

boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Julio 2005 Vol. 10 N° 2

¿Porqué sonrie este hombre?
Ver página

6



Bangladesh

Derrumbe de fábrica de confecciones mata a 74

El 11 de abril, a la una de la madrugada, un edificio de 9 pisos que albergaba a las fábricas de Spectrum Sweater y Shahriar Fabrics en Savar, Dhaka, se desplomó con el resultado de 74 trabajadores muertos, al menos 100 heridos, dejando una cantidad desconocida de trabajadores sepultados en los escombros y 5.000 sin empleo.



Esta trágica pérdida de vida podría haberse evitado. Sólo dieciséis horas antes del colapso del edificio, los trabajadores, según se informó, se habían quejado por las grietas en las columnas de soporte del edificio. A pesar de la falta de una fundación adecuada y la aparente falta de permisos de construcción, se habían añadido cinco pisos a la estructura original de cuatro pisos para acomodar grandes pedidos de prendas de vestir que los propietarios de la fábrica no querían rechazar. Como si fuera poco, en el cuarto y el séptimo piso se había instalado maquinaria pesada.

En el momento del colapso del edificio, Spectrum producía prendas de vestir para al menos cuatro grandes tiendas europeas, Zara de España, Karstadt Quelle de Alemania, Carrefour de Francia, y Cotton Group de Bélgica.



Fotos: Escombros de la fábrica en Savar

Los informes también indican que las violaciones a la seguridad e higiene plagaban la fábrica y que los accidentes eran demasiado comunes. Tres días antes del desplome del edificio, una trabajadora había muerto como resultado de quemaduras producto de agua hirviendo que salió de una máquina de teñido. Otra trabajadora sigue internada en el hospital, tres meses después de electrocutarse con un cable defectuoso.

“La negligencia es la causa de la tragedia del 11 de abril”, dice Shirin Akhter, presidenta de la organización de mujeres trabajadoras de Bangladesh Karmojibi Nari. “Esto fue un asesinato, no un accidente.”

Karmojibi Nari es miembro

índice

Una victoria en Lajat	2
Revelación de Nike	3
La post-AMF	4
Notas y noticias	6

del recientemente creado Foro para la Seguridad de los Trabajadores, una coalición de 17 organizaciones laborales, de mujeres trabajadoras, de asistencia legal, ambientales y de derechos humanos que piden acción por parte del gobierno y la industria para prevenir un futuro desastre y compensación a las familias de los trabajadores muertos en el desastre y para aquellos heridos y dejados sin empleo como resultado del colapso del edificio.

Trabajadores protestan por los asesinatos

Desde la catástrofe del 11 de abril, trabajadores de Bangladesh han efectuado una serie de acciones de protesta. El 30 de abril, 2.000 trabajadores de la confección participaron en una manifestación organizada por Karmojibi Nari en la ciudad

— 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
Tullia Marcolongo
Georgia Marman
Kevin Thomas
Marie Lorenzo
Lynda Yanz

Traducción
Aníbal 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
<http://www.maquilasolidarity.org>

Una trabajadora de Lajat muestra los jeans que confecciona en la fábrica Lajat ubicada en Gómez Palacio, Durango. También muestra su nómina y su cédula de identidad de Lajat.



FOTO: COALICIÓN PRO JUSTICIA EN LAS MAQUILADORAS

Trabajadores de Lajat logran la reincorporación

El 23 de mayo, cinco trabajadores que habían sido despedidos por tratar de formar un sindicato independiente en la fábrica de jeans Lajat, en Gómez Palacio, Durango, México fueron reincorporados con pago retroactivo completo.

Además, el empleador firmó un acuerdo, certificado por la junta laboral, de que su empresa no interferirá con los esfuerzos de los trabajadores en crear un sindicato independiente ni acosará a los simpatizantes sindicales reincorporados.

Estos trabajadores recibirán además bonos y otras prestaciones que habrían recibido si no hubieran sido despedidos.

Otros tres trabajadores que habían sido despedidos por su participación en el comité de trabajadores que trataba de organizar un sindicato independiente habían sido

reincorporados a principios de mayo para ser luego despedidos nuevamente. A estos trabajadores también se les ha reincorporado al trabajo pero siguen pendientes temas concernientes a sus pérdidas de ingresos.

Presión de la marca

Según la Coalición pro Justicia en las Maquiladoras (CJM), que apoyó a los trabajadores durante su lucha, Levi Strauss desempeñó un rol “extraordinario” en convencer a su proveedor a reincorporar a los dirigentes sindicales despedidos.

Aunque Levi's no había hecho pedidos a esta fábrica en particular, siendo un importante cliente de Lajat accedió a investigar las acusaciones de violaciones a su código de conducta. Cuando su investigación confirmó que se habían violado los derechos de los trabajadores a la

libertad de asociación, Levi's comenzó conversaciones con Lajat sobre cómo resolver la situación.

Según la CJM, Levi's pudo también persuadir a Mudd Jeans, actualmente el comprador número uno de la fábrica, a incorporarse a la mesa para ayudar a lograr una solución en el conflicto.

Reconocimiento del sindicato

Cuando los trabajadores de Lajat comenzaron a organizarse en noviembre de 2004 en respuesta a condiciones de trabajo inseguras y el anuncio del empleador que cerraría la fábrica, les sorprendió enterarse de que ya estaban representados por un sindicato. De hecho, un “sindicato oficial” afiliado a la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) había negociado un contrato de protección con su empleador

— continúa en la página 8 —

Nike toma la delantera en revelación de fábricas

El 13 de abril, el gigante de la indumentaria deportiva Nike se convirtió en la primera gran empresa de marca en el sector en revelar los nombres y direcciones de todas las fábricas en su cadena global de suministros que hacen productos con la marca Nike.

El mismo día, Nike dio a conocer su Informe de Responsabilidad Corporativa de 2004. En lugar de ser un ejercicio en relaciones públicas, el informe ofrece una relativamente detallada y sincera descripción de los problemas más comunes en sus más de 700 fábricas proveedoras en todo el mundo.

Es interesante señalar que la explicación de Nike de la decisión de revelar las direcciones de las fábricas hace eco de muchos de los argumentos hechos por sus críticos de larga data. “La revelación de las cadenas de proveedores es clave para posibilitar una mayor colaboración entre empresas de marcas y para crear los incentivos necesarios para que las fábricas consideren su rendimiento en responsabilidad corporativa como un punto de diferenciación,” dice el Informe de RC de 2004 de la empresa.

Responden los críticos de Nike

Con pocas excepciones, sindicatos y ONGs de derechos laborales han recibido con satisfacción el anuncio de Nike de revelación de fábricas y la sinceridad de su Informe de RC, instando al mismo tiempo a la empresa a dar pasos serios en tratar con los persistentes abusos a los derechos laborales documentados en el Informe.

Oxfam Community Aid Abroad, de Australia, considera que la revelación de fábricas es “un importante avance”, pero desafía a Nike a “completar esto con un compromiso con un salario para vivir y acciones concretas para asegurar que se respeten los derechos sindicales de los trabajadores.”

Neil Kearney, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero, definió a la decisión de Nike de revelar la ubicación de las fábricas como “de vanguardia” pero afirmó también, “La revelación no exime a las empresas del deber de solucionar los problemas en sus cadenas de suministros.”

La RSM calificó la decisión de Nike como “parte de una creciente tendencia a una mayor transparencia entre las grandes empresas que han sido blanco de campañas contra la explotación,” y

desafió a las grandes tiendas canadienses y al gobierno canadiense a “seguir la actitud de Nike y revelar públicamente los nombres y direcciones de todas las fábricas donde se hacen productos de indumentaria para su venta en Canadá.”

¿Regulaciones sobre revelación de fábricas?

En los últimos cuatro años, la RSM y sus socios en la



coalición del Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG) han hecho un llamado al gobierno canadiense para que haga cambios en las regulaciones federales de etiquetado que requieran a todas las empresas que vendan productos de indumentaria en Canadá que revelen públicamente los nombres y direcciones de todas las fábricas donde se hicieron esos productos.

Las empresas y asociaciones industriales canadienses se han

opuesto vehementemente a la propuesta del ETAG, argumentando que las direcciones de las fábricas constituyen información propietaria y que dar a conocer esta información permitiría a los competidores obtener acceso a secretos comerciales y de diseño de productos.

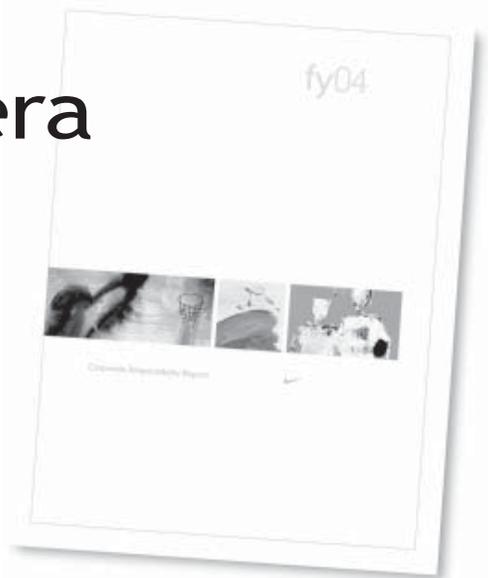
Tal como lo señala

Kearney, la decisión de Nike de revelar en forma voluntaria su cadena de suministros deja en claro el significado del argumento de “información propietaria”: “nada

más que un intento [de las empresas] de evitar el escrutinio de sus condiciones de trabajo.”

El Informe de Responsabilidad Corporativa de Nike en inglés (Corporate Responsibility Report) se encuentra en:
www.nikeresponsibility.com.

La evaluación de la RSM del informe de Nike, se puede leer en: <http://www.maquilasolidarity.org/espanol/index.htm>.



Las consecuencias de la eliminación de cuotas

Foro sobre el Acuerdo reúne a actores clave

Se predice que el fin del Acuerdo Sobre los Textiles y el Vestido (ATV) (anteriormente conocido como el Acuerdo Multifibras – AMF) el 1° de enero de 2005 tendrá consecuencias económicas y sociales significativas, mayormente negativas en el corto plazo, para algunos países clave productores de confecciones. A pesar de un amplio y constructivo debate, la respuesta a la fecha a estos resultados predecibles ha sido fragmentada e inadecuada. – Foro del AMF

En este año 2005, la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) promoverá el desarrollo de nuevas estrategias y alianzas para tratar con las consecuencias negativas de la eliminación del sistema de cuotas de importación y para poner los estándares laborales en la agenda en este ambiente post cuotas altamente competitivo.

Para ayudar a fortalecer la capacidad de grupos locales de construir alianzas nacionales y presentar sus propias demandas, la RSM está produciendo recursos educativos, ofreciendo personas de recursos para talleres en países productores de confecciones, y ayudando a organizar foros públicos en América Central, México y Canadá.

En el nivel internacional, la RSM es parte de una nueva iniciativa multipartita llamada el Foro del AMF, que reúne a tiendas y marcas, sindicatos, ONGs e instituciones nacionales y multilaterales para identificar y promover estrategias de colaboración

que apoyen a las industrias nacionales de la confección vulnerables y un mayor respeto para los derechos de los trabajadores.

Marco de colaboración

El 8 de junio, el Foro del AMF dio a conocer su Marco de Colaboración identificando los roles y las responsabilidades de empresas, gobiernos, instituciones internacionales, sindicatos y ONGs durante el período post cuotas.

Aunque el Marco de Colaboración no ofrece una serie de normas a cumplir, sí establece los principios básicos que deberían seguir los actores. Puede, por lo tanto, convertirse en una herramienta de utilidad para hacer responsables a empresas, gobiernos e instituciones multilaterales por sus acciones o la falta de las mismas.

Por ejemplo, a continuación puntualizamos algunas de las obligaciones listadas en el Marco para tiendas/marcas y fabricantes:

Las tiendas y marcas deberían:

- Cuando fuere factible, mantener la actual base de países de aprovisionamiento y realizar la consolidación dentro de un país. Si salen de un país, esto debe ser hecho de manera tal que respete los estándares laborales internacionales y la ley laboral nacional, y que permita y aliente a los proveedores a hacer lo mismo.
- Trabajar con proveedores y gobiernos para ayudar a desarrollar un mecanismo que dé prioridad a la promoción de oportunidades de empleo para trabajadores desplazados en las restantes y/o nuevas fábricas textiles y de confecciones.
- Buscar aprovisionarse en países que respeten los estándares laborales fundamentales, y trabajar con instituciones públicas, proveedores, sindicatos y ONGs para mantener condiciones de trabajo decentes en las actuales cadenas de suministros.
- Aprovisionarse sólo con proveedores que den trabajo decente, cumpliendo así con los códigos de los compradores, las leyes nacionales y los estándares internacionales, o que estén dispuestos a trabajar con los compradores, sindicatos y ONGs para cumplir con estos estándares.
- Desarrollar continuamente mejoras en los procesos de manera que las prácticas de compras estén a tono con el cumplimiento de los estándares laborales. Comprometerse a ser transparente en este trabajo, revelando información sobre la cadena de suministros que facilite la responsabilidad ante interesados externos.

Los fabricantes de prendas de vestir deberían:

- Dar trabajo decente mediante el respeto por la ley nacional y los estándares laborales internacionales y trabajar con sus proveedores y/o contratistas para el mismo fin.
- Mejorar los estándares fabriles y condiciones de trabajo y empleo con el fin de alcanzar mayor calidad, y cumplir las políticas de los compradores sobre condiciones de trabajo y leyes laborales nacionales, así como respetar los estándares laborales internacionales.
- Hacer lobby y trabajar con el gobierno, sindicatos y ONGs para desarrollar políticas nacionales industriales y sociales que sirvan de sustento a una competitividad real y responsable.
- Promover el acceso de los trabajadores a bolsas de trabajo y programas de capacitación si son despedidos.
- Asegurar el pago a los trabajadores de sus derechos de despido según lo establece la ley.
- Pagar lo requerido en seguridad social y jubilación y asegurar que se esté al día.

Para ver el Marco de Colaboración en español en su totalidad, ver nuestro sitio web: www.maquilasolidarity.org/espanol/index.htm.

Multifibras



FOTO: SABINE BROSCHEIT



Fotos: *Participantes en el Taller "Derechos Laborales en América Central y el Caribe en la Industria del Vestido al finalizar el Régimen de Cuotas."*

El 16-17 de febrero de este año se reunieron en Managua más de 75 personas, representando a sindicatos, ONGs, grupos de mujeres y grupos de monitoreo basados en esta región para intercambiar experiencias, preocupaciones e ideas sobre el fin del Acuerdo Multifibras y su impacto sobre el empleo en la región. El evento fue patrocinado por la Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno (IRSTD), la Iniciativa Cristiana Romero (CIR) y la RSM. Para ver el reportaje sobre el evento, visite: www.maquilasolidarity.org/espanol/taller_nica/index.htm.

Recursos sobre la eliminación del Acuerdo Multifibras

Publicaciones de la RSM

La RSM está produciendo una serie de hojas de referencia sobre el comercio, derechos laborales y la industria de la confección. Las actuales hojas de la RSM comprenden:

Hoja Nº 1: Acuerdo Multifibras

Cuatro páginas de antecedentes sobre el AMF y los impactos potenciales de la eliminación del sistema de cuotas de importación.

Hoja Nº 2: Glosario

Glosario de cuatro páginas con términos y frases clave utilizados comúnmente en los debates sobre comercio.

Hoja Nº 3: Propuesta para un Programa de Acción

Sumario de cuatro páginas de los principios descritos en el Marco de Colaboración del Foro del AMF.

Hoja Nº 4: Tratados comerciales y derechos laborales: El experimento de Camboya

Dos páginas de antecedentes del Acuerdo Textil EE UU-Camboya, un acuerdo que sienta precedentes ofreciendo a la industria de la confección camboyana un mayor acceso al mercado estadounidense a cambio de progresos en lograr y mantener el cumplimiento de estándares laborales internacionales.

Hoja Nº 5: ¿Qué significa el CAFTA para la industria de la confección centroamericana?

Dos páginas de antecedentes sobre el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y Estados Unidos (CAFTA por sus siglas en inglés) y los impactos potenciales de dicho Tratado en la industria de la confección centroamericana y los derechos de los trabajadores.

Las hojas de referencia de la RSM están disponibles en español e inglés en: www.maquilasolidarity.org.

Publicaciones del Foro del AMF

Además del *Marco de Colaboración*, el Foro del AMF ha producido una serie de tres informes de investigación sobre el impacto de la eliminación de cuotas y las opciones de políticas para tratar con ello. Las actuales publicaciones del Foro comprenden las siguientes:

- Managing the Transition to a Responsible Global Textiles and Garment Industry
- Mapping the End of the MFA
- The Multi-Fibre Arrangement (MFA): Strategic Sourcing Impact: The Private Sector Perspective

Estas publicaciones, así como el Marco de Colaboración del Foro del AMF, están disponibles en inglés en: www.accountability.org.uk/research/default.asp?pageid=180#

El Marco de Colaboración del Foro del AMF traducido al español está disponible en nuestro sitio web: www.maquilasolidarity.org/espanol/index.htm

¿Quiénes participan en el Foro del AMF?

Al 25 de junio de 2005, las siguientes entidades han participado en el Foro del AMF: AccountAbility · Empresas para la Responsabilidad Social · The Co-operative Group · Departamento de Desarrollo Internacional (Gran Bretaña) · Iniciativa de Comercio Ético · Asociación por el Trabajo Justo · Gap Inc. · George/ASDA · Centro Interfé para la Responsabilidad Social · Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero · Littlewoods · Red de Solidaridad de la Maquila · Marks & Spencer · Nike · Oxfam Internacional · Responsabilidad Social Internacional · PNUD Iniciativa Comercial de Asia · Compacto Global de la ONU · Grupo del Banco Mundial

notas y noticias

Antisindicalismo en China

El 17 de abril de 2005, 10.000 trabajadores de la fábrica Uniden Electronics en Shenzhen, China, dejaron de trabajar en protesta por la negativa de la patronal a permitirles formar un sindicato en la fábrica. La fábrica de propiedad japonesa produce teléfonos inalámbricos para Wal-Mart.

Aunque la legislación laboral china sólo permite a los trabajadores incorporarse a la Federación de Sindicatos Chinos aprobada por el Estado, sí permite que los trabajadores elijan representantes a nivel de fábrica y negocien con la patronal salarios y condiciones de trabajo. Sin embargo, estos derechos legales no son generalmente respetados ni se cumplen en fábricas de propiedad extranjera que producen para la exportación.

El 20 de abril, se envió policía antimotines para prevenir que los trabajadores marcharan desde el complejo fabril para realizar una protesta y los líderes de la acción fueron, según se informó, aporreados por la policía. Los trabajadores respondieron con una sentada. Aparentemente, los funcionarios gubernamentales locales temían que la marcha pudiera alentar protestas antijaponesas en otras partes de la ciudad.

El 25 de abril, los trabajadores de Uniden volvieron a su labor de producir teléfonos para Wal-Mart. Se informó que varios líderes de la huelga habían desaparecido y se teme que posiblemente estuvieran presos. Funcionarios locales, según se informó, habían presionado a los trabajadores a que retornaran al trabajo, amenazando con que los inversores extranjeros trasladarían la producción a otro lugar.



Wal-Mart CEO Scott

La brecha salarial de Wal-Mart

Un informe del Instituto de Estudios de Políticas de EE UU [US Institute for Policy Studies]

indica que al CEO de Wal-Mart, Lee Scott no le va para nada mal.

Según el informe, Scott ganó más de US\$17,5 millones en el total de sus compensaciones el año pasado. Esto es 871 veces más que el salario promedio de un trabajador de una tienda de Wal-Mart en los Estados Unidos y 50.000 veces el salario promedio de un trabajador que produce artículos para Wal-Mart en China.

El salario promedio de empleados a tiempo completo de tiendas de Wal-Mart de US\$9,68 por hora es alrededor de 37% menor que el promedio nacional de trabajadores estadounidenses sin tareas de supervisión. Como resultado, muchos empleados de Wal-Mart en EE UU dependen de programas de asistencia social gubernamentales para satisfacer sus necesidades.

Aún para los estándares de los CEOs, Scott está bastante bien compensado. La

compensación total promedio de un CEO en EE UU en 2004 fue de US\$9,6 millones.

Conjuntos de "Barbie" hechos con trabajo infantil

Informes de México indican que niñas de hasta 13 años de edad cosen etiquetas de conjuntos de "Barbie" para Mattel para su venta a niñas de aproximadamente su edad en América del Norte.



FOTO: JOHN MACLEANNAN

Un estudiante en Toronto, activista contra la explotación, toma parte en la acción en contra de Wal-Mart organizada por el Congreso Laboral Canadiense el 7 de mayo para protestar el cierre de una de las tiendas Wal-Mart en Quebec donde los trabajadores establecieron un sindicato.

Según dirigentes sindicales del la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), trabajadores de entre 13 y 15 años de edad trabajan en condiciones de explotación en una fábrica proveedora de Mattel en Tepeji del Río en el Estado mexicano de Hidalgo. Según la CROC, los menores trabajan nueve o más horas por día en violación a la legislación laboral mexicana.

Además de explotar a menores, el proveedor mexicano de Mattel, Rubie's de New York, es acusado también de exponer a sus empleados a condiciones de trabajo insalubres e inseguras, pruebas de embarazo compulsivas, encierro de los trabajadores en las fábricas y falta de servicios médicos o de salud.

Despierte al aroma de las rosas, Dole

En mayo pasado, Splendor Flowers, una plantación de flores colombiana propiedad de la multinacional alimentaria estadounidense Dole, echó a 11 miembros de un sindicato independiente. Estos despidos injustos son las últimas de una larga lista de acciones de represalia de la empresa contra trabajadores que intentaban organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo.

En noviembre de 2004, trabajadores de la plantación de Dole formaron un nuevo sindicato independiente, Sintrasplendor. La represalia de la patronal fue traer otro sindicato que es ampliamente caracterizado como dominado por el empleador y luego presionó y ofreció recompensas a los trabajadores para que abandonaran Sintrasplendor y se incorporaran al sindicato pro empresa.

Según el Fondo Internacional para los Derechos de los Trabajadores, Splendor Flowers ha utilizado varias tácticas para deshacerse del sindicato independiente, incluyendo amenazar con despedir a sus miembros, asignar trabajo extra en los días en que el sindicato realizaba reuniones de sus miembros, y la presencia de miembros de las Fuerzas Armadas y policía en las actividades sindicales realizadas fuera de las instalaciones de la empresa.

Cuando los trabajadores obtuvieron finalmente el reconocimiento legal de Sintrasplendor en marzo de este año, la empresa presentó una



larga lista de objeciones. Al mismo tiempo que se negaba a la negociación colectiva con el sindicato independiente, la empresa firmó un convenio colectivo con la organización dominada por la patronal.

A pesar de estos notorios ejemplos de interferencia patronal en los derechos de los trabajadores de Splendor, Dole sigue sosteniendo que respeta el derecho de todos sus empleados a la libertad de asociación.

La OAN canadiense da a conocer su informe

El 11 de mayo, La Oficina Administrativa Nacional canadiense (OAN) dio a conocer su largamente esperado informe sobre la Comunicación Pública CAN 2003-1, referente a acusaciones de violaciones a los derechos de los trabajadores en dos maquiladoras mexicanas en el Estado de Puebla y la falla de gobierno mexicano en hacer cumplir su legislación laboral.

El 28 de mayo de 2004, una delegación trinacional, que incluía representantes del Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) de México, Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS) de los Estados Unidos y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) de Canadá, dieron testimonio en una Reunión Pública

realizada en Toronto convocada por la OAN. Las tres organizaciones habían presentado en forma conjunta reclamos ante las Oficinas Administrativas Nacionales de EE UU y Canadá.

El informe de la OAN canadiense recomienda Consultas Ministeriales con el gobierno mexicano

para tratar los problemas del proceso de inscripción de sindicatos, la imparcialidad e independencia de las juntas laborales, el acceso de los trabajadores a información sobre sus convenios colectivos y la protección de los trabajadores ante despidos por organizar un sindicato.

Trabajadores de Alcoa rechazan el chantaje de la patronal

Los trabajadores de las tres plantas de autopartes en Piedras Negras, México, votaron en forma abrumadora por el rechazo a un ultimátum de la patronal de que aceptaran cortes en sus prestaciones o pusieran en riesgo sus empleos al trasladar trabajo a Honduras.

En una votación secreta realizada el 15 y 16 de marzo llamada "Boleta de Decisión 2005", los trabajadores debían señalar su preferencia entre dos opciones: 1) recibir un aumento de 4% al salario a cambio de una suspensión de 18 meses de importantes prestaciones; o 2) arriesgar que los trabajos se pierdan a que las prestaciones se modifiquen temporalmente.

Para la total sorpresa de la empresa, los trabajadores votaron en un 89 por ciento a favor de rechazar el ultimátum de cortes de la empresa.

Según el Comité Fronterizo de Obreros, los trabajadores de Alcoa han demostrado que "no están dispuestos a seguir haciendo un trabajo de alta calidad mundial a cambio de migajas y regateos."

Para mayor información, visitar la página: <http://www.cfomaquiladoras.org/>

Fábrica de confecciones colapsa

— viene de la página 1 —

capital de Dhaka. La madre de dos trabajadores muertos en la fábrica Spectrum habló ante los manifestantes, pidiéndoles que aseguren que las autoridades actúen sin demora y que los responsables de la tragedia sean juzgados.

En otra acción de protesta, organizado por la Federación Nacional de Trabajadores de la Confección, los trabajadores formaron una cadena humana en la cual 52 sobrevivientes de Spectrum y sus familias unieron sus manos con otros participantes de la protesta.

Las protestas de los trabajadores parecieran estar teniendo algún impacto. El 8 de mayo, Shahriar Saeed, el propietario de la fábrica Spectrum, y el director Altaf Fakir se presentaron ante la justicia para solicitar libertad bajo fianza. En una decisión sin precedentes, el juzgado ordenó la prisión de ambos hasta que se realice una audiencia formal de seguimiento del caso.

El 27 de mayo, ex empleados de Spectrum y Shahriar se unieron a sus compañeros heridos y miembros de las familias de los muertos y desaparecidos para una sentada de una hora en el sitio del edificio derrumbado.

En esta acción, trabajadores desempleados de Spectrum se quejaron de estar pasando días sin tener comida por no haber recibido los salarios de marzo y abril. Algunos dijeron que se quedaron sin vivienda porque fueron echados por no poder pagar el alquiler.

Un problema en toda la industria

Desgraciadamente, la tragedia del 11 de abril en la fábrica de Spectrum no es un incidente aislado en la industria de la confección para la exportación de Bangladesh. Según Neil Kearney, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITVTC), Bangladesh "... es notorio por los incendios en

fábricas de confecciones. En los cinco años anteriores a 2000, hubo 30 incendios en la industria de la confección con la pérdida de más de 250 vidas."

Dichos eventos son una indicación clara de que la carrera para la competitividad en el comercio global de confecciones y textiles lleva con frecuencia a un descuido total de las condiciones de trabajo, los derechos básicos y las regulaciones de seguridad.

Crece la presión internacional

A la luz de la tragedia de Spectrum, organizaciones de derechos laborales de todo el mundo demandan acción del gobierno de Bangladesh, las asociaciones industriales y las tiendas europeas y norteamericanas que se aprovisionan en Bangladesh.

En Europa, la Campaña Ropa Limpia (CCC) demanda que las tiendas europeas cuyas prendas de vestir fueron hechas en la fábrica Spectrum, aseguren que haya

una investigación independiente, plena y transparente sobre las causas de la tragedia, que los trabajadores heridos o desempleados como resultado del derrumbe y las familias de aquellos que resultaron muertos sean justamente compensados, y que haya una revisión inmediata de los problemas estructurales de seguridad e higiene que plagan la industria de la confección de Bangladesh.

En Canadá y Gran Bretaña, la RSM y sus socios en la coalición del Grupo de Acción sobre el Comercio Ético, junto con las asambleas de ONGs y laborales de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) piden también que todas las tiendas y los fabricantes que se aprovisionan en Bangladesh para los mercados canadiense y británico den los pasos inmediatos necesarios para asegurar que todas sus fábricas proveedoras en ese país cumplan con los requisitos mínimos del código de construcción y estándares de seguridad e higiene.

Trabajadores de Lajat

— viene de la página 2 —

sin el conocimiento de los trabajadores.

Los trabajadores formaron una coalición para desafiar el derecho de la CTM a representarles sin su consentimiento. Se presentaron ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) y a principios de febrero consiguieron forzar a la empresa a negociar con su comité negociador. Lajat accedió luego a mantener la planta de Gómez Palacio en funcionamiento y mejorar las condiciones de trabajo. Los trabajadores decidieron presentar una petición ante la JLCA para el reconocimiento legal de un sindicato independiente.

Hacia mediados de marzo, Lajat se enteró de los planes de los trabajadores

de formar un sindicato independiente y el 15 de marzo despidió de forma ilegal a ocho trabajadores miembros del comité de negociación. La petición de los trabajadores por reconocimiento del sindicato fue luego rechazada por la JLCA sobre la base de que los trabajadores que habían firmado la presentación habían sido despedidos y que ya no eran, por lo tanto, empleados de la empresa.

Ahora que los trabajadores despedidos consiguieron la reincorporación y el acuerdo del empleador de no interferir con su derecho a ser representados por un sindicato de su elección, los trabajadores están procediendo con una nueva solicitud de reconocimiento legal de su sindicato independiente.