

boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

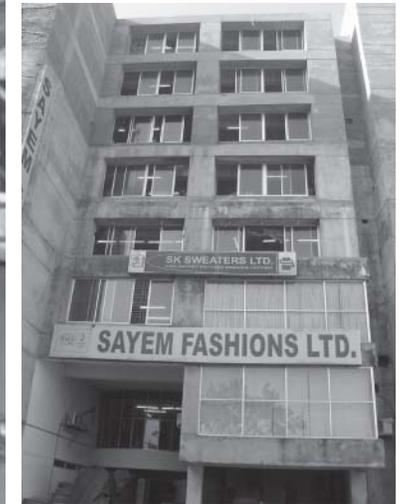
Junio 2006, Vol. 11 No. 2

Las condiciones en las maquiladoras empeoran para trabajadores mexicanos

4



FOTOS: CAROLE CRABBÉ, CAMPAGNE VÊTEMENTS PROPRES



Izquierda: Liton, de 18 años, viene trabajando en la industria de la confección desde tenía 16 años. Durante los últimos seis meses trabajaba en Sayem Fashions (arriba).

Día Internacional de Acción:

Basta de muertes en las fábricas de Bangladesh

El 11 de abril, trabajadores de la confección y activistas de derechos laborales en Bangladesh, Europa y América del Norte conmemoraron el primer aniversario de la tragedia de Spectrum con acciones en las calles, eventos públicos y una huelga de hambre simbólica.

Poco antes de la una de la madrugada del 11 de abril de 2005, trabajadores de la fábrica de confecciones

Spectrum-Shahriya en Savar, Bangladesh, se encontraron con que su lugar de trabajo se desplomaba de improviso sobre ellos. Sesenta y cuatro personas murieron, al menos 74 resultaron heridas, quedando algunas de ellas discapacitadas de por vida, y cientos se quedaron sin trabajo como consecuencia del derrumbe.

Un año después, las víctimas de la tragedia todavía no han recibido la

compensación plena a la que tienen derecho.

Debido a que la industria y el gobierno de Bangladesh fallaron de tratar seriamente con los problemas de

índice	Política de compras sin explotación	2
	Barrios recibe apoyo inesperado	3
	Entrevista con Julia Quiñonez	4
	Notas y noticias	6

seguridad e higiene que plagan a la industria después del incidente de Spectrum, cuatro tragedias más, que hubieran podido prevenirse, ocurrieron en febrero y marzo de este año, en las cuales unos 88 trabajadores murieron y más de 250 resultaron heridos.

Acciones de protesta

En Bangladesh, la Federación Nacional de

— continúa en la página 8 —

La mayor ciudad canadiense contra la explotación

El 25 de abril, el Consejo Municipal de la Ciudad de Toronto, en Canadá, aprobó por unanimidad una política de compras Sin Explotación para todos los productos de indumentaria que compra.

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

Priscilla Claeys
Ana Enriquez
Bob Jeffcott
Georgia Marman
Kevin Thomas
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
www.maquilasolidarity.org

Con ese voto, Toronto se convierte en la segunda gran ciudad canadiense en adoptar una política de compras éticas. Vancouver adoptó una política de compras Sin Explotación y un Código de Conducta del Proveedor en diciembre de 2004. La política se aplica a todas las compras que hace el gobierno de la ciudad de artículos de indumentaria y productos agrícolas de comercio justo, incluyendo el café.

Otras tres ciudades canadienses, Ottawa, Calgary y Halifax, también están considerando aprobar políticas similares. En los Estados Unidos, aproximadamente 60 ciudades tienen políticas de compras Sin Explotación.

También en Toronto, la Universidad de Toronto y el Consejo Escolar Católico de Toronto tienen vigente políticas de otorgamiento de licencias Sin Explotación para artículos de indumentaria y otros productos bajo licencia.

¿En qué consiste la política de compras?

La “Política de Fabricantes de Confecciones Responsables



(Sin Explotación)” del gobierno de la Ciudad de Toronto requiere que los fabricantes de productos de indumentaria para la administración municipal y sus subcontratistas paguen salarios justos, respeten la libertad de asociación, los derechos de la mujer, y estándares de seguridad e higiene, así como que prohíban el uso de trabajo infantil, trabajo forzado, horas de trabajo excesivas y la discriminación.

La política también requiere que los fabricantes revelen públicamente los nombres y direcciones de las fábricas donde se producen los artículos vendidos a la Municipalidad de manera que las violaciones a los derechos de los trabajadores que pudieran ocurrir en dichas fábricas puedan ser denunciadas al gobierno municipal.

La Municipalidad de Toronto compra casi US\$ 3,6 millones en artículos de indumentaria por año para uniformes para la policía, los bomberos y trabajadores del transporte público, así como otros productos de indumentaria.

Colaboración para la implementación

A medida que una cantidad creciente de instituciones públicas en Canadá adoptan políticas de compras u otorgamiento de licencias, la atención se va enfocando a la colaboración entre estas instituciones para hacer cumplir estas políticas.

En Canadá, la Universidad de Toronto lleva la delantera en organizar un esfuerzo de colaboración entre universidades canadienses para compartir información sobre proveedores y coordinar su participación en dos organismos estadounidenses de monitoreo, la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC).

Mientras tanto, nueve consejos escolares católicos de la Provincia de Ontario que tienen políticas de compras Sin Explotación para uniformes escolares y otros productos de indumentaria están trabajando en conjunto en un proyecto piloto de dos

— continúa en la página 8 —

Promotor mexicano de derechos humanos recibe apoyo inesperado

Seis grandes empresas de marcas estadounidenses se pronunciaron en defensa del promotor de derechos humanos mexicano Martín Barrios, al haber recibido Barrios, y otros miembros de la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán, continuas amenazas a su seguridad e integridad personal.

El 20 de marzo, American Eagle Outfitters, Gap Inc., Levi Strauss, Phillip-Van Heusen, Polo Ralph Lauren y Warnaco, las cuales todas tienen prendas de vestir hechas en el Estado de Puebla en México, dieron a conocer una carta conjunta dirigida al gobernador de ese Estado, haciendo un llamado para que tome “pasos proactivos para asegurar la integridad física del Sr. Barrios, su familia y otros miembros de la Comisión.”

La carta expresa: “Es importante que nosotros y otros compradores extranjeros que hacemos negocios en Puebla continuemos confiando en el compromiso del gobierno con la libertad de expresión y el estado de derecho.” (Ver el

texto completo en www.maquilasolidarity.org/espanol/index.htm)

Detención arbitraria

En enero, Barrios fue arbitrariamente detenido por dos semanas en una prisión estatal de Puebla por las infundadas acusaciones del fabricante de confecciones Lucio Gil Zárate de que Barrios había intentado chantajearlo. El arresto se produjo cuando la Comisión estaba defendiendo los derechos de 163 trabajadores que habían sido despedidos ilegalmente por Gil por participar en una huelga de un día.

Enfrentando una creciente presión de organizaciones de derechos humanos, laborales e indígenas de México, así como internacionales, el 12 de enero el gobierno del Estado dejó a Barrios en libertad con el pretexto de que Gil había accedido a “perdonarlo”.

Aunque Barrios ahora está en libertad, las amenazas e intimidación continúan.

Amenazas de muerte

El 12 de febrero, Barrios recibió advertencias de que un propietario maquilero local había contratado a alguien para que lo matara. En la tarde del 26 de febrero, el compañero de trabajo de Barrios, Rodrigo Santiago fue enfrentado en la calle, cerca de la casa de Barrios, por un civil armado y dos oficiales de la policía municipal.

Según Santiago, el hombre le apuntó con un arma y trató

de poner un paquete en su mochila. Cuando Santiago se resistió y demandó que el hombre armado se identificara, éste se

negó y se alejó en una patrulla con los dos oficiales.

Medidas cautelares

El 21 de febrero, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) otorgó medidas cautelares para Barrios, su familia y otros miembros de la Comisión. La CIDH luego dirigió esta recomendación

al Gobierno Federal Mexicano.

En una reunión el 6 de marzo con la Secretaria de Gobernación, en la cual estuvieron presentes el Centro Mexicano de Derechos Humanos “Miguel Agustín Pro Juárez”, representantes del Gobierno de Puebla, de la Policía Federal y de la Secretaria de Relaciones Exteriores, la Comisión exigió que la seguridad de sus miembros fuera asegurada no por organismos policiales estatales o municipales, sino por el Gobierno Federal directamente.

En la reunión, las autoridades federales accedieron a proveer al personal de la Comisión de teléfonos móviles y una cámara de seguridad en la entrada de la casa de Barrios. Se acordó también que la policía federal tuviera una presencia “continua” frente a sus casas y que les acompañaría cuando tuvieran que salir del área de Tehuacán.

Sin embargo, según la Comisión, a la fecha la presencia de la policía federal ha sido limitada.

A pesar de las amenazas e intimidación, la Comisión sigue presionando con el caso laboral ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, acusando al acusador de Barrios, Lucio Gil, por el injusto despido de los 163 trabajadores.



Las condiciones de trabajo
en las maquiladoras han

EMPEORADO DESDE EL TLCAN

dice un activista mexicano de
derechos laborales

FOTO: TAYLOR JONES



La siguiente es una versión editada de una entrevista del periodista estadounidense David Bacon a Julia Quiñónez, coordinadora del Comité Fronterizo de Obreras. La entrevista completa puede encontrarse en el sitio del CFO en <http://cfomaquiladoras.org>

David: Julia, tal vez puedes comenzar diciéndonos que es el Comité Fronterizo de Obreras. ¿Por qué de obreras, por qué específicamente el nombre del comité está en femenino?

Julia: El Comité Fronterizo de Obreras es una organización de base dirigido por trabajadoras y trabajadores de las maquiladoras. Cuando la organización nació, surgió de la necesidad, en

particular de las mujeres jóvenes que trabajan en esta industria. En su comienzo, las maquiladoras estaban interesadas en emplear a mujeres trabajadoras y aunque esta situación ha cambiado con el tiempo, nosotros continuamos manteniendo un enfoque en la experiencia de las mujeres. Nosotros buscamos un nivel más grande de participación, en particular de las mujeres, dentro de sus sindicatos y a niveles de liderazgo.

David: ¿Qué es lo que hace en realidad el Comité?

Julia: El CFO es una organización que tiene presencia en tres estados del país: Tamaulipas, Coahuila y Chihuahua. El propósito de la organización es educar y

organizar a los trabajadores en sus derechos humanos y laborales. Estamos también educando sobre los impactos del Tratado de Libre Comercio. Y también tenemos un proyecto de género, en particular con un enfoque en la violencia contra las mujeres. También tenemos un proyecto de comercio justo, y mediante el mismo nosotras hemos creado nuestra propia maquiladora que hace productos y da trabajo a mujeres.

David: Cuando dices que ustedes hacen educación sobre los efectos del libre comercio, ¿cuáles son los efectos del libre comercio y del TLCAN en la parte de la frontera donde estás activa?

Julia: Las maquiladoras llegaron a la frontera mexicana

desde hace 40 años; y luego vino el Tratado de Libre Comercio hace 11 años. Nosotros podemos afirmar categóricamente que las condiciones de trabajo para los trabajadores en las maquiladoras han empeorado. Incluso las plantas que con los años habían alcanzado mejores prestaciones, mejores salarios, esas plantas se comenzaron a ir hacia el sur, hacia el interior de México donde las condiciones de trabajo eran peores.

David: *¿Y qué con las plantas que han permanecido en la frontera? ¿Los salarios han subido en los años desde que el TLCAN ha estado? El gobierno mexicano en realidad prometió, antes que nada, que habría más trabajos; y segundo, que esos trabajos pagarían más y México se convertiría en un país del primer mundo.*

Julia: Nosotros los trabajadores en la frontera decimos que todo eso fue una gran mentira. El problema del desempleo no se resolvió para nada. Los salarios tampoco han mejorado; de hecho, los salarios continúan siendo completamente insuficientes para que cualquier persona pueda vivir de ellos. Los trabajadores continúan viviendo en pobreza extrema y hay mucho gente que llega buscando trabajo. Las ciudades están sobresaturadas y no tienen los servicios ni la infraestructura para poder proporcionarlos. Es una desgracia. Grandes transnacionales tan importantes como Alcoa y Delphi operan en estas ciudades y sin embargo los trabajadores siguen viviendo en casas de cartón, construidas muchas veces con los mismos desechos de las maquiladoras, sin ningún tipo de servicio como agua, luz y drenaje.

David: *Sé que el Comité Fronterizo de Obreras estuvo muy activo en Ciudad Acuña ayudando a los trabajadores en la planta de Alcoa Fujikura no sólo a*

mejorar las condiciones en la planta sino de hecho a formar un sindicato independiente. Dinos que pasó con eso.

Julia: En realidad, fue en Piedras Negras donde hubo un movimiento para cambiar al sindicato desde dentro, un movimiento de base donde los trabajadores tomaron la decisión de crear un sindicato independiente. De hecho, tuvieron éxito. Los trabajadores formaron su sindicato independiente y salieron de la CTM. El problema siguiente fue obtener el registro de su sindicato y luego su reconocimiento por el gobierno. Ellos metieron sus papeles en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, la junta les negó el registro de su sindicato. Este caso todavía no está resuelto. De hecho, después de algunas apelaciones dentro de las cortes, se metió una queja en la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en contra del gobierno de México por no garantizar a sus ciudadanos el derecho a la libertad sindical.

David: *¿Qué sucedió con los trabajadores que estuvieron involucrados en ese esfuerzo?*

Julia: Algunos fueron despedidos, algunos de los líderes. Pero otros continuaron la lucha, continuaron el trabajo de organización. Esta es en realidad la clave para tener a una base de trabajadores organizada en un movimiento. Porque cuando la compañía despide a algunos líderes, otros líderes surgen y continúan el trabajo. De esa forma mientras unos fueron despedidos, otros siguen con la organización dentro de la planta.

David: *¿Cuáles eran los problemas que los trabajadores querían tratar de resolver en la*

fábrica a través de organizar este sindicato independiente? ¿Cuáles eran los reclamos que ellos tenían?

Julia: Ellos querían simplemente ser dueños de su contrato colectivo, querían tener una oportunidad de negociar colectivamente para mejorar sus salarios y prestaciones. Ellos estaban viendo que los líderes de la CTM estaban con la compañía y no estaban representando a los trabajadores. De hecho, los líderes en este sindicato independiente, antes de tratar de formarlo, estuvieron involucrados en tratar de democratizar el sindicato desde

Incluso las plantas que con los años habían alcanzado mejores prestaciones, mejores salarios, esas plantas se comenzaron a ir hacia el sur, hacia el interior de México donde las condiciones de trabajo eran peores.

dentro. Ellos habían ganado una elección de comité seccional a nivel de planta, pero se encontraron con que todo lo que ellos trataban de hacer para representar a los trabajadores a nivel de planta estaba siendo obstruido por el líder del sindicato, quien estaba haciendo acuerdos secretos con la compañía. Esto es una

evolución lógica. Primero los trabajadores comienzan a hacer cambios en sus vidas individuales y en sus problemas particulares; luego los trabajadores comienzan a organizarse y actuar juntos en sus líneas; luego a nivel de toda la planta, y al final ellos quieren tener más poder y control sobre las estructuras sindicales que los representan.

David: *Julia, tú sabes que la historia que nos estás contando aquí es muy similar a muchas otras que hemos escuchado, en términos de que a los trabajadores no se les deja obtener un estatus legal ni que sean reconocidos sus sindicatos independientes, y que también*

sufren despidos como resultado. El TLCAN tiene un acuerdo laboral paralelo que se suponía iba a garantizar los derechos laborales en México; que aquellas cosas no sucederían. ¿Qué hay de eso? ¿Tuvo el TLCAN un proceso que los trabajadores pudieran usar para detener esta clase de violaciones de sus derechos como las que estás describiendo?

Julia: No. Nosotros conocemos el acuerdo laboral paralelo y entendemos que también contempla el principio de la libertad sindical, que es el principio del que estamos hablando aquí. Pero estos acuerdos laborales paralelos no obligan a nadie a tomar responsabilidad. Las quejas se meten, y después de un largo proceso, la única cosa que sale es una recomendación sobre cómo las cosas tenían que haber pasado. Pero esa recomendación nunca se traduce en una real aplicación de las leyes y no es efectiva para garantizar que se cumpla con la ley.

David: *Si ese es el caso, ¿piensas que hay alguna forma de protección laboral que puede ser incorporada en acuerdos como el TLCAN y que daría derechos a los trabajadores, o piensas que los trabajadores tienen que garantizar sus derechos laborales de alguna otra manera?*

Julia: Hay las dos posibilidades. Si el TLCAN se renegociara, se podrían incluir medios para obligar la aplicación de los derechos de los trabajadores y de hacer que las corporaciones transnacionales rindan cuentas sobre cómo cumplen con la ley. Al mismo tiempo, incluso si se tuvieran tales acuerdos laborales, la organización de los trabajadores a nivel de la base es vital. De otra forma, nosotros no podemos hacer valer estos derechos que estuvieran reconocidos por los acuerdos laborales y comerciales.

notas y noticias

Gildan acuerda hacer más

El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) dieron a conocer una evaluación preliminar sobre los esfuerzos de la empresa fabricante de camisetas canadiense Gildan Activewear por cumplir con un acuerdo logrado en enero de 2005 entre Gildan, el WRC y la RSM para reincorporar a los ex empleados de una fábrica hondureña de costura que la empresa cerró en septiembre de 2004.

Después de haber sido criticada ampliamente por cerrar su fábrica Gildan El Progreso en medio de un reclamo de terceros sobre el despido injusto de 78 trabajadores por actividad sindical, Gildan accedió a dar prioridad de contratación a los 1800 trabajadores despedidos en sus otras fábricas de costura en Honduras, a no discriminar a los simpatizantes sindicales en las contrataciones, y a permitir al Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) tener acceso a los registros y personal de la empresa para verificar el cumplimiento del acuerdo.

El informe muestra que aunque Gildan facilitó nuevas oportunidades de empleo para una cantidad significativa de trabajadores despedidos en fábricas de propiedad de otras empresas en Honduras, no volvió a contratar la cantidad que se esperaba de ex trabajadores de Gildan El Progreso en sus propias fábricas.

El informe también critica a Gildan por no proveerle a EMIH de acceso suficiente a registros o personal de la empresa para determinar en forma conclusiva si se había dado prioridad de contratación tanto a trabajadores despedidos como a simpatizantes sindicales también

despedidos por encima de otros solicitantes de empleo.

En respuesta al informe, Gildan accedió a facilitarle a EMIH con la información necesaria para verificar el cumplimiento del acuerdo y a dar pasos

adicionales para informar a ex trabajadores de Gildan de la preferencia de oportunidad de contratación.

Se puede acceder al informe en:
www.maquilasolidarity.org

La CFI adopta un estándar de derechos de los trabajadores

El 21 de febrero, la Corporación Financiera Internacional (CFI) del Banco Mundial adoptó un nuevo estándar de actuación en derechos laborales y condiciones de trabajo que exige a los acreedores de préstamos de la CFI cumplir con los estándares laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo infantil, trabajo forzado, discriminación y libertad de asociación.

El estándar, que se puso en vigencia el 1° de mayo, incluye también disposiciones sobre seguridad e higiene, protección para trabajadores temporales, y sobre la administración de reducciones en la fuerza de trabajo.

Los beneficios potenciales del nuevo estándar de actuación ya se demostraron en un proyecto piloto en Haití.

En enero de 2004, la CFI otorgó un crédito de US\$20 millones al fabricante dominicano de indumentaria Grupo M relacionado con su inversión en la Zona Franca de Ouanaminthe en Haití. Por insistencia de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres



Arriba: Trabajadores haitianos asisten a una reunión del sindicato SOCOWA.

(CIOSL), el contrato del préstamo incluyó una condición de que la empresa respetara el derecho de sus trabajadores a la libertad de asociación.

Cuando el Grupo M violó el acuerdo despidiendo trabajadores en su fábrica CODEVI por intentar organizar un sindicato, los trabajadores pudieron utilizar el acuerdo para presionar a la empresa a reincorporar a los trabajadores despedidos y reconocer su sindicato.

Después de una larga y difícil lucha que incluyó paros de los trabajadores, una efectiva campaña internacional de solidaridad, presión de empresas de marcas compradoras, y la intervención de la CFI, en diciembre de 2005, el sindicato de los trabajadores SOCOWA y Grupo M firmaron el primer convenio colectivo jamás negociado en una zona franca de Haití.

FOTO: CIOSL

Trabajadores de Hermosa siguen esperando

Un año después de que la empresa cerrara las puertas de la fábrica, 190 ex empleados de la fábrica de confecciones Hermosa en San Salvador, El Salvador, siguen esperando recibir los salarios pendientes y el pago de su indemnización. Los representantes legales de los trabajadores estiman que el importe adeudado en salarios y varios otros pagos (excluyendo fondos de pensión) asciende a por lo menos US\$ 127.823.

El anuncio del cierre de la fábrica se produjo poco después de que miembros de un sindicato presentaran un reclamo ante el gobierno salvadoreño concerniente a pagos no hechos de seguridad social (salud) y contribuciones al fondo de pensión. Después que la fábrica cerrara en mayo de 2005, los trabajadores se enteraron de que el propietario de la fábrica no había pagado US\$ 353.000 en bonos, y que la deuda se remontaba a 1996.

Los trabajadores de Hermosa han agotado todos los canales legales para presionar al propietario de la fábrica para que pague, y los trabajadores que reclamaron sobre las prácticas de su empleador dicen que ahora se les ha puesto en una lista negra y se les niega empleo en otras maquiladoras.



FOTO: CAMPAÑA ROPA LIMPIA



FOTO: CAMPAÑA ROPA LIMPIA

Los trabajadores ahora hacen un llamado a las empresas de marcas compradoras cuyas prendas de vestir se hicieron en la fábrica pero que no detectaron las violaciones, a contribuir a un fondo para compensar a los trabajadores y a ofrecer oportunidades de empleo para los trabajadores en sus otras fábricas proveedoras.

Las empresas compradoras de Hermosa incluían a Adidas, Nike, Russell Athletic, Wal-Mart, Kids Connection y Speedo.

Aunque algunas de estas empresas compradoras han accedido a promover entre sus otros proveedores salvadoreños que ofrezcan oportunidad de empleo para los trabajadores y se han reunido con representantes de Hermosa y el gobierno salvadoreño sobre las compensaciones adeudadas, ninguna de las partes ha estado dispuesta a asumir responsabilidad por el dinero adeudado a los trabajadores.

Arriba: Trabajadores esperan fuera de la fábrica Hermosa para manifestar por sus derechos.

Izquierda: Trabajadores bloquean la puerta de la fábrica Hermosa para impedir que representantes entren.

Trabajo forzado en Argentina

Un incendio que resultó en la muerte de cuatro niños y dos mujeres en una fábrica de confecciones clandestina en Buenos Aires, Argentina el 30 de marzo, dio la señal de alarma en el país sobre las condiciones de esclavitud en aproximadamente 400 talleres de costura clandestinos que emplean decenas de miles de inmigrantes indocumentados provenientes de Bolivia y Paraguay.

Según la Unión de Trabajadores Costureros (UTC), los trabajadores inmigrantes con frecuencia son atraídos a los talleres mediante anuncios en diarios y la radio en sus países de origen prometiendo una vida mejor en Argentina. Son transportados ilegalmente por la frontera en camiones y luego forzados a trabajar jornadas de 16 a 18 horas en condiciones abusivas.

Según la UTC, algunos de los trabajadores indocumentados no han recibido pago alguno por su trabajo y se les deben de 2 a 3 años de salarios. Muchos trabajadores, se informa, son forzados a vivir en las fábricas y a muchos se los encierra con llave dentro de sus lugares de trabajo, haciendo imposible escaparse en caso de incendio.

A los trabajadores se les dice que si se quejan o reclaman se quedarán sin trabajo, y algunos trabajadores que se han quejado a los medios se dice que han recibido amenazas de muerte.

Como consecuencia del incendio de la fábrica, el gobierno argentino inició inspecciones de las fábricas de confecciones clandestinas y cerraron más de 100. Sin embargo, se dice también que varias fábricas fueron trasladadas a los suburbios para evitar las inspecciones.

Día internacional de acción

—viene de la página 1—

Trabajadores de la Confección (NGWF) organizó una huelga de hambre simbólica de dos horas en la que, según informó participaron más de 1.000 trabajadores.

En Bruselas, aproximadamente 100 activistas de varias organizaciones realizaron una protesta frente a la Embajada de Bangladesh, demandando mejores prácticas de seguridad e higiene en la industria de la confección de ese país.

En Ámsterdam, activistas de la Campaña Ropa Limpia realizaron acciones en calles y tiendas en las cuales revisaron las etiquetas de las prendas de vestir, confrontaron a los gerentes de las tiendas e informaron al público sobre la lucha por lugares de trabajo saludables y seguros en Bangladesh.

En Canadá, la RSM hizo un llamado a todas la tiendas que tienen productos de confección hechos en Bangladesh para que

trabajen con otras empresas compradoras y ONGs y sindicatos internacionales y locales para que apoyen a la creación de un programa de seguridad de los lugares de trabajo creíble e integral, de manera que nunca más ocurra una tragedia como la de Spectrum.

Complicidad canadiense

La RSM exigió también que dos empresas canadienses, La Senza y RD International Style Collections, realicen una acción inmediata para asegurar que los trabajadores heridos y las familias de aquellos que murieron en una reciente tragedia en la fábrica de confecciones Sayem Fashions reciban una compensación justa, y que haya mejoras sustanciales en las prácticas de seguridad e higiene en la fábrica.

El 6 de marzo, tres trabajadores murieron y aproximadamente 50

resultaron heridos en una estampida humana cuando los trabajadores que trataban de escapar de un incendio se encontraron con las vías de salida bloqueadas por cajas.

La RSM urge a La Senza y RD International Style Collections que no cierran ni se retiren de la fábrica, sino que trabajen con el proveedor y otras empresas compradoras para mejorar las prácticas de seguridad e higiene en ésta y otras fábricas que utilizan en Bangladesh.

A la fecha, ninguna de las empresas accedió a realizar acción alguna para ayudar a asegurar que la fábrica sea un lugar de trabajo seguro.

“Dado que las violaciones a la seguridad e higiene son un extenso problema en Bangladesh, creemos que todas las empresas canadienses cuyos productos de indumentaria son hechos en ese país deben tomar medidas inmediatas para asegurar que todas las fábricas que utilizan tengan condiciones de trabajo seguras y saludables,” dice la coordinadora de la RSM Lynda Yanz.

Tragedias recientes en fábricas de Bangladesh

23 de febrero: Un incendio, desatado a causa de un corto circuito eléctrico en la fábrica KTS Textile Industries, resultó en la muerte de 61 trabajadores (incluyendo niñas de 12, 13 y 14 años de edad) y aproximadamente 100 heridos. Las salidas de emergencias cerradas con llave impidieron que los trabajadores pudieran escapar.



FOTO: CAMPAÑA ROPA LIMPIA
Incendio mortal en KTS Textiles en febrero.

25 de febrero: Veintidós trabajadores resultaron muertos y 50 heridos cuando Phoenix Building, un edificio de cinco pisos, se derrumbó después de renovaciones sin autorizar para convertir los pisos superiores del edificio en hospital privado.

25 de febrero: Cincuenta y siete trabajadores resultaron heridos al explotar un transformador en el edificio de Imam Group y los trabajadores no pudieron salir por las estrechas salidas.

6 de marzo: Tres trabajadores murieron y aproximadamente 50 fueron heridos cuando un incendio causado por un corto circuito eléctrico en un edificio que alberga a Sayem Fashions y otras dos fábricas de confecciones provocó una estampida humana al encontrarse los trabajadores con la ruta de salida bloqueada por cajas.

Política de compras

—viene de la página 2—

años en el cual el WRC se hará cargo de monitorear el cumplimiento de sus proveedores con sus políticas.

En los Estados Unidos, el Alcalde de San Francisco envió una carta a 60 alcaldes de ciudades estadounidenses proponiendo que cooperen en implementar sus políticas de compras Sin Explotación.

Además, el gobernador del Estado de Maine ha invitado a todos los gobernadores de Estados Unidos a participar en desarrollar un consorcio de compras Sin Explotación para apoyar con la implementación de las políticas.