

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Trabajadoras despedidas de la fábrica Exportadora de Pantalones en el momento del embargo precautorio de la maquinaria, 15 de julio de 2011



FOTO: COLECTIVO OBRERAS INSUMISAS

Vol. 16 No. 3 • Dic. 2011

dentro

Industria de la confección de Haití: Bienvenidos los trabajos pero ¿y el derecho a formar sindicatos?

3

Avances y retrocesos: Son posibles los avances en derechos de los trabajadores aún en este clima económico

4

Trabajo precario: ¿Se comprometen las marcas de vestuario deportivo a terminar con esta práctica?

6

Sandblasting: Marcas de alta moda como Versace se unen a la prohibición internacional

7

Amenazada la vida de defensoras de derechos humanos en México

DEFENSORAS Y DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS, del Colectivo Obreras Insumisas de Tehuacán, México, fueron objeto de amenazas de muerte por asesorar y apoyar trabajadoras(es) despedidas injustamente de una fábrica de pantalones.

Además de las amenazas, la líder de Las Insumisas, Reyna Ramírez y Rodrigo Santiago, un colaborador del colectivo, denunciaron que la empresa puso precio a sus cabezas.

● ver 'Precio a sus cabezas', p.8

En este número de fin de año del *Boletín* resaltamos algunas de las victorias que trabajadoras y trabajadores, y el movimiento de derechos laborales, han logrado en este año, así como algunos retrocesos.



Editorial

LOS PASOS HACIA DELANTE, que han ido desde el compromiso obtenido de algunas marcas de eliminar el peligroso proceso de desgaste por chorro de arena en las lavanderías de pantalones (ver el artículo en la página 7) hasta el histórico contrato colectivo de trabajo negociado por las trabajadoras(es) en la fábrica Jerzees Nuevo Día de Russell Athletic, en Honduras, nos dan razones para ser optimistas de que los avances en derechos laborales son posibles, aún en este difícil clima económico y político.

Los retrocesos que enfrentamos en 2011 estarán claramente en nuestra agenda del 2012. Los ataques a los defensores y defensoras de derechos humanos y laborales, por ejemplo, seguirá siendo una seria preocupación, (ver el artículo de portada).

Muchos grupos de derechos laborales, incluyendo la RSM, han identificado los salarios de pobreza y el empleo precario en las cadenas globales de proveedores como los temas prioritarios para el 2012.

El trabajo precario, incluyendo la utilización cada vez más extendida de los contratos de corto plazo y de las agencias de empleo, es una alarmante tendencia global que reduce los ingresos de las trabajadoras(es) y les niega sus derechos y prestaciones de

seguridad social, (ver el artículo en la página 6).

El informe *Limpiemos la Moda*, del grupo británico de derechos laborales El Trabajo detrás de la Etiqueta, encontró que los salarios reales que se pagan a millones de mujeres y hombres empleados en la industria de la confección global están cayendo en lugar de aumentar.

Con una nueva posible recesión en el horizonte, podemos esperar que los ya de por sí insuficientes salarios sufran aún más presión en el 2012.

Recientes casos en El Salvador demuestran cuánto tendremos que andar antes de que las grandes marcas de ropa reconozcan su responsabilidad de asegurar que las trabajadoras(es), que hacen sus productos, reciban un salario digno.

Informes del Instituto Global por los Derechos Humanos y Laborales (GILH por sus siglas en inglés) encontraron que a trabajadoras(es) de dos distintas fábricas de El Salvador se les pagaba menos de una cuarta parte de lo que necesitan para satisfacer las necesidades básicas para ellas y sus familias. GILH informó que los salarios reales de las trabajadoras(es) han disminuido un 13 por ciento desde 2003.

En una de las fabricas, trabajadoras confeccionando ropa infantil de marca Dallas

Cowboys recibieron solo \$.10 centavos de dólar por cada prenda que cosieron; las prendas se venden por \$15 a 20 dólares en los Estados Unidos. El IGLH informó que la marca Dallas Cowboys obtuvo de ganancia 406 millones de dls. en 2010. Su dueño, Jerry Jones, personalmente posee \$ 1.9 millones en activos.

Con el surgimiento de movimientos como el de Ocupa Wall Street, que finalmente esta atrayendo la atención a la cuestión de la inequidad económica, este tipo de monumental disparidad en la distribución de la riqueza estará aun mas presente en la agenda laboral del 2012. Los salarios de pobreza que reciben las y los trabajadores de El Salvador, y en general trabajadores en toda la industria global de confecciones, rondan en lo obscuro cuando se comparan con las jugosas ganancias que obtienen quienes están en la punta de la pirámide de esta industria.

A menos y hasta que las empresas de confecciones y la industria en general traten con seriedad este problema central de los salarios de pobreza, no podremos honestamente decir que se está eliminando la explotación en sus cadenas globales de proveedores. ■

Lynda Yanz
por el equipo RSM

El Boletín de la Red de Solidaridad de la Maquila es una publicación trimestral en inglés y español de la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). La RSM es una organización de defensa de los derechos laborales y de las mujeres que trabaja para mejorar las condiciones de trabajo en las maquiladoras y zonas francas alrededor del mundo.

Editores:
Fernando Cabrera
Ana Enriquez
Bob Jeffcott
Kevin Thomas
Lynda Yanz
Traducción: Aníbal Vitón

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

Esta publicación se terminó de imprimir en los Talleres de Gráfico 21 en la Ciudad de México: Grafic21@prodigy.net.mx

<http://es.maquilasolidarity.org>



FOTO: INTERPRESS SERVICE (USADA CON AUTORIZACIÓN)

IZQUIERDA:
Trabajadores(as)
en la fábrica One
World Apparel en
Haiti

Conflicto en Haití por los derechos sindicales

EN ALGUNOS CÍRCULOS EN HAITÍ, LA INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN fue ampliamente aclamada como una oportunidad económica vital para el país, particularmente después del devastador terremoto de enero de 2010. Aunque la creación de aproximadamente 26,000 empleos en el país es algo ciertamente bienvenido, los beneficios plenos de estos empleos sólo se sentirán si son respetados los derechos legales de las trabajadoras(es), incluido el derecho a formar sindicatos y negociar colectivamente, y el de recibir un salario digno.

APROXIMADAMENTE EL 90% de las exportaciones de Haití a los EE.UU. son confecciones, con la ayuda de programas comerciales especiales que les dan acceso libre de aranceles a los mercados estadounidenses. Vinculados a esos beneficios comerciales, la Organización Internacional del Trabajo y la Corporación Financiera Internacional lanzaron el programa Mejor Trabajo Haití, en 2009, que monitorea las condiciones de trabajo en 29 fábricas haitianas e informa públicamente sobre su cumplimiento con los estándares laborales.

Salarios no pagados

El último informe público del programa Mejor Trabajo, emitido en octubre, indica que el cumplimiento con dichos estándares todavía es algo remoto. Noventa y uno por ciento de las fábricas ni siquiera están pagando el salario mínimo de Haití, que es de US\$ 6.20. Ochenta y siete por ciento no cumplen con los horarios de trabajo legales. Sólo una de las fábricas tiene un sindicato funcionando.

Ataques antisindicales

Buscando cambiar esta falta de representación sindical, un grupo de trabajadoras(es) haitianas registraron un nuevo sindicato que cubriría a toda la industria, Sendika Ouvriye

Takstil ak Abiman (SOTA), ante el Ministerio de Acción Social y Trabajo, el 16 de septiembre de 2011.

Sin embargo, según la federación sindical a la cual está afiliado el SOTA, poco después de darse registro, seis de los siete trabajadores(as) integrantes del comité ejecutivo fueron despedidos o forzados a renunciar de las fábricas en que trabajaban.

La fábrica Génesis, que produce casi exclusivamente para la empresa canadiense Gildan Activewear, fue la primera en despedir a dirigentes del SOTA: un trabajador fue forzado a renunciar el 23 de septiembre y tres más despedidos el 26. Otra fábrica que produce para la marca Hanesbrands, One World Apparel, despidió al secretario general de SOTA el 26 de septiembre, después que repartiera folletos fuera de la fábrica, antes de comenzar su turno de trabajo.

“El hecho de que casi todos los miembros del comité ejecutivo hayan sido despedidos pocas semanas después de su

surgimiento como líderes sindicales, así como las circunstancias específicas de los despidos, definitivamente sugiere que éstos fueron resultado directo de la decisión de los trabajadores(as) de ejercer su derecho a la libertad de asociación,” dijo Scott Nova, del Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC), que está presionando para la reinstalación de los despedidos.

Pidiendo acción

La RSM, el WRC y más de otras veinte organizaciones, están exigiéndole a Gildan y Hanesbrands que aseguren que los dirigentes sindicales despedidos sean reinstalados inmediatamente, incluso si es temporalmente, mientras se realiza una investigación de los despidos. Actualmente Mejor Trabajo está realizando un ejercicio de investigación de los hechos en las fábricas involucradas.

“No es aceptable que los dueños de fábrica puedan despedir a trabajadores(as) por organizarse para defender sus derechos,” dijo Yannick Etienne de Batay Ouvriye, una organización haitiana que trabaja junto a SOTA, durante una visita reciente a Canadá. “Esperamos que la gente de Canadá apoye a los trabajadores(as) despedidos en su lucha por ser reinstalados inmediatamente.”

Veintiún organizaciones estadounidenses y haitianas firmaron y enviaron una carta a Gildan y Hanesbrands urgiéndoles que asegurarán el respeto a los derechos de los trabajadores(as) que fabrican sus productos. “Ejercer su derecho a promover salarios justos y condiciones de trabajo seguras y dignas es un medio importante por el cual el pueblo haitiano puede mejorar sus circunstancias económicas, superar la pobreza que ha plagado al país por tanto tiempo, y asegurar un futuro viable,” decía la carta. ■



Avances y Retrocesos

Ya cerca del fin del año 2011, es oportuno revisar una vez más los avances y retrocesos que se han tenido en las campañas internacionales por los derechos laborales en el último año.

EN MEDIO DE UNA DÉBIL recuperación de la economía, y otros eventos que amenazan con arrastrarnos a otra recesión, el movimiento internacional de derechos laborales tuvo algunos sorprendentes éxitos, al obtener al menos algunas victorias que sientan precedentes y son importantes avances en temas críticos, como el de la libertad de asociación, el trabajo precario y la salud y seguridad de las y los trabajadores.

No obstante, a pesar de los avances, nuestro movimiento sufrió además varios retrocesos importantes que esperamos poder superar en 2012.



Avances

Marcas de ropa deportiva firmaron un protocolo sobre libertad de asociación

Después de dos años de negociaciones, y con el apoyo de la Alianza Internacional Juego Limpio, trabajadoras(es) indonesias obtuvieron nuevas protecciones sobre sus derechos sindicales en las fábricas de ropa. El Protocolo sobre Libertad de Asociación fue firmado el 7 de junio por grandes marcas de ropa internacionales, incluyendo Nike, adidas y Puma, sus proveedores locales, la principal federación sindical

del país y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVIC).

Nike compensa a trabajadoras(es) a quienes se les había negado su indemnización

Trabajadoras(es) de dos fábricas de Indonesia, que fueron cerradas sin pagarles indemnización a la obreras, recibieron al menos parte de lo que se les adeudaba cuando Nike acordó pagarles en base a la parte proporcional del negocio que compartía con las fábricas. El Consorcio por los Derechos de

los Trabajadores (WRC), aunque expresó su desacuerdo con la idea de la compensación parcial, reconoció como un paso positivo la contribución de hizo Nike, que fue de más de US\$ 1 millón para el pago a las despedidas. El WRC sigue haciéndole un llamado a las otras grandes marcas compradoras – adidas y The Dallas Cowboys – para que asuman sus responsabilidades con las y los trabajadores.

Terminando con el método de desgaste por chorro de arena

Las dos campañas internacionales, una liderada por la

Campaña europea Ropa Limpia y la otra por la FITTVC, buscando la prohibición global del método del chorro de arena en pantalones, creó una conciencia en los consumidores sobre el grave daño que causa a la salud de las trabajadoras(es) y lograron convencer a varias grandes manufactureras de pantalones, incluyendo Gucci, H&M, Levi's, Giorgio Armani, Benetton, Esprit y Versace, de que prohibieran esta práctica tan peligrosa (ver artículo en la página 7). Las campañas continuarán hasta que esta peligrosa práctica se elimine totalmente.

El derecho a saber en México
La RSM y Colectivo Raíz lograron dar un pequeño paso adelante en libertad de asociación en México, cuando un proveedor de Levi's, en Aguascalientes, acordó repartir copias del contrato colectivo de trabajo (CCT) a todas sus trabajadoras(es). Que las obreras tuvieran acceso a su CCT – algo que pudiera ser obvio en muchos países – establece un precedente en México, donde sindicatos y abogados corruptos regularmente firman “contratos de protección patronal” a espaldas de las trabajadoras(es), negándose a

divulgar su contenido. Otras marcas de ropa están prometiendo seguir los mismos pasos, y la Asociación Trabajo Justo acaba de incluir, en su nueva versión de código de conducta, la distribución del CCT como un requisito para los proveedores.

Un Nuevo Día para trabajadoras(es) hondureñas de la maquila

Trabajadoras(es) de la fábrica Jerzees Nuevo Día, de Russell Athletic en San Pedro Sula, Honduras, lograron un histórico contrato colectivo de trabajo y un aumento sustancial de sus salarios. El contrato se

logró después de una campaña de dos años en Honduras, los Estados Unidos y Canadá, que presionó a la empresa a re-abrir la fábrica en 2010, que había sido cerrada en medio de las negociaciones por un primer contrato colectivo de trabajo.

Otro avance en Johnson Controls

Trabajadoras(es) en la fábrica de autopartes Johnson Controls Interiores, en Puebla, México, que en 2010 habían logrado ser representadas por un sindicato independiente, tuvieron éxito en negociar su primer contrato colectivo de trabajo en el 2011. Durante su lucha, las trabajadoras(es) fueron apoyadas por sindicatos y organizaciones de derechos laborales en México, los Estados Unidos, Canadá y Europa.

en la lucha global por los derechos de las y los trabajadores



Retrocesos

Son atacados defensores de derechos laborales

En Puebla, México, miembros del Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) y la organización Obreras Insumisas (ver artículo en portada) fueron acosados, asaltados y objeto de amenazas de muerte por el “crimen” de asesorar y apoyar a trabajadoras(es) de la maquila. El presidente de la asociación local de industriales, CANACINTRA, llegó a definir públicamente al CAT “como un peligro para Puebla” que trabajaba para “desestabilizar a las empresas” en el estado, legitimando con esas declaraciones los ataques. Desafortunadamente los ataques a defensores y defensoras de derechos laborales están convirtiéndose en algo común en varios países.

Grupo de monitoreo independiente es amenazado

En la República Dominicana, la Fundación Laboral Dominicana (FLD) fue objeto de acoso, robo de equipo de cómputo y de demandas judiciales, por el “delito” de verificar la representación sindical en una fábrica de la marca Gildan Activewear, verificación que realizaba por encargo de la Asociación Trabajo Justo y el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores. El acoso y el intento de criminalizar el trabajo legítimo de monitores independientes no sólo impacta al grupo involucrado, sino que le envía un mensaje a todos los grupos de la sociedad civil para que evalúen cuidadosamente si el realizar este trabajo no afectará negativamente su funcionamiento, al someterlos a interminables procesos legales.

Foxconn no cumple su compromiso sobre salarios

Lo que pareció una importante victoria en el 2010, cuando la manufacturera de electrónica Foxconn prometiera un aumento sustancial de salarios para su millón de trabajadores(as) chinos, al final resultó ser una promesa falsa para muchos de estos obreros. En respuesta a la indignación internacional que provocó la ola de suicidios de obreras(os) en las fábricas de Foxconn, la empresa se comprometió a aumentar los salarios en un 30 por ciento, y Apple y otros compradores estadounidenses prometieron mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, una investigación realizada en 2011, por la organización hongkonesa Estudiantes y Académicos contra la Mala Conducta Empresarial (SACOM) por sus

siglas en inglés), reveló que los trabajadores de las nuevas fábricas de la empresa, en el interior del país, no han recibido los aumentos prometidos.

Trabajadoras(es) camboyanas son despedidas por exigir salario digno y hacer huelga

Cientos de trabajadoras(es) camboyanas fueron despedidas por sus patrones después que participaron en una huelga nacional exigiendo un salario digno. La presión sobre las marcas que se proveían en esas fábricas tuvo éxito al hacer que los proveedores firmaran un acuerdo para reinstalar a 160 de las trabajadoras(es) despedidas. Sin embargo, según los últimos reportes, todavía quedan sin trabajo más de 140 trabajadoras(es) de 13 fábricas.

● ver ‘Retrocesos’, p.8

FOTO: PETER KEMPF

¿Qué dicen que harán las marcas de ropa deportiva sobre el trabajo precario?

LA CADA VEZ MAYOR UTILIZACIÓN DE contratos de trabajo a corto plazo y de agencias de empleo es una tendencia global alarmante, que le niega a trabajadoras y trabajadores sus prestaciones de seguridad social y otros derechos, desalentándolos a que se organicen en sindicatos, y socavando el cumplimiento de las regulaciones laborales nacionales.

EN UNA ENCUESTA DE 2010, REALIZADA por la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV), por ejemplo, de sus sindicatos afiliados, el 69% de los que respondieron informaron sobre un aumento en la contratación a corto plazo en su país. Más del 66% informaron que los salarios pagados a las trabajadoras(es) contratadas a corto plazo eran menores a los que se pagan a las trabajadoras(es) permanentes, y 21% informó que los salarios eran menos de la mitad de los que se pagan a las permanentes.

Cambiando las reglas

La RSM ha estado tratando de contrarrestar esta tendencia, comunicándose con las marcas internacionales de ropa sobre el tema del trabajo precario, haciendo un llamado a terminar con los abusos de los contratos a corto plazo y otras formas de trabajo precario y por medio de cambios en las políticas de las empresas para que aborden el problema adecuadamente.

En los últimos tres años, la RSM y otros



grupos también han estado trabajando con la Asociación Trabajo Justo (FLA) para mejorar su Código de Conducta y sus Referentes, en donde se definen los estándares laborales que las empresas miembros a esa asociación acuerdan hacer cumplir en sus cadenas de proveedores.

El Código anterior de la FLA había sido criticado por varias organizaciones de derechos laborales, incluida la RSM, por sus débiles disposiciones en temas como horarios de trabajo, salarios y seguridad en el empleo.

Uno de los cambios más importantes en el nuevo Código de la FLA, que fue anunciado en junio de este año, es una

nueva serie de estándares encaminados a abordar el asunto del aumento de los contratos de corto plazo, la subcontratación por medio de agencias y el empleo eventual en fábricas de confecciones y calzado deportivo en todo el mundo.

Como regla general, los cambios a un código de conducta – dado los miles de códigos que inundan actualmente el ambiente empresarial – no tienden a llamar mucho la atención, pero el hecho de que grandes marcas globales de ropa deportiva como Nike, adidas y Puma suscriban el código de la FLA, al igual que más de 200 universidades, la mayoría estadounidenses y algunas canadienses, que requieren el cumplimiento del código como condición para otorgar lucrativos contratos de licencias para confeccionar ropa con sus logos, hace que el lenguaje que se defina en este código sea algo por lo que valga la pena luchar.

El Código de la FLA también es importante porque dicha asociación acepta reclamos de terceras partes, como de trabajadoras(es) y de sus defensores, cuando las empresas proveedoras de las marcas violan disposiciones del Código. A partir del 2012, se espera que las empresas miembros de la FLA se aseguren que sus fábricas proveedoras cumplan los estándares recientemente actualizados.

Un nuevo código de conducta no es la respuesta al trabajo precario, pero es una de las diversas herramientas que la RSM y otras organizaciones utilizarán para presionar a las empresas a hacerse responsables por las condiciones de trabajo que viven quienes fabrican sus productos. La RSM y otras organizaciones de derechos laborales se mantendrán monitoreando la implementación del nuevo Código para asegurar que las fábricas proveedoras hagan los cambios necesarios en el próximo año. ■

¿Qué requiere el nuevo código de la FLA en cuanto a trabajo precario?

- Las fábricas le deben pagar su salario a las trabajadoras(es) directamente, y el empleador es el único responsable por cualquier cuota que cobren las agencias de empleo.
- El contrato de corto plazo sólo puede utilizarse en situaciones excepcionales – los contratos de corto plazo no pueden ser una práctica regular de contratación.
- Las trabajadoras(es) bajo estos contratos deben recibir la misma compensación por su trabajo y tener las mismas condiciones que las trabajadoras(es) regulares.
- Las trabajadoras(es) bajo contratos de corto plazo que se conviertan en empleadas(os) permanentes tendrán su antigüedad desde el momento de su primer contrato.
- Se deberá permitir a todas las trabajadoras(es) – incluidas las subcontratadas – unirse a sindicatos y negociar colectivamente.
- Se establecen estándares mínimos para contratación y empleo de trabajadoras(es) migrantes.

Grandes casas de moda se unen a la prohibición del método de desgaste por arena (sandblasting)



ARRIBA: rayos x de silicosis en pulmones humanos

LA FAMOSA MARCA ITALIANA DE modas Armani, a través de la red social Twitter, anunció su nueva política sobre este método. El 2 de septiembre, la empresa escribió: "El Grupo Armani anuncia que la técnica de sandblasting ha sido eliminada de toda la producción, comenzando con la colección AW11-12", refiriéndose a la colección Otoño/Invierno 2011-2012 que actualmente está en las tiendas.

La decisión de Armani le sigue los talones a una decisión similar tomada por otra famosa marca italiana de moda, Versace, que en julio pasado también anunció que le había "pedido a cada proveedor (y se lo seguirá pidiendo a cualquier nuevo proveedor como condición para trabajar con Versace) que certificara que no estaban utilizando sandblasting." La empresa añadió que si se encontraba a algún proveedor usando esta técnica, "ello sería considerado una violación del contrato y en consecuencia sería cancelado."

Peligro innecesario para los trabajadores

El método de desgaste por chorro de arena es un proceso de terminado que se

LAS CAMPAÑAS GLOBALES CONTRA LA PRÁCTICA PELIGROSA DEL desgaste por chorro de arena de pantalones de mezclilla, han logrado importantes éxitos en los últimos meses, al sumar sus nombres algunas marcas de moda de alto perfil a la creciente lista de empresas que prohíben la práctica. Los recientes éxitos se deben en gran parte al trabajo de la Campaña Ropa Limpia (CCC por sus siglas en inglés) y de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVIC), que están liderando estas campañas contra el método del chorro de arena, denominado en inglés sandblasting.

realiza en lavanderías de productos de mezclilla, mediante el cual los pantalones y otros productos de mezclilla son lavados o desgastados con chorros de partículas de arena de sílice, con el fin de darles el aspecto de gastado o

viejo, que tanto desean los consumidores occidentales. La exposición a la arena utilizada en esta técnica puede producir silicosis, una grave enfermedad ocupacional pulmonar, caracterizada por inflamación y cicatrización en los pulmones.

Se ha culpado al sandblasting por la muerte de docenas de trabajadores en Turquía, especialmente hombres, con miles más en todo el mundo, que están en riesgo solo por querer satisfacer las tendencias occidentales de la moda.

Versace fue blanco de una campaña lanzada por la CCC a través del sitio web change.org. La campaña llevó a algunos denunciantes a poner mensajes de enojo en el muro de Versace en Facebook, forzando a la empresa a restringir temporalmente el acceso a su muro.

Christa Luginbühl, de la CCC, dice que el cambio de actitud de Versace y Armani es importante no sólo porque significa la eliminación del método del chorro de arena en su cadena de proveedores, sino porque "también puede tener un impacto en el mercado de imitaciones de estas marcas." Se puede presumir que si estas empresas proveedoras dejan de utilizar la técnica, las imitaciones piratas de sus productos también se harán sin este proceso.

La CCC, sin embargo, no ha tenido el mismo éxito con la marca italiana de moda Dolce & Gabbana, a pesar de una campaña en change.org, que a la fecha ha logrado 45,000 firmas. Según Luginbühl, "D&G no ha respondido a ninguno de nuestros llamados. Aunque han recibido decenas de quejas y protestas a través de change.org, simplemente nos ignoran."

¿Son seguras las alternativas?

Desde que comenzó la campaña en noviembre de 2010, docenas de grandes marcas, incluyendo Levi's, H&M, Benetton, Gucci, Pepe Jeans y Replay, se comprometieron a dejar de utilizar la técnica del chorro de arena.

Según Luginbühl, una de las grandes interrogantes ahora es cómo las marcas se aseguraran que las alternativas a esta técnica no causen otros problemas a la salud de los trabajadores. Las técnicas alternativas incluyen tratamiento químico, lavado con piedra [stone wash], cepillado o lijado a mano. Estas técnicas pueden causar asma ocupacional, que afecta los conductos respiratorios superior e inferior, e intoxicación por los químicos utilizados. El desgaste por chorro de arena es por mucho la técnica más peligrosa y mortal.

Dadas las preocupaciones que se tienen sobre los métodos alternativos al del chorro de arena, "es importante que las marcas además realicen evaluaciones de riesgo sobre estas otras técnicas alternativas, con el fin de evitar causar otros problemas de salud para los trabajadores," concluyó Luginbühl. ■

Precio a sus cabezas

● viene de la página 1

El 4 de julio, trabajadoras de la fábrica Exportadora de Pantalones hicieron un paro de labores exigiendo mejoras de salarios y condiciones laborales. Entre sus demandas estaban recibir sus salarios de apenas US\$ 15.00 por semana, la falta de seguridad social, y el hecho de que el sindicato que se supone debía representarles era un "sindicato de protección patronal", aliado a la empresa.

Cuando regresaron a trabajar el 5 de julio, se encontraron con que habían sido despedidas y la planta cerrada.

Las Insumisas ayudaron a las trabajadoras a interponer una demanda ante la junta local de conciliación exigiendo ser reinstaladas o indemnizadas por el despido injustificado, así como otros derechos y prestaciones que se les adeudaban según la ley mexicana.

Las trabajadoras también demandaron su derecho al embargo precautorio de la maquinaria de la empresa, como garantía por lo que se les adeudaba. Después de que la junta de conciliación les otorgara el amparo, el 15 de julio las trabajadoras fueron a la fábrica y comenzaron a ejecutar el embargo. Mientras lo hacían, dos hombres que estaban en la puerta de la fábrica se aproximaron a Santiago y lo amenazaron con eliminarlo si no dejaba de "interferir".

El 5 de julio, representantes de las trabajadoras despedidas se reunieron con Joaquín Reyes, de la federación sindical FROC-CROC, que ostenta la titularidad del contrato colectivo de trabajo (CCT) de la fábrica, y a quienes las trabajadoras(es) acusan de representar los intereses del dueño. Reyes le dijo a las trabajadoras que el representante legal de la

empresa le había puesto precio a la cabeza de Rodrigo Santiago y Reyna Ramírez.

En México, es una práctica común que sindicatos ilegítimos obtengan la titularidad de un CCT, sin el conocimiento o consentimiento de las y los trabajadores. Estos contratos son denominados "contratos de protección patronal" porque protegen a los empleadores al prevenir que los traba-



ARRIBA: Trabajadoras de Exportadora de Pantalones se manifestaron

jadores(as) formen o se incorporen a sindicatos democráticos legítimos, para negociar contratos colectivos de trabajo auténticos, que ofrezcan mejores salarios y condiciones de trabajo.

doras de Exportadora, uno de los hombres que lo había amenazado el 15 de julio se le acercó de nuevo y le advirtió nuevamente que si seguía con la demanda de despido injustificado, sería eliminado.

Temiendo por su seguridad y la de sus compañeras, al día siguiente Santiago fue al Ministerio Público de Tehuacán a presentar una denuncia formal por amenazas y pedir protección de las autoridades. Después de esperar tres horas los funcionarios le dijeron que no tenían tóner para imprimir la ratificación de la denuncia, y que tenía que volver

al día siguiente.

Más recientemente, el 4 de octubre, cuando Santiago salió de una reunión con ex trabaja-

Santiago tuvo que regresar al Ministerio Público al día siguiente, cuando finalmente su denuncia fue recibida. "En la denuncia solicito a las autoridades que prevengan y bloqueen cualquier plan de atacarnos a Reyna Ramírez Sánchez del Colectivo y a mí, iniciando una investigación oportuna y efectiva sobre las amenazas, y castigando a quienes resulten responsables," dijo.

"Más allá de lo obvio, lo que es lamentable es que estos actos de intimidación en contra de nuestra organización nos fuerzan a enfocarnos en nuestra propia defensa, lo cual hasta cierto punto afecta el trabajo que estamos comprometidos a hacer en favor de las y los trabajadores de la confección," concluyó.

Las Insumisas y la organización mexicana de derechos humanos, PRODESC, hacen un llamado a sus aliados para que envíen una carta a las autoridades mexicanas pidiendo protección para Reyna y Rodrigo. La RSM trabaja con ambas organizaciones desde hace varios años. ■

Retrocesos

● viene de la página 5

Dan marcha atrás las marcas de ropa en compensar a víctimas de incendio de una fábrica

En diciembre de 2010, 29 trabajadoras(es) de la confección en Bangladesh perdieron la vida y docenas más resultaron heridas en el incendio de una fábrica, propiedad del Grupo Hameen, una de las mayores manufactureras del país. Después de meses de negociaciones con sindicatos y organizaciones de derechos laborales, locales e internacionales, las grandes marcas estadounidenses cuyos productos eran hechos en la fábrica, anunciaron unilateralmente compensar a las familias de las víctimas con un 40% de lo que los sindicatos de Bangladesh habían exigido. Estos sindicatos han señalado que considerarán esto

solo como un pago inicial y continuarán demandando compensación completa y mayores medidas de salud y seguridad ocupacional.

La FLA continua con paso lento sobre demanda en Honduras

Después de más de un año que la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) presentara reclamos formales ante la Asociación Trabajo Justo (FLA), sobre serias lesiones ocupacionales sufridas por trabajadoras y trabajadores en las fábricas de confecciones propiedad de Hanesbrands y Gildan Activewear, en San Pedro Sula, Honduras, la FLA todavía no ha fijado una fecha para iniciar una investigación sobre las prácticas de producción que causan esas lesiones ocupacionales a la obreras. ■