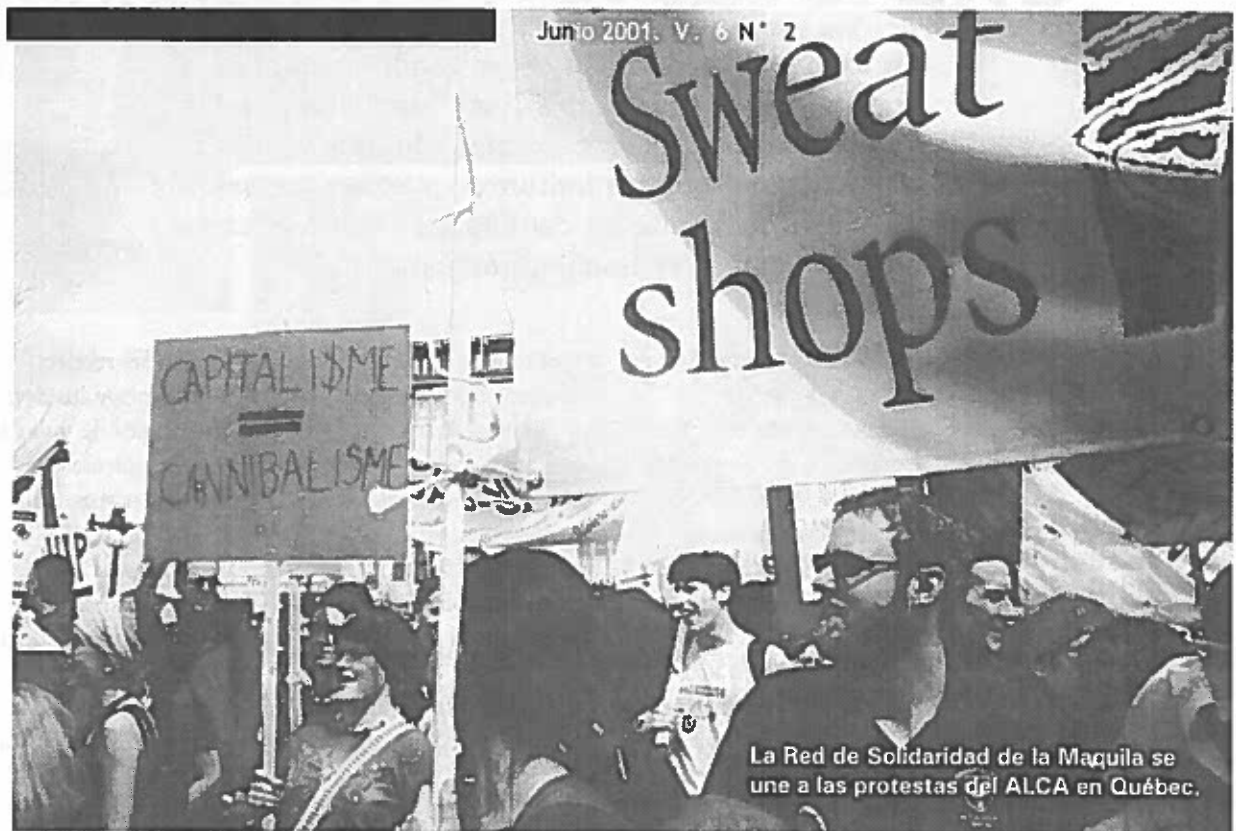


el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila



La Red de Solidaridad de la Maquila se une a las protestas del ALCA en Québec.

Reivindicación de los trabajadores de Custom Trim

¿pero serán compensados?

El 6 de abril, dos semanas antes de la reunión de jefes de estado de las Américas en Québec, para tratar la extensión del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN o NAFTA) al resto del hemisferio, la Oficina Nacional Administrativa (NAO) de los Estados Unidos dio a conocer

un informe documentando la falla del acuerdo lateral laboral del NAFTA en asegurar el cumplimiento aún de la legislación laboral existente.

El informe de la NAO confirma las acusaciones de los trabajadores de dos maquiladoras de autopartes en Matamoros y Valle Hermoso, México. Estas

fábricas son propiedad de Breed Technologies, de Florida, EE UU, habiendo sido antes propiedad de Custom Trim, de Waterloo, Canadá. Los reclamos de los trabajadores fueron por exposición a sustancias químicas peligrosas y otros riesgos del lugar de trabajo. El informe documenta también la falla de las

agencias gubernamentales mexicanas en hacer cumplir sus propias regulaciones de seguridad e higiene.

Reclamo trinacional

Este reclamo fue presentado bajo el acuerdo lateral laboral del NAFTA por trabajadores actuales y ex trabajadores de las dos

— continúa en la página 8 —

Sigue la campaña contra la explotación en Canadá

En todo el país se están organizando campañas contra la explotación para hacer un llamado a las instituciones públicas para que adopten políticas que aseguren que los uniformes y otra ropa bajo licencia o adquirida en cantidades sean fabricadas en condiciones de trabajo humanas.

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
Sonia Singh
Kevin Thomas
Ian Thomson
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: info@maquilasolidarity.org
<http://www.maquilasolidarity.org>

El 24 de noviembre de 2000 se lanzó la Campaña contra la Explotación en Newfoundland, en la costa este de Canadá. Activistas de la ciudad de St. John's realizaron un Show de la Moda de Explotación y juntaron firmas en una petición a la Municipalidad de la ciudad para que adopte una política de compras contra la explotación.

Desde noviembre se han realizado talleres de consulta y campaña en varias ciudades canadienses. Se planea para octubre una conferencia nacional.

El Grupo de Acción por el Comercio Ético (ETAG) coordina la campaña a nivel nacional. Las organizaciones que participan incluyen al Congreso Laboral Canadiense, la Red de Solidaridad de la Maquila, Oxfam Canadá, Estudiantes contra la Explotación – Canadá, y el Sindicato de Empleados de la Confección, Industrial y Textil.

Políticas contra la explotación

Una vez adoptadas estas políticas de no comprar ropa fabricada en condiciones de explotación, se deberá requerir a los fabricantes que revelen públicamente donde se producen los artículos y que acepten el monitoreo independiente de las condiciones de trabajo en las fábricas.

Como parte de la campaña, el ETAG está también movilizándolo el apoyo público para lograr cambios en las regulaciones federales canadienses que exijan que

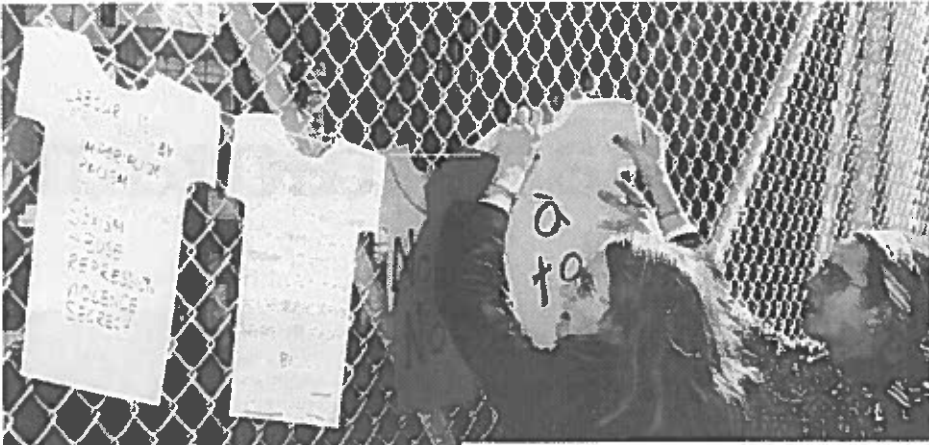
las tiendas revelen públicamente los nombres y direcciones de todos los establecimientos manufactureros que producen prendas de vestir vendidas en Canadá.

Universidades contra la explotación

En la actualidad hay 15 grupos activos de Estudiantes contra la Explotación en campus universitarios del país. A la fecha, seis universidades canadienses han adoptado políticas de compras.



Representantes de sindicatos de Ontario y la RSM modelan prendas en una conferencia de prensa anunciando planes para presentar un proyecto de ley contra la explotación en la legislatura provincial.



Miembros de la RSM colocando carteles anti explotación y anti ALCA en la cerca de seguridad en Québec.



Escuelas contra la explotación

Profesores y estudiantes secundarios están concientizando en el tema de la explotación en muchas partes del país. Actualmente se están realizando campañas en cinco ciudades canadienses exigiendo a los consejos escolares que adopten políticas de compras.

Los estudiantes y profesores también están comenzando campañas en las provincias canadienses de British Columbia, Saskatchewan, Ontario y Newfoundland, haciendo investigación y formando grupos que informan al estudiantado.

Se suman los sindicatos

El Congreso Laboral Canadiense (CLC) ha hecho un llamado a sus sindicatos afiliados a participar en la Campaña Contra la Explotación negociando cláusulas "hecho en establecimiento sindicalizado" en sus convenios colectivos, para

garantizar que los uniformes del personal se fabrican en fábricas con sindicato. También se urge a los sindicatos a trabajar con sus asociados en la coalición para lograr la adopción de políticas de compras contra la explotación por parte de gobiernos provinciales y municipales.



Martha Ojeda, la directora de la Coalición por la Justicia en las Maquiladoras, modela jeans Guess en el show de la moda de la RSM en Québec.

Campañas provinciales y municipales

El 11 de abril, el partido de la Nueva Democracia de Ontario anunció planes para presentar un proyecto de ley contra la explotación en la legislatura provincial.

Aún cuando el proyecto tiene muy pocas posibilidades de convertirse en ley, habiendo en la legislatura mayoría conservadora, se espera que otros gobiernos provinciales y municipales tengan una mejor disposición para adoptar políticas de compra similares.

Mujeres Activistas Intercamb

Ocho mujeres dirigentes de organizaciones de mujeres y de derechos laborales de Asia, se reunieron entre el 10 y el 17 de febrero de 2001 con sus contrapartes de América Latina, para intercambiar experiencias y estrategias.

La organización anfitriona del intercambio fue el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "María Elena Cuadra" (MEC). El programa fue patrocinado en conjunto por el MEC, el Centro de Recursos de Monitoreo de Asia (Hong Kong), Factor X/Casa de la Mujer (Tijuana, México) y la Red de Solidaridad de la Maquila (Canadá).

Una tarde, luego de un día extenuante de discusión en plenario, May Wong del AMRC y Monina Wong de HKCIC entrevistaron a María Luisa Regalado de CODEMUH (Colectivo Hondureño de Mujeres), y Marina Ríos de MAM (Las Melidas) en El Salvador. Lo que sigue son extractos de esta conversación.



May Wong

Monina: Me interesa lo que pasa en la industria del vestido en América Latina, de manera de poder comparar las condiciones y quizás encontrar formas de que las trabajadoras se puedan comunicar de un continente a otro. Algunas trabajadoras son parte de la misma cadena subcontratista, otras tienen situaciones similares de haber perdido trabajos cuando las fábricas se cierran y se trasladan a lugares con mano de obra más barata.



Monina Wong

Por ejemplo, Hong Kong era un centro importante de manufactura de prendas de vestir en la década de 1970 y a principios de la de 1980. Pero debido a los altos precios de los alquileres de espacio y el costo laboral, la

mayoría de las fábricas se trasladaron a China. Los inversores siempre parecen hallar dónde está la mano de obra más barata y sin problemas en las cuotas, y se van a los países que se los proveen.

María Luisa: ¿Los patronos asiáticos tratan a los trabajadores tan mal en Asia como lo hacen en América Central?

Monina: Sí, igual. Un problema es que el sistema de trabajo por pieza y la contabilidad doble hacían muy difícil poder calcular lo que se pagaba. Vimos que los trabajadores [en China] no recibían pago por horas extra, no importaba cuántas horas trabajaban. A veces les daban 25 centavos si se quedaban a trabajar toda la noche.

Marina: En El Salvador los empleadores deben pagar un salario mínimo. También establecen una cuota de

producción, la cantidad de piezas que la trabajadora debe producir. Si la cuota no se cumple, los supervisores presionan a las trabajadoras diciéndoles, "ustedes ganan el salario mínimo, tienen que cumplir con la cuota".

María Luisa: En Honduras los gerentes dicen que respetan la cuestión de las horas extra y que no es obligatorio, pero lo que pasa es que cerca del fin del día normal de trabajo, pasan una lista para que una firme diciendo que está dispuesta a trabajar horas extra y quedarse hasta las 8 pm. Si una no firma, seguro que puede irse, pero al día siguiente se le llama a una a la oficina y se le pregunta. Muchas veces se suspende a la trabajadora por

ar Experiencias

tres días sin pago. Y a la tercera vez, se les suspende por 8 días.

CODEMUH recientemente tuvo un caso en una fábrica llamada Sune. Estaban tomando mujeres embarazadas pero sólo con contratos de dos meses. En una reunión con trabajadores, personal de la gerencia y alguien de la Asociación Hondureña de la Maquila, el jefe de personal dijo realmente que había llegado a "un acuerdo de caballeros" con las mujeres embarazadas. Según lo expresó, él al menos les daba trabajo, quién otro lo haría. Recuerdo que una de las trabajadoras respondió diciendo: "Este es mi segundo embarazo mientras trabajaba en Sune. La primera vez firmé renunciando a los beneficios, pero esta vez ya sé que no."

También recibimos



Marina Rios

reclamos regularmente sobre una de las fábricas coreanas donde hacen trabajar de las 7 de la mañana a las 6 de la tarde como un día de trabajo normal, y cuando hay horas extra es hasta las 8:30.

May: ¿Y tú piensas que es terrible? En China los trabajadores se quedan toda la noche.

María Luisa: Eso pasaba en Honduras también. Yo tenía un sobrino que trabajaba en una fábrica coreana. Empezaba a trabajar a las 7 am, se iba a las 5 de la tarde, iba a la casa por la cena y luego volvía a las 7 y trabajaba hasta las 7 de la mañana siguiente. Eso ha ido cambiando lentamente, como resultado de la presión nacional e internacional y también del trabajo organizativo que han hecho los trabajadores. Las empresas ahora se comportan un poco mejor.

May: ¿Ha habido huelgas y demostraciones en las plantas coreanas?

María Luisa: En 1994, CODEMUH participó en una huelga de unas 200 a 300 mujeres en Paraíso, de propiedad coreana. Tataban muy mal a las trabajadoras. Hubo inclusive el caso de un



María Luisa Regalado

supervisor que lastimó a una trabajadora pegándole con el taco del zapato. Muchos trabajadores fueron despedidos, incluyendo 14 mujeres embarazadas. Así que el sindicato decidió ir a la huelga, que duró 22 días.

Nunca olvidaré ese día. Estábamos con los trabajadores poniendo una cubierta de plástico porque llovía mucho. Llegó la policía con todo, sacó la cubierta plástica y le prendió fuego. Luego empezaron a tirar gases lacrimógenos y arrestaron a 50 trabajadores.

Luego de eso, se quebró la huelga. La mayoría de los trabajadores no querían volver entonces presionaron para que les paguen indemnización. En realidad, estos terminaron mejor que los que volvieron a trabajar. La empresa poco a poco despidió a cualquiera que hubiera participado en la huelga, y sin ningún tipo de indemnización.

El informe completo del Intercambio Mujeres de Asia / América Latina está disponible (en inglés y español) en el sitio de la MSN, www.maquilasolidariy.org, y en versión impresa en las organizaciones patrocinantes.

Monina: Estoy impresionada con la cultura de la mujer aquí. Las mujeres son tan expresivas, maduras, y con tanta energía. Pareciera que tienen vínculos de hermandad más fuertes.

Marina: El proceso por el que están atravesando las organizaciones de mujeres es muy, muy importante. Hemos creado una conciencia, y paso a paso las mujeres están comenzando a reconocer y reconsiderar la estructura sindical, pero desde su propia perspectiva. Quizás el próximo paso sea que las mujeres formen sindicatos de mujeres independientes.

Es desafortunado que los sindicatos en America Central estén tan débiles ahora que organizaciones como MEC, MAM y CODEMUH tienen que tomar el liderazgo en mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas. Esta todo bien, pero debemos tener en cuenta que, cuando puedan, las mujeres en las fábricas, deben organizar sindicatos.

María Luisa: Es importante que las mujeres conozcan sus derechos. Con ese conocimiento pueden decidir si organizarán sindicatos o tratarán otras formas.

noticias **Y** notas

Informe suprimido confirma abusos

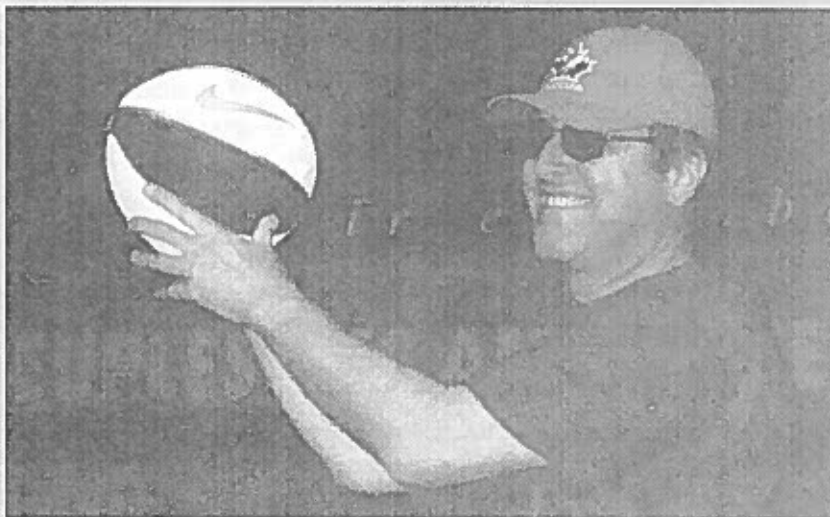
El 9 de mayo, el Comité Laboral Nacional de los EE UU dio a conocer un informe, ocultado por el gobierno salvadoreño desde agosto de 2000, que documenta condiciones de explotación y prácticas antisindicales en las maquilas de la industria del vestido de El Salvador. El informe, preparado por el Ministerio de Trabajo salvadoreño, confirma que son comunes los abusos graves de derechos laborales en muchas de las 229 fábricas de exportación de prendas de vestir. Estos abusos comprenden salarios inadecuados, largas horas de sobretiempo forzado sin pago extra, altas temperaturas, pobre ventilación y falta de agua potable en los lugares de trabajo, y pruebas de embarazo obligatorias. Los trabajadores entrevistados se quejaron de corrupción de inspectores del gobierno y de amenazas, despidos y listas negras de quienes apoyan a un sindicato. El gobierno salvadoreño retiró el informe un día después de ser dado a conocer, aduciendo que tenía "fallas técnicas".

Los accionistas apuntan a The Bay y Sears en Canadá

Accionistas institucionales liderados por la Asociación Canadiense de Accionistas por la Investigación y la Educación (SHARE) plantean un desafío a dos grandes tiendas canadienses, The Hudson's Bay y Sears Canadá, a que adapten sus códigos de conducta a los estándares establecidos por las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, y a disponer

Nike vs. libertad de palabra

Nike no es fanática de las demostraciones, ni pacíficas ni de otro tipo, así que llamó a la policía para impedir la libertad de expresión en Melbourne, Australia. Apoyándose en una ley municipal raramente usada designada a prevenir la distribución de material que incita al odio, Nike trata de impedir que sus críticos distribuyan panfletos a sus clientes. El 1º de mayo pasado, 12.000 personas marcharon pacíficamente a una tienda de Nike, cubierta para protegerse de los manifestantes, para protestar sobre violaciones a los derechos de los trabajadores a domicilio. Tres días después, en una segunda protesta, a pedido de Nike, 30 policías, algunos a caballo, concurren a impedir a 70 manifestantes que distribuyeran panfletos a la puerta de la misma tienda. Dos manifestantes recibieron una multa de \$500 por distribuir literatura demandando que Nike firme el Código de Práctica para con Trabajadoras a Domicilio y respete el derecho de los trabajadores a organizarse. Sin amedrentarse por estas tácticas duras de Nike, la Campaña Ropa Justa está organizando más panfleteadas de la tienda para protestar por la explotación de Nike a las trabajadoras a domicilio y desafiar el uso incorrecto de las regulaciones municipales.



Gerry Barr, Director Ejecutivo del Consejo Canadiense por la Cooperación Internacional, modela ropa deportiva Nike en el show de la moda de la RSM en Québec.

el monitoreo independiente del cumplimiento de dichos estándares, informando de ello a los accionistas. En la reunión de accionistas del 17 de abril de Sears Canadá, el voto del 30 por ciento de las acciones fuera del poder de la empresa se volcó a favor de la propuesta de SHARE. El 23 de mayo, los accionistas de Hudson's Bay debatieron

una propuesta similar y más del 15 por ciento apoyaron la resolución. Mientras tanto, en los Estados Unidos, el Fondo de Inversión Domini Social Equity Fund vendió la totalidad de 1.2 millones de acciones de Wal-Mart al rechazar esta empresa el pedido de una coalición de inversores liderados por el Centro Interfé por la Responsabilidad

Corporativa (ICCR) a implementar un sistema de monitoreo independiente para sus miles de fábricas proveedoras en todo el mundo.

No hay justicia para los trabajadores bananeros

En octubre de 1999, los líderes del sindicato de trabajadores bananeros de Guatemala, SITRABI, fueron secuestrados por 200 hombres armados y forzados a punta de pistola a suspender una huelga programada y escaparse para salvar la vida y la seguridad de sus familias. En marzo de 2001, 22 de los 200 secuestradores fueron juzgados y condenados por cargos menores, siendo sentenciados a multas – no a la cárcel – por sus delitos. En abril, un representante de SITRABI testimonió en los EE UU a favor de retirar a Guatemala de la lista que recibe trato preferencial comercial bajo el Sistema General Estadounidense de Preferencias (GSP); el sindicalista ofreció evidencia de graves violaciones a los estándares de derechos laborales del GSP, incluyendo despidos ilegales, amenazas de muerte, secuestro y violencia contra miembros del sindicato. Según el Proyecto Estadounidense de Educación Laboral en las Américas (US/LEAP), mientras que el juicio y convicción de los secuestradores es un acontecimiento importante en Guatemala, el resultado del caso es que los victimarios están libres y las víctimas en el exilio.

Acuerdo alcanzado en la disputa en Chentex

El 10 de mayo, la gerencia de la fábrica de prendas de vestir Chentex, en Nicaragua, firmó finalmente un acuerdo

para reincorporar a cuatro líderes sindicales de la Federación Nacional de Sindicatos Textil, Vestuario, Piel y Calzado y otros 17 partidarios del sindicato. Los trabajadores habían sido despedidos hace un año por actividades sindicales. Los cuatro dirigentes sindicales a reincorporar fueron elegidos de entre siete de los despedidos que eran aceptables a la empresa. Los dirigentes sindicales, incluyendo aquellos que no serán reincorporados, recibirán un año de pago retroactivo y bonificaciones. Ambas partes accedieron a dejar de lado las demandas pendientes en juzgados nicaragüenses y del exterior.

Los trabajadores de Kuk Dong forman un sindicato independiente

El 18 de marzo, un grupo de trabajadores de la fábrica de prendas de vestir Kuk Dong en Atlixco, México, se reunieron para formar un sindicato independiente, SITEKIM, para representar a los 800 trabajadores de la fábrica proveedora de Nike. La reunión se llevó a cabo luego de una campaña internacional que consiguió presionar a Nike para que facilite la reincorporación de cientos de trabajadores que habían sido despedidos ilegalmente y presionados a renunciar por participar en un paro el 9 de enero. Los trabajadores están gestionando actualmente el registro legal de SITEKIM. Una vez registrado, SITEKIM deberá pedir una elección de representación, o recuento, para determinar qué sindicato tendrá el convenio colectivo. Los

trabajadores son “representados” actualmente por la FROC-CROC, un sindicato “oficialista” ligado al gobierno estatal del PRI. Informes recientes indican que continúa el acoso y los ataques a los partidarios de SITEKIM, y que el CROC ha ofrecido dinero a trabajadores para que renuncien al sindicato independiente. El 15 de mayo, el dirigente de SITEKIM, Iván Díaz Xola, fue asaltado afuera de la cafetería de la fábrica por tres miembros de CROC, sin que la seguridad interviniera.

Trabajadora de Adidas encarcelada por “Actos Ofensivos”

Ngadinah Binti Abu Mawardi, una joven activista sindical Indonesia, acusada de cometer “actos ofensivos”, por su participación en un conflicto laboral en una planta de Adidas, podría haber sido sentenciada a seis años de prisión bajo una ley que data del período colonial holandés. En su lugar Ngadinah fue liberada luego de pasar un mes en la cárcel. Ella atribuyó su liberación al apoyo recibido por organizaciones laborales y de solidaridad nacionales e internacionales. Fue arrestada el 23 de abril, seis meses luego de participar en un paro en la planta PT Panarub, una fábrica de calzado deportivo de Adidas, donde es secretaria de la Asociación de Trabajadores del Calzado (Perbupas). La huelga de tres días en septiembre de 2000, terminó con un acuerdo entre la empresa y el sindicato de que no habría represalias contra los trabajadores que tomaron parte de la misma.

Custom Trim

— viene de la página 1 —

fábricas, y por 25 organizaciones laborales, religiosas y de derechos humanos en México, los EE UU y Canadá, incluyendo la Red de Solidaridad de la Maquila.

Según el acuerdo lateral, los trabajadores y terceros interesados pueden presentar reclamos solamente contra un gobierno por no aplicar la legislación existente. No se pueden presentar reclamos contra las corporaciones responsables por las violaciones a la legislación.

Testimonio de trabajadores

En la audiencia del 12 de diciembre de 2000, 24 trabajadores dieron testimonio de los graves problemas de salud que los afectaban, a ellos y sus familias, como consecuencia de la exposición a sustancias químicas tóxicas y otros riesgos del trabajo.

Joaquín González testimonió que había desarrollado adicción a los pegamentos a los que estaba expuesto todos los días en el trabajo.

Bruno López habló de la muerte de su hijo nacido con espina bífida, y que el médico le había dicho que no podía donar sangre para salvar a su hijo, porque su sangre estaba envenenada.

La enfermera de la fábrica, Isabel Morales, dijo que cinco mujeres habían sufrido pérdida de embarazos en el trabajo en el período de un mes. Según Morales, la gerencia le ordenó dar aspirinas a las mujeres y enviarlas de vuelta a trabajar. Habló también de trabajadores incapaces de levantar aún las cosas más pequeñas, debido al intenso dolor por lesiones debido a tareas repetitivas.

Según el Dr. Francisco Mercado, "entre 1996 y 1997", 15 mujeres sufrieron pérdidas de embarazo. En 1996 hubo cinco pérdidas de embarazo en sólo un mes. Entre 1996 y 1996, nacieron 14 niños con defectos o serios

problemas de salud, 13 murieron en la infancia o inmediatamente después del parto."

Los trabajadores sufrían también síndrome del túnel carpiano, y tensiones musculares en hombros, espalda y otras partes, debido a la rapidez de las tareas repetitivas.

El gobierno mexicano es culpable

El informe de la Oficina Nacional Administrativa (NAO) de los EE UU, culpa al gobierno mexicano por ignorar las deficiencias ergonómicas al realizar inspecciones, y describe la "falta de disposición del personal médico [empleado por la agencia de seguridad social del gobierno] a diagnosticar lesiones como relacionadas al trabajo, particularmente aquellas que podrían haber sido resultado de problemas ergonómicos, y además una tendencia a tratar enfermedades serias como problemas psicológicos".

Más inquietante aún es un informe preliminar de dos especialistas de seguridad e higiene del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (NIOSH) de los EE UU, quienes recorrieron las dos fábricas en enero de 2001 a invitación de la NAO. Su informe confirma que a pesar de diez años de protestas y publicidad negativa alrededor del caso, los trabajadores de las dos fábricas siguen estando expuestos a condiciones de trabajo inseguras e insalubres.

Menos palabras, más acción

"Los trabajadores de Custom Trim y Auto Trim están satisfechos con que el informe de la NAO haya reconocido los graves problemas de salud que vienen sufriendo por muchos años", dice Manuel Mondragón, organizador local de Matamoros. Pero los reclamantes reconocen que los 23 casos previos bajo el acuerdo lateral laboral del NAFTA no resultaron en ninguna

solución real para los trabajadores comprendidos".

Más que aceptar una ronda más de "consultas ministeriales" sin resultados significativos, los reclamantes en el caso de Custom Trim proponen a la NAO estadounidense que el gobierno mexicano vuelva a evaluar los casos en que se negó a los empleados compensación por lesiones y enfermedades debido a evaluaciones inadecuadas. Quieren también que se vuelva a inspeccionar ambas fábricas para verificar que la empresa ha corregido los problemas existentes de seguridad e higiene.

Según Garret Brown, experto estadounidense de seguridad e higiene, la lección real aprendida del caso Custom Trim es que el acuerdo lateral laboral del NAFTA no ofrece protección real a los trabajadores. "No podemos permitir la negociación de un acuerdo comercial similar a nivel hemisférico con las mismas disposiciones anodinas en cuanto a derechos laborales", dice Brown.

noticias Y notas

New York y la Política contra la Explotación

El 30 de marzo, el Alcalde de la ciudad de Nueva York, Rudolph Giuliani, vetó una política de compras contra la explotación aprobada por el Concejo Municipal. Esta política es similar a la que se está promoviendo en Canadá. Los Concejales de la ciudad tratarán de rechazar el veto del Alcalde. Si tienen éxito, el Alcalde ha amenazado con llevar el tema a la justicia. La política de compras contra la explotación requiere que los fabricantes que producen indumentaria para la ciudad aseguren que los productos que venden hayan sido producidos en condiciones de trabajo humanas.