

# boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

December, 2005 Vol. 10 No.4

Intercambio entre  
mujeres de Asia y  
América Latina

7



## La Calificación en Transparencia encuentra que las tiendas canadienses nos mantienen a oscuras

**Las empresas que venden ropa en el mercado canadiense no están dando a los consumidores o inversionistas información suficiente como para que estos tomen decisiones éticas, dice un estudio realizado por la RSM para el Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG).**

Sin embargo, el estudio encontró que varias empresas sensibles a la imagen de su marca, que fueron blanco de campañas contra la explotación en la última década, ahora están dando mayor información a los consumidores que aquellas empresas que evitaron el radar.

Dado a conocer el 30 de noviembre, el informe *La limpieza de la ropa que usamos: Calificación en Transparencia* ["Coming Clean on the Clothes We Wear: Transparency Report Card"], evalúa y compara la información que las tiendas y marcas más importantes dan al público, sobre los pasos que han dado para asegurar el cumplimiento de los estándares laborales internacionales en sus fábricas proveedoras en todo el mundo.

Basado exclusivamente en información pública disponible, la *Calificación en Transparencia* revela que aunque ninguna empresa ofrece actualmente información suficiente sobre sus políticas y programas sobre estándares laborales, hay diferencias significativas en el tipo y la cantidad de información que revelan.

### Éxitos de campaña

"El hecho de que Nike, Gap y Levi's tengan las notas más altas en la *Calificación* se acredita al éxito del movimiento contra la explotación," dice Ian Thomson, coordinador del programa de Responsabilidad Social

Corporativa de KAIROS: Iniciativas Ecuémicas Canadienses para la Justicia.

"Sin embargo, aunque estas empresas están publicando actualmente informes más sinceros y transparentes, todavía hay poca evidencia de mejoras significativas en condiciones de trabajo o respeto a los

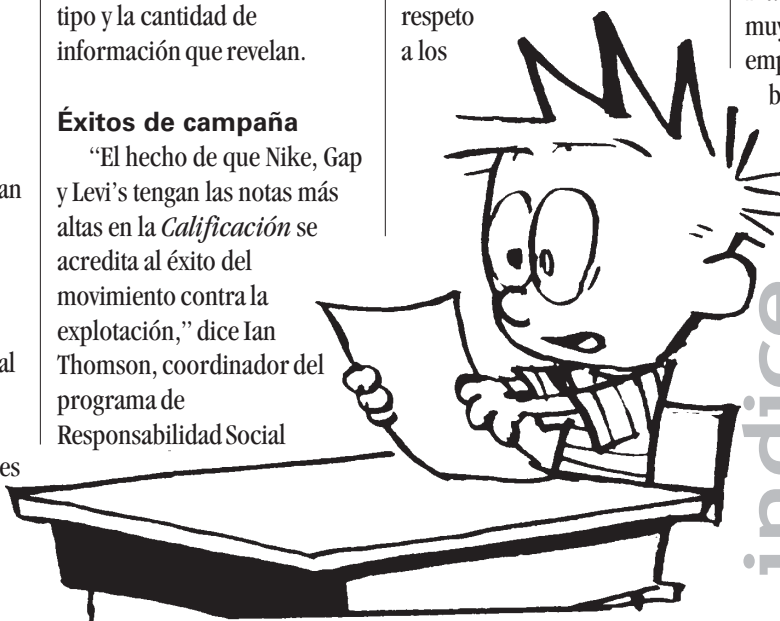
derechos de los trabajadores en el nivel de las fábricas," advierte Thomson.

"Lo que ha cambiado es que las marcas líderes ahora admiten que hay serios problemas y que están dispuestas a involucrarse con sindicatos y ONGs sobre qué deben hacer para mejorar las cosas," dice Thomson.

### Canadienses siguen atrás

Otra conclusión clave de la *Calificación en Transparencia* es que, con muy pocas excepciones, las empresas canadienses están bastante atrás de las mayores empresas de marca estadounidenses

— continúa en la página 2 —



índice

Calificación ETAG .....	3
Intercambio de mujeres de Asia y América Latina .....	4
Notas y noticias .....	6
¿Hacia dónde va Wal-Mart? .....	8

# Tienen mucho que hacer todavía

## 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**  
**Georgia Marman**  
**Kevin Thomas**  
**Lynda Yanz**

**Traducción**  
**Anibal Vitón**

**Red de Solidaridad  
de la Maquila**  
606 Shaw Street  
Toronto, Ontario  
M6G 3L6 Canada  
Tel: 416-532-8584  
Fax: 416-532-7688  
E-mail:  
[info@maquilasolidarity.org](mailto:info@maquilasolidarity.org)  
[www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

—viene de la página 1—

en su información a consumidores e inversionistas. Con la excepción de Mountain Equipment Co-op, ninguna empresa canadiense tiene una calificación más alta que la nota promedio de todas las empresas con sedes en los EE UU encuestadas.

“Un mensaje clave de la *Calificación* es que las empresas canadienses tienen mucho que hacer todavía,” dice Kevin Thomas de la RSM.

### Bajando los estándares

El estudio también determinó que pocos de los códigos de conducta de las empresas, que son conocidos públicamente, son consistentes con los estándares internacionales mínimos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la agencia de las Naciones Unidas.

Aún, algunas de las marcas líderes, aunque tienen altas calificaciones, tienen códigos que no llegan a los estándares de la OIT”, dice Thomas.

### Empresas privadas que no informan

Según el informe, las empresas privadas investigadas dan poca información, o ninguna, a sus clientes sobre su compromiso con los estándares laborales internacionales o los pasos que

**Para copias del informe completo (en inglés), incluyendo las calificaciones individuales por empresa, visite:**  
[www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

están dando para asegurar el cumplimiento con dichos estándares. Roots, que fue blanco de la campaña Juego Limpio en las Olimpiadas, es una excepción.

### A las empresas que se involucran les va mejor

El estudio del ETAG determinó que las empresas que se relacionan con sindicatos y ONGs, en países importadores y productores,

también tienen una nota más alta en otros criterios de calificación.

“Esto parecería indicar que las empresas que se relacionan con organizaciones laborales y no gubernamentales, internacionales y locales, reconocen la necesidad de un enfoque más comprensivo para asegurar el cumplimiento de sus códigos de conducta, que va más allá de la autorregulación,” dice Thomas.

## Recomendaciones para tiendas y marcas

Para mejorar los informes

1. Ofrecer informes públicos transparentes, como parte del programa de implementación del código.
2. Revelar al público los nombres y direcciones de sus fábricas proveedoras.

Para mejorar su programa de derechos laborales

1. Asegurarse de que su código de conducta sea consistente con las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que disponga un salario digno y horas de trabajo razonables.
2. Darle responsabilidad general, en derechos laborales en la cadena de suministros, a altos ejecutivos y a un comité del Consejo Directivo.
3. Instituir sistemas creíbles de monitoreo interno y verificación externa.
4. Asegurar que el personal encargado del cumplimiento del código y los auditores externos estén calificados y entrenados apropiadamente, particularmente con respecto a derechos de los trabajadores.
5. Implementar un enfoque de varias etapas para los casos de incumplimiento. No simplemente irse cuando se descubren violaciones.
6. Relacionarse con ONGs y organizaciones laborales en países importadores y productores.
7. Facilitar la participación activa de ONGs y organizaciones laborales locales en el monitoreo del código y la remediación.
8. Facilitar la capacitación en derechos laborales para trabajadores y personal de gerencia.
9. Incorporarse a alguna iniciativa multipartita creíble.
10. Asegurar el respeto a la libertad de asociación en los países donde está legalmente restringida.

# Calificación en Transparencia 2005

TEMA

Informes de tiendas sobre temas de derechos laborales en la cadena de suministros

Evaluación realizada por

ETAG

NOMBRE DE LA EMPRESA	Nota	Grupo	
Levi Strauss	71	COMENTARIOS DEL GRUPO	<p>BUENO: Ya no niega ni desmiente que haya problemas, admite que los hay y que está dispuesta a involucrarse con organizaciones laborales y no gubernamentales para buscar soluciones.</p> <p>NECESITA MEJORAR: Debe mejorar sus informes, escuchar a los trabajadores y encarar las causas raíces de los problemas persistentes.</p>
Nike	69		
GAP	68		
Liz Claiborne	58		
Mountain Equipment Co-operative (MEC)	58		
Hudson's Bay Company (HBC)	37	COMENTARIOS DEL GRUPO	<p>BUENO: Informa sobre su código y procesos de monitoreo, pero da poca información sobre los problemas encontrados y cómo se está tratando de solucionarlos.</p> <p>NECESITA MEJORAR: Debe incorporarse a una iniciativa multipartita, relacionarse directamente con organizaciones laborales y ONGs, y facilitar la capacitación de los trabajadores sobre sus derechos.</p>
Wal-Mart	30		
American Eagle	29		
Winners (TJX)	29		
Roots	24		
La Senza	22		
Mark's Work Warehouse	21		
Sears Canada	5	COMENTARIOS DEL GRUPO	<p>BUENO:</p> <p>NECESITA MEJORAR: Sigue negando y desmintiendo. Debe comenzar a hacer algo</p> <p><i>Ausente sin excusas por escrito!</i></p>
Northern Group	5		
Boutique Jacob	0		
Forzani Group	0		
Giant Tiger	0		
Grafton-Fraser	0		
Harry Rosen	0		
International Clothiers	0		
Le Château	0		
Polo Ralph Lauren	0		
Reitmans	0		
Tristan	0		
YM Inc.	0		

# Intercambio entre Mujeres

## Los impactos de la eliminación de



FOTOS: ALDA ESCAREÑO



**D**ieciocho mujeres activistas de derechos laborales, de siete países en Asia y América Latina, se reunieron en Bangkok, Tailandia, entre el 23 y el 30 de octubre para el Intercambio de Mujeres América Latina – Asia 2005, que fue organizado en conjunto por el Centro de Recursos de Monitoreo de Asia (AMRC) y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), con el patrocinio local de la Campaña Laboral Tailandesa (TLC).

Después de diez meses de la desaparición del Acuerdo Multifibras (AMF), el intercambio tuvo como objetivo ofrecer a las participantes la oportunidad de compartir lo que significa el fin del sistema de cuotas para trabajadores y comunidades en Tailandia, China/Hong Kong, Camboya, Honduras, Guatemala, México y la República Dominicana. También permitió un debate sobre estrategias para defender mejor los derechos de los/as trabajadores/as en la industria post-cuotas.

### Un mapa de los impactos

Las participantes dedicaron el primer día de sus actividades a trazar un mapa de los impactos de la eliminación de cuotas. Aunque todas estuvieron de acuerdo en que las realidades confrontadas en la base no reflejan necesariamente lo previsto por diversos expertos de la industria y el comercio, hubo consenso en que los derechos de los/as trabajadores/as están en peligro.

Las conversaciones pasaron luego a evaluar la efectividad y las limitaciones de algunas de las estrategias que se están implementando, incluyendo la organización de trabajadores/as, la relación con las empresas de marcas, el desarrollo de propuestas de políticas nacionales, etc.

Participaron en el intercambio representantes de cuatro grupos laborales que trabajan en China. Según May Wong, del AMRC, aunque las estadísticas muestran que China “gana” en la carrera post AMF, estas ganancias en

términos de participación de mercado e inversiones son obtenidas a costa de la explotación de los/as trabajadores/as chinos/as.

May describió a China como el “poder mundial de explotación”, con pésimas condiciones de trabajo, estrictos controles que impiden la organización de los/as trabajadores/as, falta de cumplimiento de la legislación laboral, y una estrategia deliberada del gobierno chino, de convertir una fuerza de trabajo protegida en fábricas estatales, en una fuerza de trabajo migrante extremadamente móvil y vulnerable.

### Informes de cierres de fábricas

Los informes desde América Central se centraron en cierres de fábricas. Según Yadira Rodríguez, del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), ya cerraron muchas fábricas

pequeñas en este país.

Describió un caso actual en el que los/as trabajadores/as no sólo se quedaron sin empleo, sino que tampoco recibieron indemnización alguna.

Hace seis meses que los/as trabajadores/as que fueron empleados/as de la fábrica de confecciones Prodexx están de guardia las 24 horas del día a la puerta de la fábrica para asegurar que no se saque la maquinaria. Al momento que se redactaba este artículo, un trabajador que cuidaba la maquinaria murió en manos de delincuentes que querían apropiarse de la maquinaria. El trabajador la defendió con su vida, ya que constituía su última esperanza de alguna forma de compensación económica.

Desgraciadamente, según Rodríguez, aún las respuestas de las empresas de marcas líderes han sido inadecuadas, y terriblemente lentas.

Sim Socheata, de la organización Agenda de las Mujeres para el Cambio, de Camboya y Prum Phallin,

May Wong de AMRC conversa con colegas chinas Liu Xiufang del Centro de Recursos de Salud Ocupacional y So Sheung de la Red Laboral de Educación y Servicios.

Junya “Lek” Yimprasert, coordinadora de la Campaña Laboral Tailandesa, desafió a las participantes de la conferencia de AWID a recordar que los derechos de los/as trabajadores/as son los derechos de las mujeres.

# de Asia y América Latina: cuotas en la vida de las trabajadoras



defensora de los/as trabajadores/as de la confección en esta organización, describieron cómo se sintieron en su país los impactos de la eliminación de cuotas aún antes del 1° de enero de 2005, con el cierre de varias fábricas.

Según Socheata, se está imponiendo la “producción ligera” en la industria con reducciones de costos laborales y una mayor producción. Se han reemplazado en muchos casos los salarios mínimos por un sistema de pago por pieza, y se han incrementado las cuotas de producción. La industria de la confección de Camboya representa más del 80% de las exportaciones de este país.

## Monitoreando los impactos

Pareciera que México no ha experimentado todavía la anticipada pérdida dramática de empleos. Sin embargo, Milisa Villaescusa, del grupo de mujeres de la Ciudad de México, MUTUAC, informó que

la “amenaza china” promovida por los medios y las empresas está muy presente en México, produciendo una presión hacia el empeoramiento de condiciones de trabajo y salarios como consecuencia.

Socorro Chablé, de CEPRODEHL, el Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Humanos y Laborales, basada en Mérida, Yucatán, describió una nueva iniciativa por medio de la cual los grupos de derechos laborales, en los centros de producción de confecciones de México, monitorearán los impactos locales de la eliminación del sistema de cuotas. El grupo se reunirá en Mérida a principios de 2006 para comparar sus notas, examinar tendencias y considerar las acciones posibles a desarrollar.

## El Foro de la AWID

El intercambio fue planificado para coincidir con el 10° Foro Internacional sobre los Derechos de la Mujer y el Desarrollo organizado por la

Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo, llevado a cabo en Bangkok del 27 al 30 de octubre.

El Foro reunió a 1800 mujeres activistas de más de 120 países para reflexionar sobre el movimiento de mujeres. El tema del Foro fue: ¿Cómo se genera el cambio?

Los temas examinados en el Intercambio fueron presentados a la audiencia más amplia del Foro en un taller titulado: “Patrones de cambio: Los derechos laborales en la industria de la confección.”

De hecho, los derechos laborales fueron planteados como una prioridad en la agenda desde el panel de apertura, cuando Junya “Lek” Yimprasert, coordinadora de la Campaña Laboral Tailandesa, desafió a las participantes a recordar que los derechos de las trabajadoras son los derechos de las mujeres, especialmente en la industria de la confección.

Según Lek, aunque Tailandia no ha experimentado todavía pérdidas masivas de empleos,

las empresas están utilizando la eliminación de cuotas efectivamente como una amenaza contra los trabajadores. Pero añadió, “cuando se combinan la acción local y la solidaridad internacional y las trabajadoras, sus aliados se convierten en tigres y tigresas. Ahí es cuando podemos hacer cambios en la industria en beneficio de los trabajadores.”

Hacia el fin de su presentación, Lek tenía a las 1800 participantes cantando “Su Mai Su Su Su / A luchar, a luchar, a luchar!”

Esa fue la energía que generó el intercambio Asia-América Latina: fortaleciendo los vínculos entre los grupos y estableciendo las bases para una mayor colaboración nacional, regional e internacional para asegurar que los derechos de los/as trabajadores/as no sean las víctimas de la nueva industria de la confección.

Prum Phallin, defensora de trabajadoras de la confección en Camboya, prueba una de las máquinas de coser del Grupo Cooperativo Solidaridad de Tailandia, donde las trabajadoras describen su lucha para formar la cooperativa propiedad de las trabajadoras, después de perder sus empleos en la fábrica *Bed and Bath* cuando esta cerró.

Yadira Rodríguez de EMIH, Ana Lucia Fuentes de COVERCO de Guatemala y Nelly Delcid del Foro de Mujeres para la Vida de Honduras describen la situación post-AMF en Centroamérica.

# notas y noticias

## Dole reniega de su promesa

Dole, el mayor exportador de flores de Colombia a América del Norte, rompió su promesa de negociar de buena fe con Sintrasplendor, un sindicato independiente que representa a los trabajadores de la empresa de la plantación de flores Splendor.

En septiembre pasado, el Proyecto Estadounidense de Educación Laboral en las Américas (US/LEAP) suspendió una protesta planeada para realizarse a la entrada de una cena de recaudación de fondos, patrocinada por la organización de monitoreo de derechos laborales, Responsabilidad Social Internacional (SAI), de la cual Dole es miembro firmante, al acceder Dole a comenzar negociaciones con el sindicato sobre los temas en conflicto, incluyendo el derecho del sindicato a representar a los trabajadores en la negociación colectiva.

Cuando los trabajadores organizaron el sindicato independiente en noviembre de 2004, Dole respondió trayendo un sindicato apoyado por la empresa, Sinaltraflor, y firmando un convenio colectivo con este sindicato. Después presionó a los trabajadores para que se afiliaran al sindicato de la empresa y despidió a varios simpatizantes del sindicato independiente.



Una protesta de las trabajadoras de la flor frente a las oficinas de Dole en Bogotá, Colombia, 2 de junio 2005

Según US/LEAP, Dole no negoció de buena fe, al sostener que ya tenía un convenio colectivo con el sindicato patrocinado por la empresa, y que por lo tanto no podría negociar un nuevo convenio con Sintrasplendor hasta que expire el actual convenio, en octubre de 2006.

Dole se negó también a cumplir con dos mandatos judiciales de reincorporar a dos miembros de Sintrasplendor despedidos por actividad sindical.

## Más empresas dan a conocer sus fábricas

Desde hace años la RSM y otras organizaciones de derechos laborales vienen exigiendo a las empresas que informen claramente dónde y en qué condiciones se fabrican sus productos. Finalmente, algunas grandes empresas de marcas de confección y calzado deportivo están respondiendo a este llamado a una mayor transparencia y responsabilidad.

El 13 de abril de este año, Nike se

convirtió en la primera gran empresa de marca en revelar públicamente su cadena global de suministros. Desde entonces tres empresas han seguido el liderazgo de Nike al revelar públicamente los nombres y las direcciones de todas sus fábricas proveedoras en todo el mundo,

El 11 de octubre, Levi Strauss publicó en su sitio web una lista de más de 750 fábricas de su propiedad y contratistas que

fabrican los productos de las marcas Levi's, Dockers y Levi Strauss Signatura.

“Nuestra esperanza es que este nivel de transparencia se convierta en estándar en el sector de la confección, promoviendo una mayor colaboración entre las empresas de marcas en fábricas compartidas,” dice el comunicado de prensa de Levi's.

El 17 de octubre Puma dio a conocer su Informe de Sustentabilidad 2004, en el cual anuncia que revelará públicamente su lista mundial de fábricas proveedoras activas. Según Puma, la lista estará disponible en breve a través de la Asociación por el Trabajo Justo (FLA).

El 1º de noviembre, Timberland dio a conocer su Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2004, en el cual anuncia que también dará a conocer la lista de 160 fábricas que hacen el calzado y los artículos de confección de la empresa en todo el mundo.

Para acceder a la lista de fábricas de Levi's, visitar: [www.levistrauss.com/responsibility/toe/supplier\\_list.pdf](http://www.levistrauss.com/responsibility/toe/supplier_list.pdf)

Para acceder a la lista de fábricas de Timberland, visitar: [www.timberland.com/2005\\_Factory\\_List.pdf](http://www.timberland.com/2005_Factory_List.pdf)

## Trabajadores de Rubie's presentan queja ante OAN

Trabajadores de la fábrica Rubie's en Tepeji del Rio, Hidalgo, México, que produce ropa de Barbie para Mattel, presentaron una queja ante la Oficina Administrativa Nacional (OAN) de los EE UU, según el acuerdo paralelo laboral del TLCAN.

Presentado por la Federación de Trabajadores de México “Vanguardia Obrera”, con el apoyo del Proyecto Estadounidense por los Derechos Laborales en las Américas (US/LEAP) y la Oficina en Washington para Asuntos



Teresita de Jesús Hernández,  
trabajadora de 14 años de Rubie's  
de México.

FOTO: USLEAP

Latinoamericanos (WOLA), el reclamo acusa al gobierno mexicano de no hacer cumplir sus leyes y regulaciones sobre libertad de asociación, discriminación, seguridad e higiene, trabajo forzoso y trabajo infantil.

Según los reclamantes, Rubie's contrató a menores, a quienes la empresa ofreció certificados de nacimiento falsos. Antes del conflicto entre el sindicato y la patronal, se informó que uno de cada seis trabajadores tenía entre 13 y 15 años de edad.

Según el testimonio de un trabajador, un joven de 13 años sufrió lesiones en la columna vertebral al ser forzado a cargar pesados rollos de tela.

## La CCC denuncia a la industria de auditoría social

La Campaña Ropa Limpia (CCC) europea dio a conocer una crítica devastadora de la emergente industria de auditoría social.

*En busca de un arreglo rápido: cómo una auditoría social débil mantiene la explotación de los trabajadores* [Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops], documenta la debilidad y el impacto limitado de las auditorías de fábricas llevadas a cabo por firmas comerciales de auditoría social. Se basa en entrevistas de investigadores locales con 670 trabajadores, así como con algunos gerentes de fábricas y auditores sociales en 40 fábricas en ocho países.

Según el informe de la CCC, los métodos de auditoría social utilizados por la mayoría de las tiendas “están basados en un modelo seriamente defectuoso, desacreditado no sólo por defensores de los derechos

laborales sino también por aquellos en la industria que han tenido una participación más prolongada en este campo . . .”

El informe describe cómo los auditores de fábricas ignoran con frecuencia abusos extremos a trabajadores o no se percatan de temas cruciales como la libertad de asociación, las horas de trabajo excesivas y el trabajo extra obligatorio, la discriminación y el acoso y el abuso. Muestra cómo los gerentes de fábricas engañan a los auditores sociales mediante dobles registros y presión sobre trabajadores.

El informe apunta a la falta de participación de los trabajadores y sus organizaciones, así como de otras organizaciones de la sociedad civil local, en el proceso de implementación de códigos como la falla fundamental en el actual modelo de auditoría social. Según el informe, “la evidencia demuestra que los esfuerzos creíbles en implementar los códigos de conducta no pueden depender solamente de auditoría social, aún cuando esta sea importante.”

El informe promueve el enfoque que considere “un conjunto de herramientas más comprensivo” que incluya, además de auditoría de calidad, la asociación con organizaciones locales, la participación en iniciativas multipartitas creíbles, los mecanismos de quejas y reclamos, la educación y capacitación para trabajadores y personal de gerencia, un enfoque proactivo a la libertad de asociación, tratar con las prácticas de compras de tiendas y empresas de marcas, la remediación efectiva cuando se descubren violaciones, y la transparencia.

Para ver el informe (en inglés) visitar:  
[www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org).

## Sindicato global critica a Hudson's Bay por el “código de China”

La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) critica a la empresa canadiense Hudson's Bay Company (HBC) por su participación en el desarrollo de un nuevo código de conducta específico para China que socava los derechos de los trabajadores.

Al hablar en la reunión de la Federación Laboral de Québec en Montreal, el Secretario General de la FITTV, Neil Kearney, dijo que la HBC “estaba prestando asistencia al organismo supervisor de políticas de China, el Consejo Nacional Chino de Textiles y Confección, en la creación e implementación de un código débil que insiste en que los trabajadores pertenecen a la Federación Única de Sindicatos Chinos (ACFTU), la cual es controlada por el Estado y el Partido Comunista. . .”

Según Kearney, el nuevo código, CSC9000T, “niega la libertad de asociación, legitima la discriminación en varios casos y atenta contra los esfuerzos de otros códigos para limitar las horas de trabajo y lograr el pago de un salario digno.”

El “código de China” establece que los trabajadores tienen el derecho a incorporarse “al sindicato” y a negociar colectivamente, sugiriendo que la única opción de los trabajadores chinos es afiliarse a la Federación Única de Sindicatos Chinos (ACFTU). Según Kearney, la Federación está generalmente liderada a nivel de la fábrica por gerentes.

Kearney hizo un llamado a los sindicatos canadienses y al público canadiense a que presionen a la HBC a retirar su apoyo al CSC9000T, y a apoyar en su lugar el código de una buena iniciativa multipartita, asegurando que sea implementado en China.

¿Hacia dónde va **Wal-Mart**?

# ¿Despertará el gigante dormido a la realidad de la explotación?

**A**cusada de antisindicalismo en Canadá, de destruir negocios familiares en ciudades y pueblos en toda América del Norte, y de explotar a trabajadores en todo el mundo, Wal-Mart lanzó una ofensiva de relaciones públicas para convencer a sus clientes de que se está convirtiendo en una empresa mejor y más noble.

El 20 de octubre, el gerente corporativo Lee Scott dijo en una conferencia de negocios en los EE UU que su empresa tendrá una actitud más firme en temas del medio ambiente y de las condiciones en sus fábricas proveedoras.

“Asumimos el compromiso de involucrarnos más en cuanto a las condiciones de las fábricas proveedoras y de ser más transparentes en esta importante área,” dice una declaración oficial emitida después de la conferencia.

La declaración también compromete a Wal-Mart a “trabajar en pos de un programa de monitoreo independiente para validar y dar mayor credibilidad a nuestro programa de certificación de fábricas.”

El 21 de octubre, Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS) dio a conocer una respuesta pública al discurso de Scott, que fue apoyada por varias otras organizaciones contra la explotación, incluyendo la RSM. La declaración de USAS señala que Scott no precisó “medidas concretas que tomará la empresa para mejorar los estándares laborales y sostener los derechos laborales.”

## ¿Compromiso real o simples relaciones públicas?

El escepticismo en cuanto a la súbita conversión de Wal-Mart a la responsabilidad social corporativa es justificado, aunque no hay duda de que la empresa está comenzando a despertarse al daño potencial que podría sufrir si

continúa ignorando las inquietudes de los consumidores en materia ambiental y social, particularmente en centros urbanos donde está intentando expandir su base de clientes.

“Hace diez años, Nike hacía las mismas declaraciones generales sin detalles concretos,” dice David Schilling, del Centro Intérfe para la Responsabilidad Corporativa de EE UU (ICCR). “Respondía

entonces de manera muy defensiva, encarando una guerra de relaciones públicas con sus críticos sindicales y de ONGs, de la misma manera que hoy hace Wal-Mart. Desde entonces, Nike avanzó más allá de la respuesta de relaciones públicas a un enfoque multipartita. Queda por verse si Wal-Mart hará lo mismo.”

Schilling señala que después de años de diálogo entre ICCR y Wal-Mart, la empresa accedió a incluir una disposición sobre libertad de asociación en su código de conducta. “Para una empresa con la historia antisindical de Wal-Mart, esto es un cambio significativo,” dice Schilling. “Ahora Wal-Mart debe demostrarlo. ¿Cómo reaccionará cuando los

trabajadores en sus fábricas proveedoras ejerciten sus derechos?”

¿Acaso este pequeño cambio en el código de conducta de la empresa indica que Wal-Mart está ahora dispuesta a tratar seriamente con sindicatos y ONGs sobre temas de derechos de los trabajadores?

Según Stephen Coats, del Proyecto Estadounidense de Educación Laboral en las Américas (US/LEAP), un obstáculo mayor para relacionarse con Wal-Mart ha sido su práctica histórica de suspender pedidos a fábricas donde hay informes de abusos a los derechos de los trabajadores. “¿Cómo podemos presentarles problemas que ocurren si su política ha sido abandonar las fábricas proveedoras donde se descubren serias violaciones a los derechos de los trabajadores?” se pregunta Coats.

## Temas más amplios

Algo llamativamente ausente en la declaración de Lee Scott es un compromiso de respetar los derechos de los trabajadores en sus propias tiendas. A pesar de la nueva disposición sobre libertad de asociación en el código de Wal-Mart, la empresa está haciendo lo imposible para prevenir a sus “asociados” canadienses de que ejerciten su derecho de organizarse y negociar colectivamente.

Tampoco Wal-Mart está tratando con la cuestión primordial del impacto de su modelo de bajo costo sobre proveedores y trabajadores, señala Coats.

Como dice la declaración de USAS, “Para que Wal-Mart mejore las condiciones en sus fábricas proveedoras deberá en primer lugar cambiar sus prácticas comerciales de exigir continuamente un precio más bajo a los proveedores, un precio que hace imposible que esas fábricas paguen un salario digno a sus trabajadores.”



Manifestación frente a Wal-Mart, Toronto.

FOTO: JOHN MACLENNAN