

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Diciembre 1998 V. 3 N. 4

Descosadura en la alianza

Un acuerdo divide la Alianza de la Industria Estadounidense del Vestido

Un "acuerdo preliminar" logrado a través de discusiones informales entre algunos miembros de ONGs pertenecientes a la Alianza de la Industria Estadounidense del Vestido (AIP) y grandes empresas estadounidenses del ramo ha dividido al movimiento contra la explotación de los talleres del sudor de dicho país. El acuerdo, y las divisiones que ha causado, puede llegar a tener consecuencias serias para la campaña que se está llevando a cabo en Canadá para la formación de una comisión federal sobre los abusos de explotación.



Nike responde con aumentos de salarios. pagina 2

El 2 de noviembre de 1998, dos ONGs de EE UU y empresas del vestido dieron a conocer el borrador de la Carta de creación de la Asociación de Justicia Laboral [Fair Labour Association], la cual acreditaría monitores externos para certificar el cumplimiento de un Código de Justicia en el Lugar de Trabajo por parte de empresas de la industria del vestido y sus contratistas en otros países del mundo.

Los firmantes del acuerdo incluyen al Fondo Internacional de Derechos Laborales, el Comité de

Abogados por los Derechos Humanos, la Liga Nacional de Consumidores, el Robert Kennedy Memorial Centre por los Derechos Humanos, Empresas por la Responsabilidad Social, Nike, Reebok, Liz Clairborne, Phillips-Van Heusen y otras empresas.

El 4 de noviembre, los dos participantes del sector laboral en la Alianza, UNITE y RWDSU (Sindicato de Minoristas, Mayoristas y Grandes Tiendas), junto con la AFL-CIO, emitieron un comunicado declarando que "no era posible en este momento" adherirse al acuerdo. Se unió a los Sindicatos en su oposición el Centro Interfé sobre Responsabilidad Empresarial (ICCR).

Las negociaciones entre los miembros de la AIP habían estado estancadas por varios meses debido a desacuerdos mayores sobre

— continúa en la contratapa —

Nike responde con aumentos de salarios

pero un nuevo estudio muestra que los trabajadores aún no pueden satisfacer las necesidades básicas



El 17 de octubre, con una demostración frente a la primera tienda exclusiva Nike de Toronto, la Red de Solidaridad de la Maquila trajo su campaña por los derechos de los trabajadores a la nueva puerta de la empresa. Junto con un Jean Chretien de máscara, el personaje de Suharto, una caricatura de cartón de Phil Knight y el payaso, los manifestantes usaron teatro callejero, peticiones, dibujos de tiza en las veredas y globos para lanzar su mensaje sobre los talleres del sudor Nike a los consumidores.

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
Musonda Kidd
Kevin Thomas
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: perg@web.net
<http://www.web.net/~msn>



Los manifestantes contra la explotación hacían un llamado a Nike a que pague un salario para vivir a sus trabajadores de todo el mundo, citando estudios que muestran que, a pesar del aumento reciente en el salario básico, los trabajadores de producción de Nike todavía no pueden satisfacer sus necesidades básicas.

Parecía que Nike había anticipado el día de acción del 17 de octubre, que incluyó también actos en diversas ciudades de EE UU. El 15 de octubre Nike anunció un aumento del 25% en el salario mínimo para sus trabajadores de planta en Indonesia. Pero el nuevo salario básico es todavía significativamente menos que lo necesario para que un trabajador pueda sobrevivir, según un reciente estudio de la canasta familiar realizado por Global Exchange. El estudio calcula que un salario de subsistencia para una mujer soltera debería alcanzar a 350.000 rupias mensuales

(US\$43.88, basados en la tasa de cambio del 4 de noviembre). El aumento de Nike deja el salario básico en sólo 250.000 rupias.

En el estudio se define un salario de subsistencia como al que cubre el costo de satisfacer las necesidades físicas mínimas de un trabajador solo, comprendiendo comida, combustible para cocinar, vivienda, ropa, productos de limpieza y transporte. Con su actual poder adquisitivo reducido debido a la crisis financiera asiática, los trabajadores de Indonesia deben subsistir con menos alimentos y comidas menos nutritivas. Tienen que evitar viajes a sus lugares de origen para visitar sus familias, nueva ropa o calzado y recreación. En algunos casos han tenido que sacar a hermanos y hermanas de la escuela porque sus familias no pueden ya pagar las cuotas escolares.

En contraste, el año pasado, el presidente de

Nike, Phil Knight, recibió 5.273 veces el pago anual promedio del trabajador de una fábrica de calzado Nike. Con sólo 3% de su presupuesto de publicidad, Nike podría pagar un salario de sobrevivencia a todos sus trabajadores de Indonesia.

El hecho de que Nike se vea en la necesidad de aumentar los salarios dos días antes de demostraciones anunciadas, indica que la presión sobre la compañía funciona. "Los consumidores han hecho insostenible para Nike el seguir pagando salarios de hambre a los trabajadores que fabrican calzado carísimo," señala Medea Benjamin, de Global Exchange. "Nike ha dado el primer paso, y presionaremos a otras empresas de Indonesia a que la sigan. Pero también seguiremos presionando a Nike para que otorgue más aumentos hasta que llegue a una salario para vivir."

¿Qué es un salario para vivir?



Un tema que no ha sido suficientemente explorado por los activistas anti explotación del Norte es quién debe tener el derecho a determinar cuál es un salario para vivir para los trabajadores del sur

Algo nuevo se está tramando en las industrias del vestido y el calzado deportivo

En los meses pasados, las empresas gigantes de prendas deportivas, Nike y Reebok, han comenzado a competir sobre cuál de ellas trata mejor a sus trabajadores.

El 12 de mayo de 1998, Nike anunció sus planes de adoptar los estándares de calidad del aire de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de los EE UU (OSHA) en todas sus fábricas de calzado deportivo en el mundo, y de incluir a ONGs en el monitoreo de condiciones en sus plantas.

El 8 de octubre, Reebok anunció que estaba utilizando estándares de salud y seguridad que, en muchos casos, eran "más estrictos que los de la OSHA." También aseguró que "el total acumulado de los aumentos del salario mínimo en 1988 en Indonesia es mayor en las fábricas que producen para Reebok que en cualquier otro fabricante de calzado atlético.

El 15 de octubre, Nike prometió aumentar en un 25% los salarios básicos de sus trabajadores de Indonesia.

Resistencia Salarial

A pesar de estas concesiones ante las críticas, tanto Nike como Reebok han trazado una línea ante la demanda de que los gigantes del calzado deportivo paguen a sus trabajadores de producción "un salario para vivir." De hecho, los alardeados "aumentos" anunciados no alcanzan siquiera a compensar la drástica reducción en el salario real sufrida por sus trabajadores de Indonesia como resultado de la crisis financiera asiática.

Como lo señala el Reverendo David Schilling, del Centro Interfé sobre Responsabilidad Empresarial de los EE UU, "una fábrica puede ser limpia, bien organizada y monitoreada, pero a menos que se pague a los trabajadores un salario para vivir sostenible, sigue siendo un taller del sudor."

Los salarios de pobreza son el problema fundamental subyacente en todos los abusos de explotación. Aún cuando las empresas mejoren las prácticas de salud y seguridad y eliminen las horas extra obligatorias, los trabajadores mal pagos siguen siendo forzados a trabajar largas horas, excesivas e insalubres, para simplemente poder satisfacer las necesidades básicas para sí y sus familias.

Es significativo pues, que "el salario para vivir" haya sido uno de los obstáculos mayores que atrasaron el acuerdo en la Alianza de la Industria del Vestido en las negociaciones por un código de conducta multiempresa, el monitoreo global y un sistema de certificación.

El acuerdo de la Alianza del 2 de noviembre, que compromete a las empresas a pagar el salario mínimo o el salario vigente en la industria, y no un salario para vivir, ha causado una seria división entre los participantes laborales, religiosos y de ONGs en la Alianza.

¿Qué es un salario para vivir?

A pesar de la resistencia de las empresas norteamericanas del vestido al concepto de un salario para vivir, algunos códigos de conducta europeos contienen provisiones al respecto.

En 1996, la Federación Internacional de Asociaciones de Fútbol (FIFA), se avino a un código de conducta en la producción de pelotas de fútbol y otros productos bajo su licencia, que incluía una cláusula sobre salario para vivir.

En Holanda, las asociaciones de la industria del vestido, junto con organizaciones sindicales y no gubernamentales lograron un acuerdo sobre una cláusula que garantiza un salario para vivir en su Carta de Comercio Justo de Prendas de Vestir.

Un modelo de código desarrollado por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) utiliza el lenguaje siguiente al definir el salario para vivir:

Los salarios y beneficios pagados a un trabajador común deberán ser iguales al menos a los estándares mínimos legales o de la industria y siempre deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias y para otorgar algún ingreso discrecional.

¿Cómo se calcula un salario para vivir?

Aunque el cálculo del salario para vivir en un país en particular se basa generalmente en encuestas de mercado de canasta familiar, basadas en el costo de bienes y servicios indispensables para satisfacer las necesidades básicas de un trabajador y su familia inmediata, existe desacuerdo sobre qué debe incluirse en la canasta y quién debe hacer el cálculo.

Los participantes en una Cumbre sobre el Salario para Vivir en Berkeley, California, definieron el salario para vivir como "el salario neto ganado trabajando el máximo legal de horas semanales de un país, sin exceder las 48 horas, que provea lo suficiente para satisfacer las necesidades de una unidad familiar típica (nutrición, indumentaria, salud, educación, agua potable, cuidado de los niños, transporte, vivienda y energía) más la capacidad de ahorro (10% del ingreso).

Sin embargo, líderes laborales como Neil Kearney, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores Textiles, de la Confección y el Cuero (ITGLWF), creen que se debe poner menos énfasis en desarrollar una fórmula universal para calcular el salario para vivir, dando mayor importancia a la consulta con los trabajadores sobre cuáles son sus necesidades de vida, para ellos y sus familias.

Kearney señala que la ITGLWF realizó un estudio detallado de la canasta familiar en Lesotho para determinar el aumento salarial necesario para los trabajadores del vestido locales. La cifra obtenida era sólo una fracción de porcentaje distinta de lo que el sindicato local demandaba ya en las negociaciones colectivas.



¿Quién determina el salario para vivir?

Un tema que no ha sido explorado lo suficiente por los activistas contra los abusos de la explotación del Norte es quién debe tener el derecho a determinar qué constituye un salario para vivir para los trabajadores del Sur. La forma en que respondamos a esta pregunta tendrá un impacto significativo sobre el derecho de los trabajadores del Sur a la negociación colectiva.

Si se da a los "expertos" del Norte que participan en los sistemas de monitoreo global y certificación el poder de determinar cuál es el salario para vivir, seguro que las empresas tratarán la cifra lograda como el salario máximo en vez de mínimo, el techo en vez del piso. Y más aún, ¿qué habrá de motivar a los contratistas del Sur a negociar aumentos con sus empleados si una firma de auditoría del Norte ha determinado ya cuál es el salario apropiado?

Mientras que el llamado a las empresas a que paguen un salario para vivir según los estándares locales es una demanda legítima e importante, en último término son los trabajadores mismos lo que determinarán cuál es el salario para vivir. Para esto, sin embargo, necesitan tener el derecho a organizarse y a la negociación colectiva sin interferencia de la patronal o el gobierno.

noticias y notas

Trabajadores del Vestido de Bangladesh despedidos por una fábrica contratista de GAP

La Federación Nacional de Trabajadores del Vestido de Bangladesh (NGWF) denuncia las condiciones de trabajo en la fábrica M. Hossain Garment, que produce prendas de vestir para GAP. La planta emplea cerca de 1000 trabajadores, 80% de los cuales son mujeres. Según la NGWF, la empresa no paga el salario mínimo legal. En septiembre pasado, 42 trabajadores fueron despedidos por actividades sindicales. La NGWF exhorta a que se envíen cartas de protesta a GAP pidiendo que asegure que se respeten los principios definidos en su código de conducta. Escribir a:

W. Hashagen,
Vice President, the Gap,
1 Harrison Street,
San Francisco, CA 94105.

Por primera vez: un sindicato de niños de la calle en México

Un grupo de niños trabajadores de la calle de Guadalajara, México, se ha organizado para proteger sus derechos comerciales. Los niños que limpian parabrisas en las calles de la ciudad han formado un sindicato llamado "Trabajo con Dignidad", el que planean financiar mediante cuotas. Los 50 niños que forman el sindicato dicen que no beberán o consumirán drogas en el trabajo. Vestirán uniformes y llevarán consigo una credencial de miembros sindicales. LatinAmerica Press, septiembre 17/98



UNITED COLORS
OF BENETTON.
TRADE MARK

Benetton acusado de utilizar mano de obra infantil en Turquía

Benetton utiliza mano de obra infantil en Turquía en la producción de sus prendas de vestir, señala un informe publicado el 13 de octubre por un destacado periodista italiano. Con anterioridad, investigadores de la Campaña Ropa Limpia (CCC) de Holanda, habían documentado las violaciones a los derechos de los trabajadores, incluyendo horas extras forzadas y acoso sexual, en plantas que producen para Benetton en Rumania y Madagascar. La CCC hace un llamado a Benetton para que mejore las condiciones de trabajo y asista a los niños desplazados del trabajo. Exige que Benetton firme un código de conducta que contenga estándares laborales reconocidos internacionalmente y que acepte el monitoreo independiente de todo su proceso de producción.

Denuncias a Liz Clairborne

El Comité Laboral Nacional (NLC) de los EE UU denunció a la empresa Liz Clairborne por las condiciones de explotación de uno de sus contratistas en El Salvador. La empresa de propiedad coreana Doall Enterprises opera tres plantas maquiladoras, con más de 2.500 trabajadores, en su mayoría mujeres, produciendo para Liz

Clairborne desde 1992. Doall paga a sus trabajadores 84 centavos coser trajes de categoría que se venden a 194 dólares. El NLC acusa por "la violación sistemática y extendida de derechos humanos y laborales básicos, como semanas de 85 a 92 horas de trabajo, horas extra forzadas, salarios por debajo de la subsistencia, chequeos de embarazo obligatorios y despidos ilegales por intentos de organización. Liz Clairborne ocupa la co-presidencia de la comisión de la Casa Blanca sobre la Industria del Vestido.

recursos

LAS REPUBLICAS

MAQUILADORAS. Las zonas francas en Centroamérica. Folleto elaborado por Oxfam Solidaridad. Octubre de 1997. Este folleto aborda el problema de las zonas francas en Centroamérica como un pequeño segmento del proceso de la globalización pero muestra como funciona este proceso mundial y que consecuencias tiene para los trabajadores en el sur. La industria de la maquiladora ilustra en forma drámatica como lo económico domina lo político y como esta siendo minado el papel del Estado y del gobierno local. Este folleto es un pequeño aporte a la campaña de concientización que están realizando diferentes organizaciones, como el NCOS, La Campaña "Ropa Limpia", Oxfam-Tiendas del Mundo y magasins du Monde.

Contacto: Oxfam-Solidaridad. Rue du Conseil 39 - 10050 Bruxelles.
Tel: + 32/2/512 99 90 - Fax: + 32/2/511 89 19. E-mail: Erik. Van Mele@oxfamsol.ngonet.be

Descosadura en la alianza

— viene de la página 1 —

temas tales como el salario para vivir, protecciones a los derechos de organización en lugares como China e Indonesia y provisiones para el monitoreo independiente.

Mientras que los signatarios del acuerdo lo llaman "un paso importante hacia adelante en los esfuerzos para tratar con las violaciones de los derechos laborales en las industrias del vestido y el calzado en todo el mundo," UNITE señala que el acuerdo tiene fallas fundamentales porque "no da ningún paso significativo en pos de un salario para vivir, no trata de forma efectiva la protección al derecho a organizarse en países donde dicho derecho es sistemáticamente negado, permite a las empresas designar las plantas a ser inspeccionadas por monitores elegidos y pagados por ellas mismas y excluyen de la inspección hasta al 95% de los establecimientos de producción, creando además barreras múltiples al acceso público a la información.

Las implicancias del acuerdo y la

división en el movimiento anti explotación en los EE UU para los grupos canadienses que demandan la formación de una comisión sobre abusos de explotación del gobierno federal no están claras todavía. Tampoco está claro si el acuerdo sobrevivirá sin modificaciones importantes, dada la decidida oposición de importantes organizaciones sindicales y religiosas estadounidenses.

La lectura más optimista de las consecuencias en Canadá del acuerdo de AIP es que las tiendas y fabricantes canadienses se sentirán obligados a participar en una comisión federal para lograr un acuerdo que les permita competir en el futuro con productos estadounidenses que tengan una etiqueta de "libre de explotación".

Para aquellos que promovemos una comisión canadiense sobre abusos de explotación, el acuerdo de los EE UU y las divisiones que engendra han puesto de manifiesto la importancia de lograr consenso entre las organizaciones sindicales, religiosas y ONGs, antes de

entrar en cualquier tipo de negociación con las empresas.

Las debilidades en el acuerdo de la AIP también nos fuerzan a demandar la negociación de un acuerdo "hecho en Canadá" que mejore el acuerdo estadounidense asegurando el acceso a la información sobre dónde y bajo qué condiciones se fabrica la ropa que compramos, un monitoreo realmente independiente, y un compromiso de las empresas de la confección de cooperar en el cumplimiento de la legislación laboral, así como también a honrar los términos de un código de conducta que se aplique a toda la industria.

Para que una fuerza de trabajo canadiense tenga éxito, las empresas del vestido canadienses deberán ser persuadidas de que será en su propio interés el propagandizar productos fabricados en condiciones más humanas que las mercancías vendidas por sus competidores estadounidenses.

La competencia sobre cuáles prácticas laborales son mejores es una competencia que estamos dispuestos a apoyar

Reunión de organizadores mexicanos

Reyna Montero, de Casa de la Mujer/Factor X coordinando una discusión en el primer encuentro de organización en la Maquila en y desde México, en donde organizaciones de la frontera norte tuvieron oportunidad de encontrarse y analizar conjuntamente su experiencia organizativa en este sector. Un avance importante fue reflexionar sobre la necesidad de un proceso de unidad y solidaridad a nivel nacional, y sobre que a sido y como entienden y quieren la solidaridad/cooperación internacional. La reunión se llevó a cabo entre el 1 y 3 de octubre del 1998 en Tijuana. Se acordó realizar un 2do encuentro Mexicano y el encuentro internacional juntos, para abril de 1999. Los días 14 y 15 abril para el encuentro mexicano y 16 y 17 para el internacional. Todavía no hay lugar definido para el encuentro, si quieren tener más información escribir al correo electrónico de Casa de la Mujer/Factor X e-mail: factorx@mail.Tij.cetys.mx

