

# el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Febrero 2000 v. 5 n. 1

## Los trabajadores de DoAll en espera de la reincorporación

En estos momentos, los trabajadores de dos fábricas de confecciones DoAll de El Salvador, esperan los resultados de una auditoría independiente de las prácticas laborales en sus plantas fabriles. La auditoría ha sido autorizada por Liz Claiborne, una manufacturera estadounidense de ropa femenina, que se provee de prendas fabricadas en las dos fábricas en cuestión.

**E**l 12 de diciembre pasado, en respuesta a una creciente presión de grupos e individuos de los EE UU y Canadá, Liz Claiborne acordó pedir a su contratista, DoAll, que reincorporara a 39 trabajadores ilegalmente despedidos por incorporarse a un sindicato, y también otorgar un mandato al GMIES, el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, para que verifique el cumplimiento de DoAll con el código de conducta de Liz Claiborne y con la ley salvadoreña.

Hasta la fecha, no se ha permitido a los trabajadores retornar a su trabajo, pero ahora se les paga sus salarios hasta su reincorporación. La empresa insiste en que devuelvan lo recibido por indemnización al ser reincorporados.

### Las echan por organizar

El 28 de noviembre, el mismo día en que presentaron la solicitud de incorporación del sindicato SETDESA, se intentó forzar a la presidenta del Sindicato Rosa Delia Domínguez y a la Secretaria de Organización María Magdalena Valladares de Díaz a que firmaran la renuncia, a lo que ambas se negaron.

A la señora Valladares de Díaz le ofrecieron 5.000 colones (US\$575), incluyendo tres años de indemnización, pero ella rehusó. Pocos días después 39 miembros del sindicato fueron despedidos. En los Estados Unidos y Canadá, los grupos de solidaridad han comenzado a



Trabajadoras de DoAll entrando en la planta, El Salvador

movilizarse en apoyo de los trabajadores despedidos. Los planes de distribución de panfletos durante las fiestas en las tiendas de Liz Claiborne fueron suspendidos cuando la empresa acordó tomar medidas para solucionar la situación.

### Historia de abusos

Las condiciones en las fábricas de DoAll que motivaron a los trabajadores organizarse son bien conocidas para la mayoría de nosotros en Canadá. En 1996, un programa de la emisora

televisiva canadiense CBC, "The Fifth Estate" expuso el problema de los abusos de explotación en la fábrica DoAll, incluyendo pruebas forzadas de embarazo. En ese entonces, la vicepresidenta de Liz Claiborne, Roberta Karp, se comprometió ante las cámaras a que su empresa no toleraría tales abusos en perjuicio de mujeres trabajadoras.

Cuatro años después, Liz Claiborne continúa proveyéndose en DoAll, y las trabajadoras de DoAll continúan sufriendo los mismos abusos de explotación, incluyendo pruebas forzadas de embarazo, horas extra excesivas y obligatorias, abuso verbal de los supervisores, cuotas exorbitantes de producción y restricciones en el acceso a los sanitarios.

Es de esperar que el compromiso renovado de Roberta Karp de eliminar los abusos de explotación en DoAll en el año 2000 tenga resultados más positivos que los conseguidos con sus promesas de 1996.

# ¿Certificación contra explotación?

**E**n enero, la Asociación Estadounidense de Fabricantes de Indumentaria (AAMA) lanzó un programa de monitoreo global de lugares de trabajo en respuesta a quejas de consumidores de que la indumentaria de marcas estadounidenses se fabrica en condiciones de explotación.

El programa de certificación de la AAMA, llamado WRAP (Responsabilidad Mundial en la Producción de Indumentaria), está diseñado para competir con otras iniciativas estadounidenses de monitoreo de cumplimiento de códigos de conducta, como la Asociación de Justicia Laboral (FLA), producto de la fuerza de trabajo nombrada por el gobierno de Clinton, y el recientemente creado Consorcio por los Derechos de los Trabajadores de la organización Estudiantes contra la Explotación.

A los fabricantes de indumentaria y tiendas minoristas les interesa el sistema WRAP de certificación porque tiene estándares laborales más bajos y porque la responsabilidad de cumplimiento con sus principios le corresponde totalmente a los fabricantes locales en vez de a la empresa o marca norteamericana que contrata la fabricación de sus productos.



GRACIAS A CHUMBAWANBA

En cuanto a los dueños de fábricas del Sur, aún cuando se les requiere que paguen por el sistema, también les atrae el WRAP, no sólo por los estándares más bajos, sino por la discreción que le otorgan para contratar monitores. WRAP tiene el apoyo de los propietarios de maquiladoras y otras asociaciones de fabricantes en América Latina, Asia, África y el Caribe.

## ¿Cómo funciona el sistema WRAP?

Al contrario del sistema de la FLA, el programa WRAP

certifica fábricas en lugar de marcas o empresas norteamericanas. Los propietarios locales de fábricas deben conseguir la certificación y hacerse cargo de todos los costos del programa y de los monitores que contraten. La decisión final sobre la certificación de cada fábrica es realizada por el Consejo de Certificación del WRAP.

El Consejo decide también sobre los términos de la certificación, particularmente el plazo de su vigencia (un máximo de tres años, un

continúa en la página 8

## 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  
Sonia Singh  
Kevin Thomas  
Ian Thomson  
Lynda Yanz

**Traducción**  
Anibal 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](mailto:perg@web.net)  
<http://www.web.net/~msn>

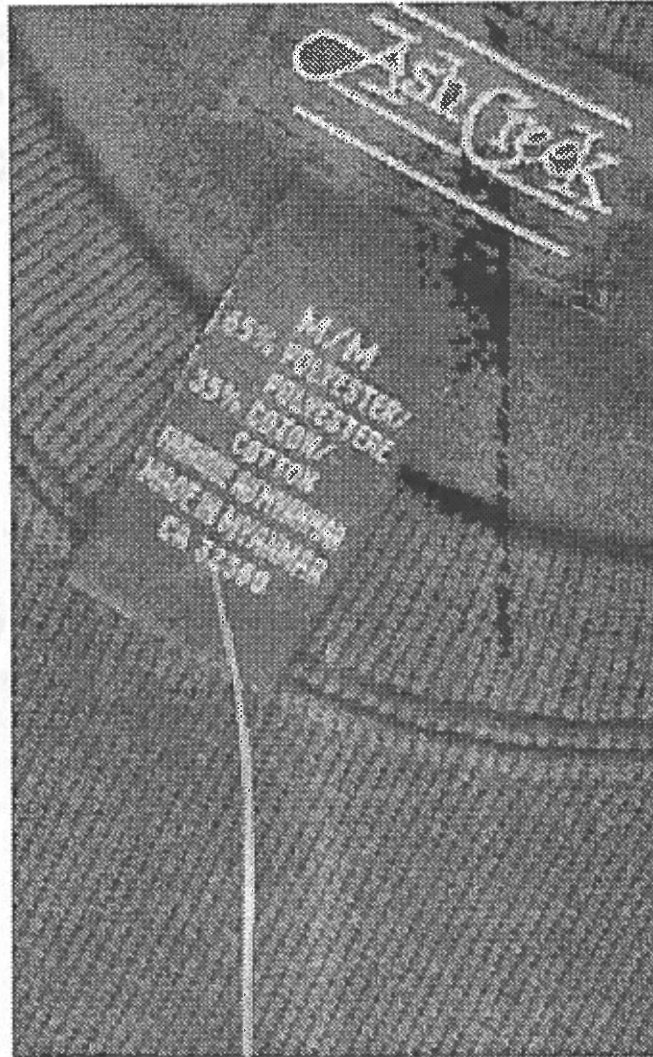
# Ganancias de la represión

Ian Thompson, RSM

Recientemente compré una camisa de manga larga en una tienda de Wal-Mart en Toronto. En la etiqueta Ash Creek Trading se lee, "Hecha en Myanmar". Myanmar es el nuevo nombre de Burma. La camisa cuesta sólo \$9.99, siguiendo el slogan de Wal-Mart de ofrecer los precios más bajos todos los días. Pero, ¿se ha preguntado Ud. cómo bajan tanto los precios en Wal-Mart?

En Burma, los trabajadores laboran de 10 a 15 horas diarias por 8 centavos la hora. Según fuentes del país, el 16 por ciento de las ganancias de la industria de la confección de Burma, se destina a comprar armas que se usan para mantener un estricto control de la población.

No comprar indumentaria en Burma es algo que la mayoría de las empresas canadienses entienden. En un informe de 1996 de Amigos Canadienses de Burma, la empresa Hudson's Bay era una de las tiendas acusadas de realizar negocios en Burma. Desde entonces han cesado las compras de esta empresa en dicho país.



Arriba: "Hecha en Myanmar" etiqueta.

Pero una nueva investigación de Amigos de Burma revela que Wal-Mart Canada y Reitmans continúan haciendo que se fabriquen sus prendas en Burma.

De hecho, las estadísticas de Industry Canada muestran que las importaciones de prendas de vestir de Burma se han incrementado en un 60 por ciento desde el estudio de

1996 de Amigos de Burma, de \$5,7 millones a \$9,4 millones de dólares canadienses. Y si se incluyen otros sectores, el valor total de importaciones de Burma aumentó de \$14 millones a \$23 millones. Esto, luego de que el gobierno canadiense promoviera no hacer negocios con Burma desde 1997.

Los Amigos de Burma

consideran que estas cifras son "una vergüenza", y que las sanciones voluntarias canadienses son "muy débiles". El presidente del Consejo Laboral Canadiense, Ken Georgetti, dice que Burma, es "un gran taller de explotación, controlado de arriba abajo por los militares del país".

## Parar los negocios con Burma

Burma es un país donde la población apoya las sanciones económicas. El movimiento democrático representativo del país, a quien se le robó una abrumadora victoria electoral en 1990, ha hecho un llamado a todas las empresas extranjeras a retirarse del país.

O sea que la respuesta es simple. Hay que decirle a empresas como Wal-Mart ... no compren allí, no inviertan allí, no hagan negocios con este brutal régimen militar.

Y el mensaje al gobierno canadiense y a los de otros países es aún más claro: las sanciones voluntarias no funcionan, hay que prohibir los productos y los negocios con Burma.

Reseña de 1999

# Victorias y retrocesos en la acción contra la explotación

## Victorias



### Estudiantes contra la Explotación

Los estudiantes estadounidenses ganan códigos de conducta universitarios, los cuales requieren que las empresas revelen la localización de las fábricas. Nike y Champion acuerdan revelar la localización de algunas de las fábricas que producen indumentaria bajo licencia universitaria. Los estudiantes de la Universidad de Toronto obtuvieron un acuerdo tentativo sobre un código de conducta para productos fabricados bajo licencia de dicha universidad.

### Liz apoya la reincorporación de trabajadores



Las campañas de la época de las fiestas presionan a Liz Claiborne a que apoye la reincorporación de miembros del sindicato despedidas en dos maquiladoras DoAll de El Salvador. Liz acuerda con una evaluación independiente de prácticas laborales en DoAll por parte del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador.



### Acuerdo de Saipan

Nueve empresas de indumentaria estadounidenses, señaladas en una demanda judicial colectiva por abusos de explotación y la utilización de trabajo forzado en Saipan, llegaron a un arreglo de monitoreo independiente de las condiciones en las fábricas. El acuerdo prohíbe las "cuotas de reclutamiento" y requiere el pago de bonos por horas extra.



### Mayor transparencia

Liz Claiborne publica un informe sobre un proyecto piloto de monitoreo llevado a cabo por el grupo local de derechos humanos COVERCO en Guatemala. Reebok da a conocer un informe de monitoreo sobre condiciones en fábricas indonesias.



### El gobierno llama a negociaciones sobre un código

El gobierno canadiense, en respuesta a la presión pública, llama a negociar y facilita el proceso de negociación entre la industria de indumentaria y la sociedad civil por un código básico de conducta de prácticas laborales.



### Los trabajadores de Kimi ganan su sindicato

Los trabajadores de la maquiladora Kimi, en Honduras, ganan el reconocimiento del sindicato y la reincorporación de los líderes sindicales despedidos. La solidaridad internacional demora la expulsión de la empresa del Parque Industrial Continental. La lucha continúa.



### Firma de una ley

contra la explotación

El gobernador de California, Gary Davis, firmó la Ley 633 que requiere que los fabricantes y tiendas de indumentaria paguen a trabajadores el salario mínimo y compensación por horas extra cuando sus contratistas no lo hagan. La legislación de responsabilidad solidaria es el resultado de una campaña de diez años de grupos laborales y de defensa de los trabajadores.



### Activistas convergen en Seattle

Los activistas contra la explotación llevan su mensaje al estrado mundial durante las reuniones de Seattle de la Organización Mundial de Comercio. Los derechos laborales están ahora firmemente en la agenda de comercio.

### Competencia en derechos laborales



Nike y Reebok compiten en derechos laborales. Nike permite a críticos estadounidenses en salud y seguridad que monitoreen las condiciones en una fábrica de Vietnam. Reebok y el Centro Estadounidense por la Solidaridad Laboral Internacional de la AFL-CIO (ACILS) co-patrocinan un programa piloto de capacitación sobre libertad de asociación para trabajadores indonesios.



## MEC gana una reforma

El Movimiento Nicaragüense de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "María Elena Cuadra" (MEC) lidera una campaña exitosa de reforma de la ley de zonas francas de Nicaragua. El MEC consigue 50.000 firmas en apoyo de una ley que requiere a las empresas maquiladoras que respeten el código laboral nacional y las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo. La Asamblea Nacional aprueba la ley.



Carmen Valedéz (Factor X, Casa de la Mujer), Jaime Cota (CITAC), Manuel Mondragón (Pastoral Juvenil) en Seattle.



## Retrocesos

### 1. Más explotación de Kathie Lee

Kathie Lee Gifford aparece nuevamente ligada a prácticas de explotación, esta vez en la maquiladora Caribbean Apparel de El Salvador. Dos trabajadoras de esta planta son despedidas luego de reunirse con una delegación de estudiantes estadounidenses. Una trabajadora es detenida e interrogada por la gerencia, que intenta sobornarla, la interroga sobre sus niños y le obliga a firmar una hoja en blanco. La organizadora sindical Giovanni Fuentes recibe una amenaza de muerte del abogado de Caribbean Apparel.

### 2. Hecho en Burma para Wal-Mart

La Asociación Amigos Canadienses de Burma descubrió que Wal-Mart y Reitmans compran en Burma, desafiando la política gubernamental canadiense que urge a no invertir en dicho país. Las cifras de Industry Canada muestran que entre 1996 y 1998 el valor de prendas de vestir importadas de Burma creció de 5,7 millones a 9,4 millones de dólares canadienses.

### 3. Levi's vuelve a China

Levi's despide trabajadores y cierra fábricas en Norteamérica y Europa y resume la fabricación en China.

### 4. P-VH contra el sindicato

Phillips-Van Heusen cierra una fábrica sindicalizada en Guatemala y continúa comprando en maquiladoras de América Central.

### 5. Nike no aprende

Nike enfrenta un juicio por violar los derechos de los trabajadores a domicilio en Australia; rehúsa negociar mediante la firma del Código de Práctica para el Trabajo a Domicilio. A pesar de sus promesas, las encuestas muestran que los trabajadores de Nike en Indonesia siguen sin recibir un salario de subsistencia.

### 6. Se paralizan negociaciones por el código

Las negociaciones canadienses por un código están atascadas. El Grupo de Acción por el Comercio Ético (ETAG) hace un llamado a los líderes del sector industrial, Hudson's Bay y Sears Canada, a que apoyen la negociación de un código basado en las convenciones de la OIT, con disposiciones de verificación independiente.

### 7. Suspensión del código de la Universidad de Toronto

La administración de la Universidad de Toronto demora la decisión sobre el código de conducta para productos bajo licencia universitaria; los estudiantes organizan una presentación de la moda de explotación.

### 8. Violación de los derechos de trabajadoras a domicilio

Un estudio sobre trabajo a domicilio en Toronto muestra que la mayoría de las trabajadoras encuestadas todavía no reciben el salario mínimo o los beneficios legales. La mayoría de las trabajadoras entrevistadas ya no reciben etiquetas para coser en las prendas, haciendo imposible determinar para qué empresas están trabajando.

### 9. Niegan compensación a víctimas de un incendio

El fabricante italiano de juguetes, Chicco, no paga compensación a las víctimas de un incendio en 1993 de la fábrica Zhili en China. La empresa había acordado, ya en 1997, a pagar 300 millones de liras de compensación a las víctimas del incendio y sus familiares. En su lugar, el dinero fue a apoyar proyectos humanitarios en China.

### 10. GAP rechaza un acuerdo

Nueve empresas de los EE UU, incluyendo GAP, Sears Roebuck, Tommy Hilfiger y Wal Mart, rehusaron llegar a un acuerdo en la demanda judicial colectiva por abusos de explotación y trabajo forzado en Saipan.

# noticias y notas

## Trabajo infantil en Australia

El Sindicato Australiano Textil, de la Confección y el Calzado (TCFU) estima que 70.000 niños australianos, algunos de sólo 8 años de edad, trabajan luego de la escuela y los fines de semana en los talleres de confección de sus padres en la casa. Una niña trabajadora de Sydney dice que comenzó a trabajar a los siete años y que a los ocho ya usaba una máquina de coser. Su familia trabajaba a veces 24 horas al día para cumplir con pedidos urgentes. Según Anne Delaney, coordinadora de trabajo a domicilio del TCFU, el pago razonable a los trabajadores a domicilio resolvería en gran medida el problema de trabajo infantil en el sector de la confección, al remover la necesidad de los padres de utilizarlos en su ayuda. Según el TCFU, los salarios de las trabajadoras a domicilio son tan bajos como \$2 por hora.

## Persecución a sindicatos en Nicaragua

A fines de noviembre y principios de diciembre pasado, los trabajadores de la fábrica de confecciones Jem III, realizaron la primera huelga legal en las maquilas de Nicaragua. En represalia, la empresa despidió al menos a 65 trabajadores, incluyendo todos menos uno de los directivos sindicales y casi todos los miembros del sindicato. Según Pedro Ortega, Secretario General de la Federación de Trabajadores de la Confección de la Central Sandinista de Trabajadores, el sindicato ha presentado dos apelaciones al Ministerio de Trabajo demandando la reincorporación de los trabajadores ilegalmente despedidos. La fábrica Jem III es propiedad de Jem Sportswear, de California, y produce prendas para Wal-Mart.



los trabajadores se rebelan

## Los trabajadores de Nike se rebelan

El 16 de diciembre, 23.000 trabajadores de Nike en las fábricas de calzado PT Nikomas Gemilang y PT Pou Chen, de Indonesia, pararon el trabajo demandando aumentos en los bonos por feriados religiosos.

El 17 de diciembre, los trabajadores entraron a una de las fábricas, pero rehusaron trabajar, sentándose y esperando los resultados de negociaciones con la gerencia.

El 18 de diciembre, la situación estaba tensa cuando una brigada móvil armada de la policía indonesia entró en la planta. La huelga terminó esa tarde cuando se llegó un acuerdo sobre aumentos significativos en los bonos por feriados.

El 22 de diciembre, 6.000 trabajadores de Nike en la fábrica PT Astra se declararon en huelga y destrozaron autos de la empresa y

vidrios de la fábrica. Demandaban también bonos de fin de año y la elección democrática de un nuevo líder sindical. Al día siguiente, la gerencia acordó pagar los bonos de feriados por un valor de dos meses de salarios.

**19 de noviembre de 1999:**

**El precio de las acciones de Nike sube 2 ¼ puntos**

**Ganancia en papel del presidente de Nike, Phil Knight: 215 millones de dólares, 10 veces las ganancias de 55.000 trabajadores indonesios de Nike.**



pero yo soy descaradamente rico

## Trabajadoras de la maquila envenadas

En diciembre, cuando más de 200 trabajadoras de la maquiladora Chentex, en Nicaragua, se enfermaron, atorándose, desmayándose y buscando aire desesperadamente, el Ministerio de Trabajo acusó a miembros del sindicato de haber lanzado gas en la fábrica, envenenándose ellas mismas. Los medios nacionales presentaron historias de que las mujeres habían sido víctimas de histeria masiva, una condición característica del género. La investigación policial desestimó estas fantasías de culpar a las víctimas. Condenó el amontonamiento y la pobre ventilación de la fábrica. Hasta la fecha, nadie ha descubierto qué sustancias químicas, o combinación de sustancias, fue causante del envenenamiento.

## Continúa la lucha en Kimi

En diciembre, quince organizaciones norteamericanas de derechos laborales, incluyendo la Red de Solidaridad de la Maquila, enviaron una carta conjunta a Ky Duk Won, Director Ejecutivo de la maquiladora Kimi en Honduras, urgiendo a la empresa a no cerrar la fábrica para sacarse de encima a los trabajadores sindicalizados. La carta fue enviada en respuesta a la preocupación de los trabajadores de que se cerrara la fábrica durante las fiestas navideñas, trasladando la producción a otro lado. "Creemos que es importante dejar bien en claro," dice la carta, "que si alguna empresa con un sindicato en América Central cierra su planta, para abrirla en algún otro lado sin sindicato, nosotros iniciaremos de inmediato una campaña conjunta para que las empresas estadounidenses no compren a dicha empresa". Jaime



Joseph Stiglitz

Rosenthal, propietario del Parque Industrial Continental y candidato a presidente de Honduras, había amenazado anteriormente con expulsar a la empresa Kimi del parque industrial para mantenerlo libre de sindicatos.

## Si el Banco Mundial lo dice ...

El 8 de enero, el economista jefe saliente del Banco Mundial, Joseph Stiglitz, sorprendió a los miembros de la Asociación Americana de Economía al decirles que los derechos de los trabajadores deben ser el foco central del desarrollo. Hizo también una crítica a los hacedores de política de Washington por estar más preocupados por proteger las inversiones en Asia que en los costos sociales de sus políticas.

"Un mensaje estándar fue incrementar la flexibilidad del mercado laboral, y el mensaje subyacente no muy sutil fue el de reducir salarios y despedir trabajadores," dijo Stiglitz. "En el este de Asia, fue la imprudencia de los préstamos por parte de los bancos internacionales y otras instituciones financieras, combinada con el también imprudente endeudamiento de las instituciones financieras domésticas ... lo que puede haber precipitado la crisis. Pero los costos, en términos del gran aumento del desempleo y la baja de salarios, fueron soportados por los trabajadores. Creo que puede ser que algunas de las desastrosas decisiones económicas tomadas en respuesta a la crisis económica del este de

Asia, no habrían ocurrido si los trabajadores hubieran tenido voz en la toma de decisiones."

## Líderes religiosos demandan acción

El 20 de diciembre, cinco líderes religiosos canadienses, divulgaron una carta abierta conjunta haciendo un llamado a las empresas Hudson's Bay y Sears Canada, a tomar la iniciativa de asegurar que la ropa, juguetes y otros productos que se venden en Canadá no sean hechos en condiciones de explotación o por trabajo infantil. Líderes de las iglesias Anglicana, Luterana, Presbiteriana y de la Iglesia Unida, y el Consejo Canadiense por el Judaísmo Reformado, urgieron a las dos tiendas a "asumir un liderazgo ético en la negociación de un Código Básico Canadiense de Práctica Laboral, que incluya derechos laborales internacionalmente reconocidos y estándares laborales mínimos contenidos en las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, y disposiciones sobre verificación independiente de respeto de esos derechos y estándares." Se unieron así a la Comisión Episcopal de Asuntos Sociales de la Conferencia Canadiense de Obispos Católicos y cientos de otras organizaciones e individuos que enviaron cartas similares durante las fiestas navideñas a Hudson's Bay y Sears Canada. El Grupo de Acción sobre Comercio Ético (ETAG), que coordina la participación de la sociedad civil en las negociaciones sobre el código, hace un llamado a individuos y organizaciones a escribir a Hudson's Bay y Sears Canada, urgiéndoles a negociar un código basado en las convenciones de la OIT.

# Subcontratando la responsabilidad

—viene de la página 2—

mínimo de uno) basándose en una "evaluación de riesgo" para la fábrica.

## ¿Cuán independiente es el WRAP?

Según el Director Ejecutivo de WRAP, Lawrence Doherty, el Consejo de Certificación del WRAP tendrá "independencia" de la industria. Pero, al contrario que la AIP, el SA8000 y la Iniciativa de Comercio Ético de Gran Bretaña, se buscan participantes de fuera de la industria después de que los estándares y el sistema de verificación del código hayan sido determinados por la AAMA.

Aun cuando no se ha nombrado todavía a los miembros del Consejo,

cuatro plazas serán ocupadas por representantes de los fabricantes y cinco serán para ONGs, académicos y, posiblemente, líderes sindicales retirados.

La organización "Empresas por la Responsabilidad Social" [*Business for Social Responsibility*] informa que el Consejo necesita

contar con seis votos para tomar cualquier acción "significativa", otorgando de hecho poder de veto a los representantes de la industria. Sólo se exige que dos de los miembros del Consejo no tengan relaciones de tipo financiero con la industria.

Según Doherty, el Consejo incluirá un ex líder sindical estadounidense y un ex vicepresidente de la AFL-CIO. Sin embargo, un artículo del 2 de noviembre de la revista *Business Week* cita al presidente de AAMA, Larry Martín, diciendo, "dudo que demos participación a sindicalistas, nosotros somos de la patronal."

Doherty mismo es señalado en los informes de WRAP como "experto

internacional en temas laborales, democracia y desarrollo". De hecho, él fue empleado del Instituto Americano por el Sindicalismo Libre (AIFLD), actualmente extinto, al que muchos líderes sindicales actuales de los EE UU y América Latina califican como un instrumento de política exterior estadounidense durante la guerra fría.

## ¿Cuáles son los estándares?

Los estándares sobre compensación, por ejemplo, sólo requieren que los fabricantes paguen el salario mínimo local. En contraste, el código de la FLA requiere el pago del salario prevalente en la industria, y los códigos del SA8000 y del WRC requieren el pago de un salario para vivir.

En el tema clave de la libertad de asociación, el WRAP sólo requiere que los fabricantes respeten este derecho donde esté legalmente reconocido. ("Los fabricantes de indumentaria reconocerán y respetarán el derecho de los empleados a ejercer sus derechos legales de libre asociación, incluyendo

incorporarse o no incorporarse a cualquier asociación").

La última parte de la cláusula que señala el derecho de los trabajadores a "no incorporarse a una asociación", es consistente con la legislación de "derecho a trabajar" de muchos estados del sur de los Estados Unidos, que apunta a restringir el derecho de los trabajadores a organizarse.

Los estándares del WRAP son particularmente débiles en temas específicos a la mujer. En una industria conocida por sus abusos, tales como pruebas forzadas de embarazo, por ejemplo, los estándares del WRAP no prohíben esta práctica. Tampoco se

menciona la licencia por maternidad o la prohibición del uso involuntario de contraceptivos.

Finalmente, no se menciona en el programa del WRAP, la revelación pública de la localización de las fábricas, informes sobre el monitoreo a las fábricas, o cualquier otra información que pudiera permitir a los trabajadores, defensores de los derechos laborales o consumidores a evaluar de forma independiente la efectividad del programa.

## Subcontratando la responsabilidad

Para los trabajadores y los activistas contra la explotación, la iniciativa del WRAP es un paso atrás, porque absuelve a las corporaciones norteamericanas de cualquier responsabilidad, carcome los derechos y estándares establecidos en otros códigos multiempresa y en la Organización Internacional del Trabajo, y mantiene el secreto de la industria.

Desafortunadamente, el WRAP podría convertirse en el sistema de monitoreo preferido por la mayoría de los fabricantes estadounidenses, incluyendo algunas marcas importantes como Sara Lee (fabricante de Gear for Sport), Russell Athletic, Jockey International y VF Corporation.

Sin embargo, mientras que el WRAP ha sido endosado por la Universidad de Notre Dame, no parece que ninguna ONG o académico creíble se incorpore al mismo.

## Nuevo Recurso

*Los Códigos de Conducta, las Regulaciones Gubernamentales y la Organización de los Trabajadores*  
El primero de una serie de papers de discusión del Grupo Canadiense de Acción sobre Comercio Ético, en inglés. Febrero 2000, 28 páginas

Disponibles en la Red de Solidaridad de la Maquila