

Salvando los obstáculos

para mejores salarios
y condiciones de trabajo

Obstáculo 1:
falta de libertad
de asociación

Obstáculo 2:
flexibilización
del trabajo

Obstáculo 3:
falta de pago
de un salario
decente

Obstáculo 4:
cierre de
fábricas y
reestructuración



AMF⁺³

DERECHOS LABORALES EN
UNA CAMBIANTE INDUSTRIA

Salvando los obstáculos para mejores salarios y condiciones de trabajo

En abril del 2008, justo antes de los Juegos Olímpicos de Beijing, la Alianza Juega Limpio dio a conocer un informe sobre las continuas violaciones a los derechos de los trabajadores en la industria global de artículos deportivos. La Alianza comprende a la Campaña Ropa Limpia Europea y dos sindicatos globales, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) y la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Salvando obstáculos: Pasos para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo en la industria mundial de artículos deportivos, fue escrito por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) para la Alianza:

- Identifica cuatro problemas sistémicos en la industria que impiden el avance en otros temas;
- Presenta una serie de demandas a las grandes marcas de artículos deportivos y otros actores clave en la industria (asociaciones industriales e iniciativas multipartitas); y
- Establece metas para cuándo deberían cumplirse estas demandas.

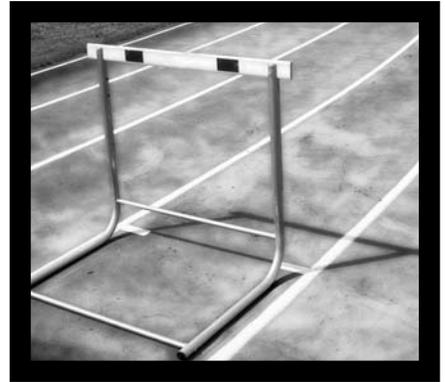
Aunque el informe está enfocado en la industria de artículos deportivos, las demandas se aplican igualmente al sector de la confección. Las páginas siguientes incluyen solo algunas demandas.

La RSM está desarrollando actualmente su plan programado para los próximos tres años. Hemos discutido si, y hasta qué punto, estas demandas deberían definir el enfoque de nuestro trabajo para el próximo período.

Como parte de ese proceso, queremos consultar con nuestros aliados estratégicos sobre si estas demandas son aplicables a la realidad de todos y cada uno y/o si existen otras demandas que son igual o más importantes. Queremos también explorar qué demandas tendríamos que hacerles a los actores de la industria nacional y gobiernos, y cómo éstas se relacionan a las demandas a nivel internacional. Este seminario será una oportunidad para que tengamos esta discusión.

El informe y el resumen ejecutivo del informe se pueden encontrar en: <http://es.maquilasolidarity.org/es/node/548>

Obstáculo 1: falta de libertad de asociación



Meta: crear un clima positivo para la organización de los trabajadores

Las marcas deben:

- Firmar una “Garantía al Derecho a Organizarse” con los proveedores.
- Requerir a los proveedores que permitan el acceso del sindicato a los trabajadores.
- Dar preferencia a fábricas con convenios colectivos firmados e informar públicamente sobre el porcentaje de sus fábricas proveedoras en el mundo que han firmado convenios colectivos, de manera que se pueda dar seguimiento año con año a su progreso en el tema de libertad de asociación.
- Facilitar capacitación sobre libertad de asociación al personal de gerencia y a trabajadores que sea impartida por organizaciones sindicales u ONG’s de derechos laborales confiables.

La **Garantía del Derecho a Organizarse** es un acuerdo firmado entre una marca y un proveedor, en el cual el empleador promete respetar el derecho de todos los empleados a crear o unirse a un sindicato de su libre elección y negociar colectivamente. El empleador debe también proveer copias del acuerdo firmado a todos los trabajadores, y la marca debe auditar si el acuerdo ha sido adoptado y comunicado a los trabajadores.

En el acuerdo el empleador también promete no discriminar o perseguir a cualquier trabajador por ejercer este

derecho. Tal acuerdo puede también requerir que el empleador otorgue acceso a cualquier sindicato al lugar de trabajo para divulgar información sobre la libertad de asociación y los beneficios de ser miembro de un sindicato.

El acceso de los sindicatos a los trabajadores también se puede formalizar a través de convenios firmados entre un sindicato y un empleador, proporcionándole al sindicato acceso razonable al lugar de trabajo, durante tiempos y circunstancias mutuamente acordadas, para hablar con los trabajadores sobre los beneficios de los sindicatos y de la contratación colectiva.

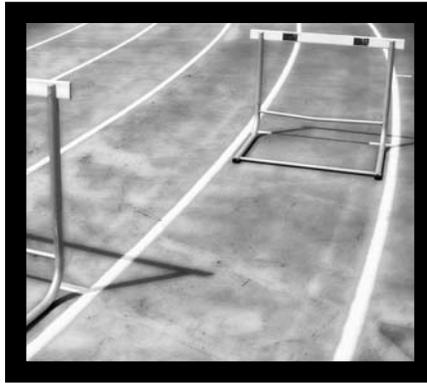
La preferencia a fábricas con convenios colectivos firmados incluiría preferencia en el otorgamiento de órdenes de compra, y un bono en el precio por unidad. Estos actuarían como incentivos positivos para que los dueños de fábricas mantengan las fábricas sindicalizadas abiertas y negocien de buena fe mejores salarios y beneficios.

Aún cuando la demanda de preferencias a fábricas con convenios colectivos firmados sería posiblemente la más difícil de conseguir, las relaciones de negocios estables entre marcas y proveedores y los precios decentes son esenciales para la supervivencia de las fábricas sindicalizadas.

En el contexto mexicano, una Garantía al Derecho a Organizarse podría ser una herramienta útil en contra de los contratos de protección. (Noventa por ciento de todos los convenios colectivos en México son contratos de protección que son firmados sin el conocimiento o consentimiento de los trabajadores.)

También podrían, al menos en teoría, dar a los sindicatos independientes igual acceso que al sindicato oficial. Sin embargo, antes de promover la firma de dichos Convenios de Acceso, entre sindicatos y empleadores, se debe cuidar que tal estrategia no termine favoreciendo a los sindicatos oficiales por encima de los sindicatos independientes.

Demandas adicionales a las marcas que se aprovisionan en México podrían ser: Asegurar que los trabajadores tengan acceso a sus convenios colectivos, y Que los proveedores cooperaran con la reciente decisión de la Suprema Corte de Justicia de que los recuentos deben realizarse por voto secreto.



Obstáculo 2: flexibilización del trabajo

Meta: terminar con el abuso de los contratos a corto plazo y revertir la tendencia hacia la flexibilización laboral

Las marcas deben trabajar con los proveedores para:

- Asegurar que todos los trabajadores tengan contratos formales de empleo sin fecha de terminación.
- Eliminar el uso repetido de contratos de empleo a corto plazo y/o de agencias de empleo de terceros para el negocio central de la empresa.
- Asegurar que cualquier trabajador contratado con un contrato de duración establecida tenga el mismo salario y beneficios que los trabajadores permanentes que hacen el mismo trabajo.

Los empleadores usan cada vez más contratos de empleo a corto plazo con el fin de negar a los trabajadores sus derechos legales, así como los derechos por antigüedad. Los trabajadores contratados en contratos consecutivos a corto plazo pueden trabajar para un empleador por muchos años y aún así no ser considerados empleados permanentes.

En muchos casos los trabajadores son contratados a través de agencias de empleos de terceros, tales como Manpower en algunos países Latinoamericanos, pero trabajan en un mismo lugar de trabajo para un empleador real. En algunos casos hay varios contratistas de empleo que proveen mano de obra al empleador real. También ha habido unos pocos casos en México en que agencias de empleo reclutan a extranjeros en sus países para trabajar en una fábrica en México, y sus cuotas de reclutamiento son descontadas de sus salarios.

En jurisdicciones donde se prohíbe a los empleados temporales afiliarse a un sindicato, los empleadores utilizan con-

tratos consecutivos de empleo a corto plazo como forma de evitar la sindicalización.

En algunos casos en que los trabajadores prefieren la práctica de ser contratados por periodos anuales y recibir el pago de indemnización al final de cada año fiscal, como es común en América Central y la República Dominicana, puede tener un sentido más estratégico concentrarse en asegurar que esos trabajadores no pierdan antigüedad ni salarios o beneficios en el proceso.

Obstáculo 3: falta de pago de un salario decente

Meta: revertir la carrera hacia abajo en salarios

Las marcas deben:

- Realizar una revisión independiente de si los precios que pagan al proveedor permiten a su vez el pago de salarios que alcancen para las necesidades básicas de los trabajadores según estándares locales.
- Asumir un compromiso público con el derecho de los trabajadores a un salario que alcance para las necesidades básicas y proveer algo de ingreso discrecional, incorporando dicho compromiso en el código de conducta de la empresa.
- Trabajar con empeño con otros compradores, sindicatos y ONGs para eliminar barreras que impiden alcanzar este salario decente.
- Promover y/o apoyar la promoción ante gobiernos nacionales de un aumento del salario mínimo que concuerde con la Convención 131 de la OIT.

Hay muy poca información disponible actualmente para los trabajadores u otras partes interesadas sobre los precios que las marcas y las tiendas pagan a sus proveedores. Como resultado es muy difícil determinar si los precios actuales son suficientes para permitir el pago de un salario decente según los estándares locales.

Sin embargo, hay una creciente evidencia de que los precios pagados a los proveedores bajan año tras año, al mismo tiempo que los compradores exigen prácticas de mejoras de producción, así como cumplimiento con estándares sociales y ambientales.

Mientras tanto, algunas pocas marcas o tiendas han asumido compromisos con el principio de que los trabajadores tienen derecho a salarios que alcancen para sus necesidades básicas o con un proceso para lograr salarios decentes por etapas.



La FITTVC esta pidiendo a sus afiliados en América Latina y otras regiones que recolecten datos sobre salarios (salario mínimo, salario prevaleciente en industrias, salarios que alcanzan para las necesidades básicas), para asistirles en desarrollar una campaña internacional por un salario decente.

Obstáculo 4: cierre de fábricas y reestructuración

Meta: prevenir o limitar el daño de cierres irresponsables (muchas veces ilegales)

Las marcas deben:

- Adoptar e implementar las Guías de Orientación para Transiciones Responsables del Foro del AMF.
- Informar públicamente sobre políticas y prácticas para asegurar que se siguen las guías.

Al reestructurarse la industria global de la confección en el período de transición post cuotas, los cierres de fábricas y los despidos están dejando sin trabajo a miles de trabajadores en América Central y México, y en todo el mundo.

Al mismo tiempo, los empleadores usan la amenaza de cierre de fábricas como una táctica para que los trabajadores tengan temor de presentar reclamos sobre violaciones a la ley, hacer demandas por mejores salarios y condiciones de trabajo, u organizarse para mejorar las condiciones.

Actualmente los empleadores rara vez tienen que justificar por qué cierran

una fábrica, aún cuando la ley les exija que lo hagan, y las marcas nunca tienen que justificar por qué se van de países o cesan de hacer pedidos de compra a fábricas en particular.

Tal como fue demostrado en el caso Hermosa, en El Salvador, la mayoría de las marcas y tiendas no tienen políticas vigentes para asegurar que sus proveedores hagan las contribuciones legales regulares a la seguridad social u otros programas gubernamentales, y como resultado, cuando se cierra la fábrica, los trabajadores se quedan sin acceso a

cobertura médica o beneficios de retiro. La mayoría de las marcas no tienen políticas para asegurar que los trabajadores tengan prioridad en recibir pagos de indemnización en el caso de cierres por bancarota. Tampoco la mayoría de las marcas, tiendas o fabricantes dan a conocer a los trabajadores y otras partes interesadas sus políticas concernientes a sus responsabilidades para con los trabajadores durante cierres de fábricas o cuando dejan de comprar a una fábrica.

El Foro del AMF, una iniciativa multipartita que involucra a empresas, sindicatos y organizaciones no gubernamentales, gobiernos e instituciones internacionales, ha desarrollado un conjunto de Guías de orientación para administrar transiciones responsables, que definen las responsabilidades y las mejores prácticas para empresas y gobiernos antes y durante los cierres de fábricas. Sin embargo, éstas son actualmente sólo guías y no hay requerimientos formales para que las empresas cumplan con las mismas o informen públicamente sobre qué están haciendo para llevarlas a la práctica.

Las Guías de orientación para administrar transiciones responsables, están disponibles junto con otros materiales en: <http://es.maquilasolidarity.org/es/honduras2008/materiales>