias de las víctimas, todavía no se ha llegado a un acuerdo sobre el nivel apropiado de compensación.

El futuro de la industria del vestido mexicana



El 18 de agosto, representantes del gobierno mexicano, de empresas mexicanas fabricantes de confecciones, organizaciones laborales nacionales e internacionales, empresas internacionales de marcas líderes, y organizaciones mexicanas de derechos laborales se reunieron en la Ciudad de México para tratar el futuro de la industria textil y del vestido del país después de la eliminación del sistema de cuotas del Acuerdo Multifibras a fines de 2004.



"Estamos incorporando estándares laborales directamente en nuestras decisiones de compras."

Sean Ansett,
Gap Inc.

PHOTOS: LAURA CANO

La conferencia de un día, "¿Habrà futuro para la industria textil y del vestido en México? El impacto del fin del Acuerdo Multifibras en la industria y los derechos laborales" fue auspiciada en conjunto por la RSM y la organización mexicana de mujeres MUTUAC.

La reunión pública y los talleres de seguimiento para organizaciones de la sociedad civil de México fueron parte de una serie de actividades relacionadas con la participación de la RSM en el Foro Internacional Acuerdo Multifibras (FIAM), una iniciativa multipartita internacional que promueve prácticas empresariales responsables y respeto a los derechos de los trabajadores en el período post cuotas.

Los oradores en la reunión pública incluyeron representantes de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido, el Sindicato Nacional de la Industria Textil y de la Confección S y C de la RM –

CTM, la Secretaría de Economía, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV), el FIAM, Nike, Gap Inc., Levi Strauss, la Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno (IRSTD), y el experto mexicano en derechos laborales Arturo Alcalde.

México post cuotas

México es uno de los diez países identificados por el FIAM como particularmente vulnerable en el mundo post AMF.

Después de tres años de una pronunciada declinación en empleos – de 2001 a 2003 un cuarto de millón de trabajadores mexicanos textiles y de confecciones perdieron sus empleos – la situación, según estadísticas oficiales, pareciera haberse estabilizado.

Aún así, con el empleo en la industria en general un 33,6% por debajo de su pico de 2000, el nuevo régimen de libre comercio y los cambios anticipados en las

pautas globales de inversión y abastecimiento siguen produciendo temor de pérdida de empleos en gran escala.

"El fin de los sistemas de cuotas ha sido marcado por nuevos cierres de fábricas, mayor incertidumbre y, con frecuencia, el deterioro de las condiciones de trabajo para los trabajadores de la industria del vestido, especialmente aquellos empleados en las fábricas más pequeñas y subcontratistas," dice Milisa Villaescusa de MUTUAC, una de las organizaciones organizadoras del foro.

No resulta difícil entender por qué el fin de las cuotas recibe atención nacional en México. Con un total de alrededor de 600.000 empleos (alrededor de un 20% del total de empleos en manufactura), la industria del vestido sigue siendo uno de los mayores empleadores del país, y en algunas partes del país es claramente la mayor fuente de empleos e ingresos locales.

Mirando al futuro

La reunión pública y los talleres ofrecieron a las organizaciones de la sociedad civil de México la oportunidad de interrogar a compradores internacionales que se aprovisionan en el país sobre

"Estos estándares deberían garantizar los derechos humanos laborales internacionalmente reconocidos cuyo respeto podría ser un ventaja comparativo de México en la competencia internacional."

Arturo Alcalde, especialista mexicano en derechos

sus planes para el futuro, así como debatir los impactos actuales y futuros del fin del AMF para los trabajadores de la industria del vestido y sus comunidades, además de posibles estrategias de supervivencia para la industria que incluyan el respeto por los derechos de los trabajadores.



"El fin de los sistemas de cuotas ha sido marcado por nuevos cierres de fábricas, mayor incertidumbre y, con frecuencia, el deterioro de las condiciones de trabajo"

Milisa Villaescusa, MUTUAC

Dice Sean Ansett, Director de Enlaces Globales de Gap Inc.: "En nuestro informe de responsabilidad social de 2004 recientemente dado a conocer, decimos que aunque con el fin del régimen de cuotas tenemos ahora más control sobre dónde hacemos nuestros negocios, no es nuestra intención hacer toda la producción en un lugar. Creemos que necesitamos una red de suministros diversificada para mitigar el riesgo geográfico, incrementar la velocidad de entrega al mercado y entregar la amplia variedad de productos que vendemos en nuestras tiendas. Seguimos también alentando a los productores de confecciones que trabajen con nosotros y con otras empresas para mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas de su propiedad, en las que operan o a las que contratan. Con el fin de lograr esto, estamos incorporando estándares laborales directamente en nuestras decisiones de compras."

Y mientras la situación general en México es ciertamente desalentadora – el problema de la competitividad china domina el debate – hubo también consenso de que México seguirá siendo en los años venideros un país productor de confecciones.

Diferentes prioridades

Para los dirigentes de la industria mexicana – como, por ejemplo, Tony Kuri Alam, presidente de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido – una preocupación importante es la prevalencia de importaciones ilegales en el mercado doméstico mexicano. Según algunas estimaciones, el volumen total de prendas de vestir importadas ilegalmente representa más del 50% de los productos de indumentaria que se venden en el país.

Esta preocupación fue manifestada también por Adolfo Gott Trujillo, secretario general del Sindicato Nacional de la Industria Textil y de la Confección S y C de la RM, afiliada a la CTM. "México ha sufrido debido al contrabando de productos de otros países en el país," dice Gott. "Las empresas y los sindicatos del sector debemos trabajar juntos para demostrar a las autoridades que queremos terminar con el contrabando."

Los sindicatos independientes y las organizaciones laborales mexicanas que participaron tienen mayor preocupación con la situación a nivel de fábrica en las maquiladoras y otras fábricas de confecciones. Argumentan que la situación requiere un debate más amplio que debería incluir temas de representación de los trabajadores – en particular la transparencia de los convenios colectivos – y formas de tratar con la inseguridad laboral.

Se pidió a los representantes de las empresas de marcas que definan su concepto de libertad de asociación en el contexto mexicano. Si la libertad de asociación aparece de hecho en el código de conducta de una empresa, se les dijo, hará falta un considerable esfuerzo para implementar efectivamente esa disposición con el fin de satisfacer los intereses de los trabajadores mexicanos.

Una pregunta sin respuesta es qué pasos estarían las empresas de marcas dispuestas a dar para contribuir a la estabilidad de empleo en las fábricas mexicanas en las que se proveen actualmente.

Oportunidades de colaboración

A pesar de la diversidad de sectores, perspectivas e

intereses representados en la conferencia, hubo un acuerdo general sobre la necesidad de una discusión de seguimiento sobre posibles estrategias para la supervivencia y el crecimiento de la industria del vestido mexicana.

"Para sobrevivir, la industria textil y del vestido de México requiere un acuerdo entre empresarios y trabajadores y el gobierno mexicano para instrumentar mecanismos de perspectivas varias," dice Arturo Alcalde, especialista mexicano en derechos laborales. "Necesitamos llegar a un compromiso de estándares de comportamiento en un lógico de responsabilidad social empresarial y a un mecanismo de inspección y monitoreo para confirmar el cumplimiento de esto compromiso. Estos estándares deberían garantizar los derechos humanos laborales internacionalmente reconocidos cuyo respeto podría ser un ventaja comparativo de México en la competencia internacional."

Al día siguiente, los participantes en el taller de la sociedad civil trataron sobre la necesidad de ver más allá de sus realidades locales y desarrollar propuestas comunes con el fin de relacionarse efectivamente con la industria y el gobierno al nivel nacional. Decidieron crear una red de grupos laborales de los centros mexicanos de producción de confecciones y colaborar en un proyecto conjunto de investigación sobre los cambios que se están dando en la industria del vestido mexicana, incluyendo la consolidación industrial, los cierres de fábricas, la pérdida de empleos, y los impactos de estos cambios en trabajadores y comunidades.

notas y noticias

Demanda colectiva contra Wal-Mart

El 13 de septiembre, la organización estadounidense Fondo Internacional para los Derechos Laborales (ILRF) presentó una demanda judicial colectiva contra la tienda más grande del mundo, Wal-Mart, en nombre de trabajadores de las fábricas proveedoras de la empresa en China, Indonesia, Bangladesh, Nicaragua y Swazilandia.

La demanda, presentada en la Suprema Corte de California en Los Angeles acusa a Wal-Mart de “no ejercitar la supervisión adecuada del cumplimiento de su Código de Conducta, así como el cumplimiento de las leyes laborales locales y los estándares internacionales establecidos como las Convenciones de la OIT.” Acusa además a Wal-Mart de “imponer a sabiendas precios y requerimientos de tiempos de entrega a los proveedores que resultan necesariamente en condiciones de explotación.” La demanda acusa también a Wal-Mart de “engañar conscientemente al público sobre las condiciones en las cuales se producen sus mercancías . . .”

Según el ILRF, los trabajadores que producen para Wal-Mart “son forzados regularmente a trabajar horas extra, forzados a trabajar sin horarios, no se les paga el salario mínimo, ni siquiera el que se basa en la legislación laboral local, y se les niega los beneficios que exige la legislación laboral local.”

La demanda fue presentada también en nombre de un grupo de trabajadores empleados en las tiendas de comestibles Ralphs y Safeway en California, acusando que sus empleadores forzaron a los trabajadores a aceptar concesiones de salarios y beneficios con el fin de poder seguir compitiendo con Wal-Mart.

Según el ILRF, un objetivo principal de



FOTO: UFCW

la demanda judicial colectiva es requerir a Wal-Mart que trabaje con representantes de los acusantes para desarrollar un sistema que asegure la implementación del Código de Conducta de Wal-Mart.

Para mayor información (en inglés) visitar: www.laborrights.org/

Más trabajadores de Wal-Mart se sindicalizan

Trabajadores de Wal-Mart Tire & Lube Express en Cranbrook, British Columbia, Canadá, votaron incorporarse al Sindicato Unido de Trabajadores de Alimentación y Comercio (UFCW), convirtiendo en mentira la afirmación de Wal-Mart de que si se les da la oportunidad de votar, los empleados siempre rechazarán la representación sindical.

Los nuevos miembros del Local 1518 del UFCW se unen a trabajadores en tres tiendas certificadas de Wal-Mart en Quebec que están al presente realizando la primera negociación de contrato con la empresa. Según el UFCW, las solicitudes de certificación de dos tiendas adicionales de Wal-Mart en British Columbia están a la espera de una decisión del Consejo de Relaciones Laborales de la provincia canadiense.

Mientras tanto, el Consejo de Relaciones Laborales de Quebec dictaminó a favor de ex empleados de la tienda de Wal-Mart en Jonquiere, Quebec, quienes perdieron sus empleos cuando Wal-Mart decidió cerrar la tienda después que formaran un sindicato. El Consejo dictaminó que Wal-Mart había actuado ilegalmente y

había despedido a los trabajadores por participar en actividades sindicales.

Para mayor información (en inglés) visitar: www.ufcw.ca/

El gobierno canadiense rechaza la revelación de fábricas

Después de rondas de consulta con interesados, documentos de políticas y una mesa redonda, el gobierno canadiense rechazó la propuesta del Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG) por cambios en las regulaciones de la Ley de Etiquetado Textil que hubiera requerido a las empresas revelar la ubicación de las fábricas donde se hacen sus prendas de vestir.

El informe del Foro de Política Pública y las recomendaciones de la mesa redonda de noviembre de 2003 auspiciada por el gobierno canadiense sobre la propuesta del ETAG y otras opciones de política, fueron finalmente dados a conocer al público casi un año y medio después del evento.

El informe del Foro rechaza la propuesta del ETAG sobre la base de que no había un consenso de todos los interesados, de que su foco sobre el sector

de indumentaria es demasiado estrecho, de que había dificultades técnicas, y de que la Ley no era la herramienta adecuada para establecer políticas.

Sin embargo, el informe sugiere que el gobierno considere otras opciones de políticas que también fueron propuestas por el ETAG en la mesa redonda, incluyendo políticas éticas de compras gubernamentales, preferencia en apoyo financiero gubernamental a empresas que provean evidencia de actividades relacionadas con la responsabilidad social corporativa, y políticas y tratados comerciales que vinculen el cumplimiento de estándares laborales con un mejor acceso al mercado canadiense.

Una copia del informe (en inglés) puede verse en: www.competitionbureau.gc.ca/internet/index.cfm?itemID=1893&lg=e



En Memoria de Angela Hale

Nos entristeció enterarnos del fallecimiento súbito el 6 de septiembre de nuestra amiga y colega, Angela Hale, Directora de Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo. Angela fue una dedicada e incansable defensora de los derechos de las mujeres trabajadoras en la industria del vestido. Ayudó a construir vínculos directos entre mujeres activistas de base en diversas partes del mundo. Su investigación otorgó voz a las mujeres que trabajan en las cadenas globales de suministros. Angela fue inspiración para todos nosotros en la RSM. La extrañaremos sobremanera.



Empresas de Marcas y Organización de Trabajadores: Lecciones de campañas por Lesotho, Tailandia y Honduras.

Una nueva publicación de la RSM, con la descripción de tres campañas exitosas que ayudaron a defender el derecho de los trabajadores a organizarse. Para obtener una copia, contactarse con la RSM a info@maquilasolidarity.org

Dole dispuesta a negociar

La empresa gigante multinacional de alimentación, Dole, ha acordado sentarse a la mesa y negociar de buena fe con un sindicato independiente que representa a trabajadores de la plantación Splendor Flowers de la empresa en Colombia, con respecto a las demandas de los trabajadores, entre ellas que Dole comience a negociar un contrato con el sindicato Sintrasplendor.

Según el Proyecto Estadounidense de Educación Laboral en las Américas (US/LEAP), Dole se había embarcado en una campaña antisindical desde el momento en que los trabajadores de corte de flores decidieran sindicalizarse a fines de 2004. La campaña incluyó el despido de dirigentes sindicales, el patrocinio de un sindicato adversario controlado por la empresa, y la presión al gobierno colombiano de que suspendiera el registro legal del sindicato.

“Si los trabajadores tienen éxito en negociar un contrato colectivo, Sintrasplendor se convertirá en el primer sindicato independiente con un contrato firmado con Dole en sus operaciones de corte de flores en Colombia,” dice el Director Ejecutivo de US/LEAP Stephen Coats.

Una manifestación contra Dole que estaba programada realizarse en Nueva York el 19 de septiembre durante una cena de beneficio organizada por la organización de monitoreo de derechos

laborales Responsabilidad Social Internacional (SAI), fue cancelada como resultado del acuerdo.

Para mayor información (en inglés) visitar: www.usleap.org

Bata: ¿Sin Explotación?

El fabricante canadiense de calzado, Bata, está bajo una cada vez mayor presión para que implemente un plan de acción correctiva en su fábrica PT Sepatu Bata TBK en Jakarta, Indonesia. La fábrica propiedad de Bata produce todo el calzado para la tienda online “No Sweat” (Sin Explotación) de EE UU, que utiliza para su mercadotecnia que sus productos son fabricados “sin explotación” y “en plantas sindicalizadas”.

Una auditoría, comisionada por No Sweat y llevada a cabo por un equipo local e internacional de expertos en derechos laborales, encontró evidencia de discriminación de género, falta de pago del salario mínimo legal a trabajadores que no completan las metas de producción, y falta de democracia sindical.

No Sweat publicó en el sitio el informe de auditoría y la respuesta de Bata y está tratando de trabajar con el proveedor para lograr una remediación. La RSM y varias organizaciones estadounidenses de derechos laborales exigen a Bata que realice una acción inmediata para tratar con los resultados de la auditoría.

Se puede ver el informe de auditoría (en inglés) en: www.nosweatapparel.com/sources/PT-Sepatu-Bata.htm

Acuerdo en Ring Shine Textiles

—viene de la página 1—

ser representados por comités de trabajadores en una fábrica.

El 11 de junio, el Comité recibió una certificación de registro de la Autoridad de Zonas Francas de Exportación de Bangladesh (BEPZA), y el 3 de julio presentó sus propuestas de negociación. Uno de los temas planteados fue la conducta

abusadora de una supervisora, encargada del terminado, la Sra. Kim Jong Queen. Aunque tanto la BEPZA como la empresa prometieron tratar con este problema, no hubo acciones disciplinarias.

El 13 de julio, la Sra. Jong Queen asaltó físicamente a tres trabajadores por cometer errores en su trabajo. Se dice que tomó a un trabajador por el cuello haciéndolo caer. En la caída el trabajador tropezó con una plancha de acero y se quemó con el agua hirviendo. La supervisora luego quemó a una trabajadora con la plancha y arrojó una bobina a la cara de un tercer trabajador. Los tres resultaron lesionados y necesitaron atención médica.

Furiosos por lo que vieron, algunas de las trabajadoras persiguieron a la Sra. Jong Queen hasta su oficina donde la golpearon, junto con otra mujer, la Gerente de Producción, que trató de intervenir. El mismo día, el Gerente de Administración de la fábrica presentó cargos penales contra 40 trabajadores involucrados en el incidente.

Reacción de la gerencia

El 16 de julio, cuando los trabajadores llegaron a trabajar, fueron confrontados por la policía, representantes de la BEPZA, y guardias contratados por la empresa que intentaron intimidar a los trabajadores para que firmaran declaraciones

testimoniando que algunos trabajadores habían causado daños a propiedad de la empresa. Los 60 o 70 trabajadores que accedieron a firmar la declaración fueron los únicos a los que se permitió entrar en la fábrica.

El 17 de julio, el Comité se reunió con la empresa y la BEPZA en un intento de solucionar el conflicto, mientras los

trabajadores reunidos en la fábrica esperaban los resultados. No se llegó a una solución y los trabajadores se negaron a trabajar.

El paro continuó en los días siguientes y más de 100

trabajadores fueron arrestados por la policía en sus casas, y más de 200 fueron heridos, 50 de gravedad, cuando la policía atacó una protesta de los trabajadores ante la oficina de la BEPZA. Además, se informó que algunos miembros del Comité de Trabajadores fueron amenazados por la policía con que, si continuaba el paro, serían “muertos en un cruce de fuego”, un término conocido en Bangladesh como muerto durante el arresto.

El 19 de julio, la empresa presentó acusaciones penales contra 12 miembros del Comité acusándoles de tratar de forzar a la empresa a firmar un convenio colectivo de trabajo, y contra 1200 trabajadores sin nombrar por “destrucción de propiedad.” Al día siguiente, la policía presentó acusaciones adicionales contra 10 trabajadores por “conspiración” y “complot” y contra 12 miembros del Comité por acusaciones falsas por drogas.

Tres miembros del Comité arrestados por la policía el 21 de julio estuvieron detenidos al menos 10 días y se informó que fueron golpeados.

El 24 de julio, los trabajadores comenzaron a volver al trabajo, pero

cientos fueron despedidos o echados. La mayoría de los miembros del Comité de Trabajadores no pudieron volver a trabajar por temor a ser arrestados.

El acuerdo

El acuerdo del 7 de septiembre entre la empresa y el Comité de Trabajadores compromete a la empresa a retirar las acusaciones contra los trabajadores, los que nombró y los que no nombró, ofrecer la reincorporación a todos los miembros del Comité y otros trabajadores despedidos como resultado del conflicto, y comenzar el diálogo, la consulta y las negociaciones con el Comité.

El acuerdo también dispone el pago de gastos médicos documentados incurridos por trabajadores como resultado de lesiones recibidas durante el curso del conflicto, el establecimiento de un departamento de recursos humanos manejado por profesionales para tratar con las relaciones industriales, el desarrollo de “un protocolo detallado para la operación de un sistema maduro de relaciones industriales en la empresa...” y la creación de un programa de capacitación para miembros del Comité y personal de gerencia sobre sus derechos y responsabilidades, y sobre buenas prácticas de relaciones industriales.

nuevos
recursos

Justicia para Todos y Todas: La Lucha por los Derechos Laborales en China. El Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, 2004, 94 páginas.
www.solidaritycenter.org/files/justicia_para_todos_y_todas_en_china.pdf

