

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Mayo 1999 v. 4 n.2

En la carrera económica ¿Compiten Nike y Reebok por ser el mero mero?

¿Contribuyen las campañas contra las fábricas explotadoras a revertir la carrera económica hacia abajo? Hace más la guerra de relaciones públicas entre Nike y Reebok que una limpia de su imagen en cuanto a derechos laborales, o sea; hará que salgan mejor las jóvenes trabajadoras? ¿O puede ser que tanto hablar de responsabilidad empresaria es nomás el mismo rollo viejo de relaciones públicas?



Monitorea Apo Leong, del Centro de Recursos de Monitoreo Asiático en Hong Kong, los precios en una tienda de Nike en Toronto, Canadá

El 23 de marzo, un día antes del lanzamiento del Premio Reebok a los Derechos Humanos 1999, el presidente de Reebok, Paul Fireman, hizo pública una carta del 5 de enero, dirigida al presidente de Indonesia, B.J. Habibie, haciendo una llamada a la liberación de la activista laboral indonesia, Dita Sari, quien hoy día sigue presa.

Fireman señaló que Sari "ha sido particularmente efectiva en sacar a luz temas de interés para los trabajadores de las fábricas". Alentó también a "todos aquellos a quienes les preocupa el tema de los derechos humanos" a escribir a Habibie exigiendo la libertad

de Dita Sari.

Dada la historia de promoción de los derechos humanos de Reebok, esta declaración no es rara. Pero el apoyo del presidente de la empresa a los derechos de los trabajadores de fábrica en un país donde se fabrican sus productos es, sin duda, un precedente.

De mayor significado es la colaboración reciente de Reebok con el Centro Internacional de Solidaridad Laboral de la AFL-CIO en un programa piloto de capacitación en derechos laborales sobre libertad de asociación con la participación de trabajadores



indonesios de fábricas de calzado y prendas deportivos.

Palabras de la competencia

Es mucho más probable que Nike apoye equipos deportivos estudiantiles que capacitación en derechos laborales para los trabajadores de sus fábricas, pero su equipo de marketing multinacional está trabajando a pleno

para pulir su imagen, la imagen del "swoosh", su logo.

En los últimos meses, Nike anunció con orgullo sus planes para aumentar los salarios básicos y los beneficios de sus trabajadores indonesios, para llegar a lo

que ellos definen como salario de subsistencia. Ha invitado también a un activista de seguridad industrial para monitorear las condiciones en una de sus fábricas contratistas en Vietnam. Y ha propuesto, además, a sus críticos universitarios, que revelará la localización de sus fábricas, siempre y cuando las otras

continúa en la contratapa

contenido

Profesionalización del monitoreo de códigos	2
Noticias y notas	6
Nuevos Recursos	7
Demostración estudiantil ...	8

Profesionalización del

El rápido crecimiento de un modelo del sector privado para el monitoreo de derechos laborales plantea serios interrogantes a las organizaciones laborales y no gubernamentales tanto en el Norte como en el Sur.

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
Anibal Vitón
Sheila Wilmot

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

El 11 de mayo, representantes de organizaciones laborales, religiosas y no gubernamentales canadienses se reunieron con comerciantes minoristas y fabricantes para discutir los términos y objetivos de una fuerza de trabajo federal canadiense sobre la explotación.

La reunión se realizó luego de una campaña de dos años iniciada por la Coalición El Trabajo detrás de la Marca, demandando del gobierno federal canadiense que convoque foro multisectorial para encontrar formas de asegurar que la indumentaria y el calzado que se venda en Canadá sean fabricados en condiciones humanas de trabajo.

Si se convoca a la fuerza de trabajo, uno de los desafíos mayores será desarrollar mecanismos transparentes de monitoreo y verificación de la adherencia de las empresas a estándares laborales internacionales y legislaciones locales.

Al comenzar a negociar los términos de una fuerza de trabajo canadiense, y al continuar nuestra campaña por el monitoreo independiente de los códigos de conducta empresariales, se están desarrollando en todo el mundo sistemas globales de



monitoreo y certificación de fábricas "profesional". Sin embargo, el modelo emergente de "auditoría social" del sector privado es muy diferente del monitoreo independiente según la visión original de la campaña contra las fábricas explotadoras.

SA8000

Los auditores sociales profesionales acreditados por la Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas (CEPAA), de Nueva York y Londres, trabajan en la actualidad en certificar fábricas de indumentaria y calzado en China. SA8000 [Social Accountability 8000] se está convirtiendo rápidamente en la favorita de las grandes

empresas de productos al consumidor, al ofrecer un sistema global de monitoreo y certificación que les resulta familiar.

Basado en el ISO 9000 y el ISO 14000, el SA8000 ofrece a las empresas un paquete listo de certificación de fábricas, incluyendo estándares laborales internacionales "comprehensivos", un programa de capacitación para auditores del sector privado, y un procedimiento bastante vago de quejas de terceros.

El lado positivo de los estándares del SA8000 es que está basado firmemente en las convenciones de la OIT y la ONU. Es significativo que el SA8000 incluye provisiones por un salario para vivir y el

monitoreo de códigos

derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente.

Menos positivo es el rol dominante en monitoreo y certificación de fábricas otorgado a firmas multinacionales de auditoría social, tales como SGS-ICS, la empresa más grande de certificación, y el rol menor asignado a las organizaciones laborales y de derechos humanos del Sur. Mientras que se promueve que los

auditores

consulten con las ONG locales y los grupos laborales, estos grupos están en su mayor parte de hecho excluidos del proceso de monitoreo.

Las ONG del Norte y el Sur que habían sido invitadas a participar en sesiones de capacitación de auditores, incluyendo la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), El Centro de Recursos de

Monitoreo de Asia (AMRC) y Factor X / Casa de la Mujer de Tijuana, son en general escépticas sobre si los empleados de firmas de contadores, que tienen poca simpatía por los sindicatos y menos conocimiento de temas de derechos laborales, pueden ser transformados en monitores de

derechos laborales luego de participar en un curso básico de una semana.

Dado que los auditores acreditados son contratados por las empresas, que pueden requerirles que firmen acuerdos de confidencialidad, hay muy poco acceso público a la información sobre los lugares de trabajo auditados o el contenido de los informes del auditor.

Asociación del Trabajo Justo - FLA (Fair Labour Association)

La FLA, de los EE UU, sigue de cerca a la CEPAA en el desarrollo de sistemas de monitoreo. Participan en la FLA algunas de las mayores empresas y marcas de indumentaria, como Nike, Reebok, Phillips-Van Heussen, Liz Claiborne, así como las restantes ONG que participan en la AIP, como el Fondo Internacional de Derechos Laborales, la Liga Nacional de Consumidores y el Comité de Abogados por los Derechos Humanos.

Se nota la ausencia evidente en la FLA de sindicatos y organizaciones religiosas que se retiraron de la AIP en oposición a un acuerdo negociado sin su participación. Se ha criticado al Acuerdo por llevar provisiones débiles en cuanto a los sueldos, las horas de trabajo, el derecho de organizarse en países en donde se niega, y por la falta de acceso a información que tiene el público sobre los

informes de proveedores y monitoreos.

Al igual que con la SA8000, las empresas que participan en la FLA eligen y contratan a monitores acreditados. Sin embargo, los miembros de la FLA insisten en que están dispuestos a acreditar monitores de las ONG así como también del sector privado.

Los miembros de la FLA están realizando un intenso esfuerzo para reclutar a administraciones de universidades estadounidenses, que en su conjunto otorgan licencias para la producción de indumentaria por un valor de 2.500 mil millones por año.

Mientras tanto, Estudiantes contra la Explotación en todo los EE UU presionan a las administraciones universitarias para que se mantengan fuera de la FLA y adopten códigos de conducta que requiera de las empresas que produzcan mercancías bajo licencia de las universidades que revelen al público la información sobre sus proveedores, y que aseguren que se pague un salario para vivir a los trabajadores.

¿Hacia dónde vamos?

El rápido crecimiento de un modelo del sector privado para el monitoreo de derechos laborales plantea serios interrogantes a las organizaciones laborales y no gubernamentales tanto en el Norte como en el Sur.

Mientras la mayoría de nosotras podemos llegar a reconocer que los grupos de derechos humanos, laborales y religiosos locales no tienen la capacidad, o en muchos casos el deseo, de monitorear los cientos de miles de establecimientos de proveedores que producen en todo el mundo las marcas más importantes, no nos convence un sistema en el cual el sector privado se monitorea a sí mismo.

Con el despegue de la auditoría social, nuestros aliados del Sur están siendo forzados a decidir si cooperarán con auditores del sector privado, si demandarán una mayor participación en el monitoreo de los lugares de trabajo, o rechazarán de plano el modelo.

Los grupos del Norte están igualmente divididos entre aquellos que quieren acercarse a las empresas y demandar un rol significativo en el monitoreo de fábricas, y otros que piensan que los grupos laborales y las ONG locales son los únicos monitores legítimos de derechos laborales, y que se debe resistir la participación del sector privado en el monitoreo.

Cualquiera sea la opción que sigan los distintos grupos, existe la necesidad imperiosa de desarrollar estrategias a largo plazo que nos permita intervenir con efectividad en lo que es al presente un proceso dominado por el sector privado.

Códigos de Conducta Una Perspectiva

Gracias a dos grupos ubicados en el Reino Unido - Mujeres Trabajando alrededor del Mundo (WWW en inglés) y la Red de Apoyo para Mujeres Centramericanas (CAWN) - la RSM asistió a un taller sobre códigos de conductos y mujeres el 3 - 5 de mayo. Participaron grupos de México, la Republica Dominicana, Guatemala, El Salvador y Nicaragua. El taller fue organizado por el Movimiento de Trabajadoras y Desempleadas "María Elena Cuadra" (MEC).

Las cuatro organizaciones de mujeres y dos sindicatos que participaron en el taller habían participado en una iniciativa de investigación participativa de WWW/CAWN sobre los Códigos de Conducta durante el año pasado. Cada organización organizó una serie de talleres de educación popular con unas trabajadoras de la maquila, en los cuales se preguntó a las trabajadoras cuál era su conocimiento de los códigos de conducta y cómo les podrían ser lo más útil. El proyecto reflejó una iniciativa semejante que se llevó a cabo en 1998 en Asia, también organizada por WWW.

¿Qué se hace parte de un código?

La investigación confirmó lo que ya se sabía: a la mayoría de las organizaciones y a las trabajadoras eran nuevos los códigos. La mayoría no sabían si había códigos en sus fábricas; otras los habían visto pegados en la pared solamente en inglés.

La situación en Nicaragua era un poco diferente. Durante los dos últimos años MEC ha llevado a cabo una campaña "Empleo Sí ... Pero con Dignidad" que ha involucrado ponerle presión con éxito al Ministerio de Trabajo y a la Asociación de la Maquila para que adoptaran el Código de Ética desarrollado por MEC. La



Incluido como participantes en el taller fueron representantes del FUTRIZONA de la Republica Dominicana, FITTVCC Proyecto Organizadora de Guatemala, Secretaria de la Mujer del CST de Nicaragua, Factor X/Casa de la Mujer de México, MEC de Nicaragua, Melida Anaya Montes y el Grupo Independiente del Monitoreo de El Salvador, ASEPROLA de Costa Rica, WWW, CAWN, OXFAM del Reino Unido y la Red de Solidaridad de la Maquila de Canada.

campana realizó educación intensiva con las trabajadoras de la maquila. El año pasado las promotoras de MEC les entrevistaron a más de 1500 trabajadoras para documentar sus problemas y preocupaciones claves.

A pesar de que hacía falta el conocimiento sobre los códigos, cuando

ya supieron más las trabajadoras sobre los códigos y cómo organizaciones de trabajadores los estaban utilizando en varios países, pensaban que quizá los códigos podrían tener un papel útil en presionar a los patrones para el mejoramiento de las condiciones en sus fábricas.

de la Mujer

Participantes en el taller nicaragüense se pusieron de acuerdo sobre doce puntos claves que debería incluir cualquier código creíble. [Ver la caja.] Todas vieron que un salario digno era una prioridad importante.

El trabajo de horas extras no les preocupaba tanto, es decir; destacaron las mujeres que, dado la realidad económica que viven, necesitan tales horas para poder mantener a sus familias. Lo que oponen es que los patronos lo decidan a su azar. Más problemática fue la presión que se va aumentando para producir más por un lado, pero a la vez que hay unos días sin nada de producción.

Las Opciones para el Monitoreo

Un panel trató de "las opciones para el monitoreo". Estaban los grupos muy pendientes de información sobre las diversas iniciativas en el Norte, en particular dado que no ha habido disponible mucha información en español sobre el debate, a la vez que hay compañías privadas que van llegando a la región buscando vincularse con las ONG, para poder legitimizarse.

El consenso era que las trabajadoras y/o sus representantes tienen que estar involucrados en el monitoreo y que cualquiera cuerpo sea tendría que tener la aprobación de la sociedad civil, conocer el país, ser transparente y tomar en cuenta las opiniones de las trabajadoras.

El plan de seguimiento incluyó varias sugerencias: talleres nacionales;

aprender más sobre el monitoreo; y un taller regional más amplia con grupos claves para platicar de los temas con más detalles. El mensaje bastante claro para nosotras del Norte era que los grupos necesitan alcanzar información en español sobre lo que sale en el Norte que les vaya a tener impacto a ellas en el Sur.

Además, hay que tener comunicación más fluida entre las iniciativas en el Norte y los grupos trabajando en el Sur.

Pronto serán disponibles copias del informe oficial a través del CAWN. Ya ha salido el informe sobre el Taller de Asia. Se puede comunicar con el CAWN a: cawn@gn.apc.org.

Puntos claves que debería tener cualquier código de conducta, según las asistentes del Taller.

- Derecho a un salario digno; el sueldo mínimo nacional de todas no les alcanza a ninguna;
- Protección y respeto a los derechos de las mujeres embarazadas;
- No a la discriminación por género, edad, raza - y/o que se pague igual al trabajo igual;
- No a la violencia, que sea física, psíquica y/o acoso sexual;
- Derechos sobre salud y seguridad laboral;
- Respeto a la libertad de expresión, asociación y defensa de los derechos humanos y laborales;
- Prohibición sobre horas extras obligatorias, con jornada regular de ocho horas diarias;
- Respeto a las leyes laborales nacionales y a las convenciones de la OIT - incluyendo que las matrices y los subcontratistas asuman estas obligaciones y su obligación completa por sus trabajadoras;
- Eliminación de castigos y descuentos sobre el trabajo realizado que les perjudiquen a las trabajadoras;
- Trabajo de menores regulado por los principios, estándares y legislación nacionales;
- Respeto a los derechos de las trabajadoras a domicilio;
- Restricción a la capacidad que tiene las compañías de irse del local, de un día al otro.

noticias y notas

Feliz Cumpleaños CJM

En 1999, la Coalición por la Justicia en las Maquiladoras (CJM) celebra diez años de trabajo por la justicia social. A principios de la década, la CJM colaboró con grupos locales de Matamoros, México, en una campaña contra la contaminación en los barrios obreros por empresas químicas estadounidenses, como Stephan Chemical y Dupont. En 1994, la CJM se unió con otras organizaciones para presentar la tercera queja presentada bajo el tratado laboral lateral TLC, en lo concerniente a violaciones de los derechos de los trabajadores a organizarse en una maquiladora propiedad de Sony Corporation. En 1997, la CJM dio un paso importante para asegurar la participación mexicana en las tomas de decisiones al determinar que el 50% de su Consejo Directivo estaría integrado por grupos mexicanos. Al presente, dos canadienses forman parte del Consejo Directivo, Ana Nitoslawska, del Congreso Laboral Canadiense, y Lynda Yanz, de la Red de Solidaridad de la Maquila. Felicitaciones a la CJM por sus 10 años de trabajo pionero en defensa de los derechos de los trabajadores de la maquila.

Más victorias para los trabajadores a domicilio

Finlandia es el primer país en ratificar la Convención 177 sobre derechos de las trabajadoras a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Mientras tanto, el Grupo Nacional de Trabajo a Domicilio de Gran Bretaña ha ganado el derecho de las trabajadoras a domicilio a recibir el nuevo salario mínimo nacional de £3,50. Según la Ley

de Salario Mínimo Nacional, los empleadores deben llevar récords de los pagos recibidos y las horas trabajadas por las trabajadoras a domicilio, quienes podrán reclamar a sus empleadores que presenten dichos récords para inspección, si tienen razones para creer que no se les ha pagado el salario mínimo establecido. El Grupo está realizando actualmente una campaña nacional para informar a las trabajadoras a domicilio sobre su derecho al salario mínimo y para monitorear la efectividad de la nueva legislación.

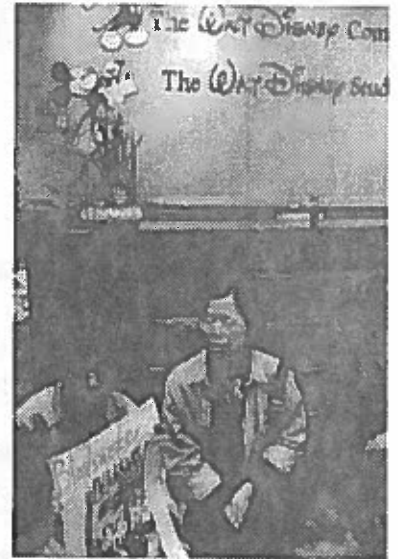
Trabajadores de P-VH continúan su vigilia

A pesar de la intensa presión internacional y de tres meses de una vigilia de 24 horas de trabajadores afuera de la fábrica de Guatemala, Phillips-Van Heusen sigue rehusando reabrir su planta maquiladora Camisas Modernas que emplea una vez 600 trabajadores. Antes del cierre el 11 de diciembre de 1998, Camisas Modernas era la única maquiladora en Guatemala que había firmado un contrato colectivo. ¿Que pasó con los trabajadores de P-VH? Sandra, madre soltera con dos niños, estaba trabajando hacía 6 semanas en el taller de un contratista de P-VH, cosiendo las mismas camisas que había cosido en Camisas Modernas, pero ganando \$20 por semana con el contratista en lugar de \$78 por semana que ganaba en Camisas Modernas. ¿Por qué habrá cerrado la fábrica P-VH?

Disney y Haití

Los trabajadores de la fábrica Megatex de Haití, la cual produce indumentaria para Disney Corporation, hacen un llamado a sus

apoyos internacionales para que presionen a Disney a que continúe los contratos con Megatex a un nivel tal que pueda sostener empleo pleno. En los últimos meses, se ha reducido el empleo en Megatex debido a la falta de pedidos, causando mayor sufrimiento a los trabajadores ya mal pagados. Los trabajadores de Megatex tuvieron éxito en ganar el reconocimiento de su sindicato por parte de la patronal, y han negociado algunas mejoras en las condiciones de trabajo. No han podido, sin embargo, avanzar en salarios y otros temas monetarios.



Manifiestan activistas laborales de Hong Kong contra los abusos de derechos laborales de Disney.

Demanda de justicia en New Balance

UNITE, Sindicato de Empleados de Costura, Industriales y Textiles, ha lanzado una campaña demandando al fabricante estadounidense de calzado deportivo, New Balance, que termine con los abusos a sus trabajadores en los EE UU y China. UNITE acusa a New Balance de explotar a trabajadores temporarios en su centro de distribución en Lawrence, Massachusetts, y a trabajadores de la producción en la provincia china de Dongguan. Según UNITE, casi la mitad de los trabajadores del centro de distribución de Massachusetts son trabajadores temporarios con bajos salarios y sin beneficios. Los abusos de explotación reportados sobre la fábrica china de calzado Yue Huen, donde se

hacen zapatos para New Balance, Nike, Reebok y Adidas, incluyen: semanas de trabajo de 6 y 7 días, 10 a 12 horas por día, salarios de US 19¢ la hora, horas extra obligatorias sin pago especial, y condiciones insalubres de trabajo.

Aunque New Balance es asociada generalmente con una marca "hecha en USA", según UNITE, la empresa quizás fabrique menos del 40 por ciento del calzado en los EE UU en 1999. Las importaciones totales de New Balance de China crecieron un 37% en 1998 comparadas con 1997.

Otro engaño más a los trabajadores de Custom Trim

El 11 de marzo, ex trabajadores de Custom Trim, despedidos en junio de 1997 por actividades huelguistas, se reunieron en la oficina de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Valle Hermoso, México. Habían venido a ser reincorporados en sus antiguos trabajos, según una decisión de la JCA de diciembre de 1998. Sin embargo, el funcionario de la junta tenía ideas distintas: insistía en que los trabajadores debían ser reincorporados en las viejas instalaciones de Custom Trim, que están abandonadas en la actualidad, en lugar de en la planta Breed Mexicana, que reemplazó a la anterior. Cuando los trabajadores llegaron al sitio de la fábrica abandonada, el funcionario de la Junta escribió sus nombres, escribiendo luego en el récord que dado que "el edificio estaba vacío" era imposible reincorporar a los trabajadores. También anunció que la Junta había suspendido su orden de que la empresa pagara a los trabajadores 18 meses de salarios retroactivos. En ese

momento, un guardia interrumpió para explicar que el edificio pertenecía a Breed Mexicana, y que cualquier asunto debía ser tratado en las nuevas instalaciones de Breed.

Primer contrato de los trabajadores de Kimi

El 19 de marzo, miembros de SITRAKIMIH, el sindicato que representa a los trabajadores de la maquiladora Kimi, en Honduras, firmaron su primer contrato colectivo. El contrato contiene aumentos modestos de salarios, mejores servicios de salud en la fábrica y contribuciones patronales al costo de las medicinas, así como reconocimiento de comités sindicales. El acuerdo se logró luego de una larga lucha por el reconocimiento del sindicato y la reincorporación de despedidos por apoyar al sindicato. En 1997, la empresa acordó el monitoreo independiente de condiciones en las plantas por parte de grupos locales de derechos humanos, de mujeres y organizaciones religiosas. Aunque han habido tensiones entre el sindicato y el grupo de monitoreo, el monitoreo independiente ayudó a asegurar el reconocimiento legal del sindicato. El grupo de monitoreo anunció que ha terminado su rol en la fábrica, reconociendo que los trabajadores están ahora bien posicionados para defender sus derechos.

Por información de cómo apoyar a los trabajadores de Custom Trim, P-VH y Megatex, visite nuestro sitio web:
<http://www.web.net/~msn>

Apuntes acerca de los códigos de conducta en las empresas transnacionales. Publicada en 1999 por CIPAF/OXFAM en Santo Domingo, R.D., puede comunicarse sobre el documento a la dirección de correo electrónico: cipaf@aacr.net.

Cómo utilizar el Convenio de la OIT sobre Trabajo a Domicilio: La Guía de HomeNet. En América Latina, se puede alcanzar en Chile a: anaclara@entelchile.net.

Diagnóstico sobre las condiciones socio laborales de las Empresas de las Zonas Francas. Realizada por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "María Elena Cuadra", Managua, Nicaragua, enero de 1999, puede saber del documento a través de: mec@tmx.com.ni.

Mujeres trabajadoras y códigos de conducta en Asia: estudio preliminar y consulta. Hecho por Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo (Women Working WorldWide), abril de 1999, y traducido al español por CAWN. La dirección de correo electrónico de CAWN es: cawn@gn.apc.org.

Nuestros derechos básicos: Campaña - Empleo Sí...pero con Dignidad. Se puede saber más de este juego de materiales educativos, realizada por el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "María Elena Cuadra", Managua, Nicaragua, 1999, a través de: mec@tmx.com.ni.

Prematuro para declarar la victoria

— viene de la página 1 —

empresas hagan lo mismo, y sólo si las universidades adhieren a la Asociación del Trabajo Justo (Fair Labor Association).

Pero ...

La campaña contra Nike y la reciente ola de acciones de estudiantes van teniendo un efecto claro. Pero es un poco prematuro declarar la victoria.

En primer lugar, los aumentos concedidos a los trabajadores indonesios de Nike y Reebok no son muy generosos: el reciente era de US14 la hora. Los trabajadores indonesios todavía reciben menos, en términos de salario real, que recibían antes de la crisis económica.

Segundo, al enfocarse en Indonesia, se pierde de vista el hecho de que Nike está sacando trabajos de Las Filipinas, donde

los salarios son mejores y, aunque no siempre se respeta, existe el derecho a organizarse.

Tercero, no existe gran evidencia de que los trabajos o condiciones de trabajo de Nike y Reebok estén mejorando en China, el país favorito de los fabricantes de calzado deportivo. En su reciente visita a Norteamérica, el Primer Ministro Chino, Zhu Rongji, señaló que los trabajadores de su país reciben sólo US\$1,20 por ensamblar calzado atlético que se vende por US\$120 en los EE UU.

Tenga o no éxito el apoyo de Reebok a la capacitación en derechos laborales, este patrocinio empresarial tiene un valor simbólico. La prueba verdadera será cuando los sindicatos independientes toquen en la puerta de Reebok para

negociar.

Es probable que sea el momento oportuno para que los que realizan campañas en el Norte dialoguen con Nike y Reebok, pero la prueba fehaciente de responsabilidad empresarial sigue siendo si sus trabajadores tienen el derecho a organizarse y negociar mejores condiciones y salarios que satisfagan sus necesidades básicas.

Los que hacen campañas de presión en el Norte, deben presionar a los gigantes de la indumentaria deportiva, para que continúen contratando trabajo en fábricas y países donde los trabajadores se están organizando y reclamando sus derechos.

Sentadas estudiantiles contra los talleres del sudor

Las universidades de EE UU han experimentado este año sentadas y protestas estudiantiles, siguiendo la campaña de la red de Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS), por la adopción de códigos de conducta que rijan los procedimientos de otorgamientos de licencias. Los estudiantes de Duke, Georgetown, Wisconsin y North Carolina, salieron en los diarios nacionales, al tomar las oficinas administrativas para protestar por las condiciones de explotación en la industria de la confección.

El problema es si las empresas que utilizan el nombre de las universidades en la indumentaria que fabrican cumplen estándares laborales básicos. Muchas universidades han adoptado códigos de conducta, requiriendo de las empresas cumplir estándares específicos, pero los medios de verificar el cumplimiento es un tema controvertido. Una demanda clave ha sido que los comerciantes de indumentaria revelen los nombres y locaciones de todas las fábricas donde se hacen sus productos,



Demandan los estudiantes de la Universidad de North Carolina el fin de los abusos en las fábricas explotadoras

permitiendo el acceso a estas plantas de monitores independientes.

Cuando parecía que las universidades estadounidenses estaban por firmar un código de licencia que no incluía la revelación pública, los estudiantes tomaron la universidad.

Collegiate Licensing Company (CLC), que actúa como vínculo entre las universidades y las empresas que utilizan los logos en la indumentaria que fabrican o en otros productos, publicó un código en enero pasado, el cual era más débil,

que muchos códigos ya aprobados por instituciones miembros tales como Duke. Surgieron pues en varios campus las protestas y las sentadas contra el código de la CLC. Como resultado, Duke, Georgetown y Wisconsin acordaron firmar por un año, pero sólo con la condición de que la CLC negociara una cláusula que garantice la revelación pública plena para febrero próximo. Sin revelación plena en ese momento, las universidades se retirarán del Código de la CLC, adoptando sus propios códigos.

Acción de estudiantes canadienses

La Universidad de Toronto acordó establecer una fuerza de trabajo conjunta de estudiantes, administración y cuerpo docente para desarrollar un nuevo código, comenzando con el borrador de código provisto por los Estudiantes de la U de T contra los Talleres del Sudor. Una vez aprobado, el código será el primero en Canadá y servirá de ejemplo a otras instituciones en el país.