

boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Octubre 2006, Vol. 11 No.3



Trabajadores de Gina resisten el cierre de la fábrica



Izquierda:

Trabajadoras de Gina protestan el cierre de la fábrica

Abajo: *Maquinas de coser de la fábrica Gina; empacadas para ser mandadas a China.*



Hace tres años, los trabajadores de la fábrica Gina Form Bra en Bangkok, Tailandia, lograron una victoria sin precedentes cuando revirtieron una campaña de dos años de su empleador para destruir su sindicato.

El trabajo local de organización y una amplia campaña de solidaridad internacional lograron la reincorporación de los dirigentes sindicales, ilegalmente despedidos, y el fin al acoso antisindical, así como la negociación y firma de un convenio colectivo.

La RSM y otros grupos antiexplotación en todo el mundo desempeñaron un rol importante en ayudar a lograr la victoria, al convencer a

compradores de marcas como The Limited (Victoria's Secret) y Gap para que presionaran a su proveedor a que respetara los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, dos empresas canadienses, La Senza y Jacob, decidieron cortar relaciones y retirarse de la fábrica antes que ser parte de la solución al problema.

Desde esa victoria, el sindicato de los trabajadores de Gina (Gina Relations Workers' Union - GRWU) ha

podido lograr mejores salarios y condiciones de trabajo y también mejorar las relaciones entre los trabajadores y la patronal.

indice	Gildan recibe variadas reseñas	2
	Sindicatos de Bangladesh se unen por salario mínimo	3
	Cierres, cierres y más cierres	4
	Notas y noticias	6

Hoy, tres años después, esa importante victoria está siendo amenazada por la decisión del propietario de Gina, el Clover Group de Hong Kong, de cerrar la fábrica y trasladar la producción a China.

Anuncio sorpresivo

El 2 de julio, sin advertencia o explicación alguna, la empresa comenzó a retirar maquinaria de la fábrica y enviarla a otra planta de propiedad del Clover Group en Camboya. Luego, el 29 de agosto, el gerente de producción reunió a los trabajadores y les

informó que la empresa iba a enviar 620 máquinas de coser a China. Les dijo a los trabajadores que no habría despidos y que seguirían recibiendo el pago mientras esperaban que hubiera trabajo.

El 31 de agosto, 600 miembros del sindicato presentaron una carta al Ministro de Trabajo solicitando su intervención para aclarar la situación y

— continúa en la página 8 —

Gildan recibe variadas reseñas sobre recontractación de trabajadores

Gildan Activewear, el fabricante canadiense de camisetas, recibió distintas reseñas sobre su implementación de un acuerdo de enero de 2005 de dar prioridad de oportunidades a 1,800 ex trabajadores de la fábrica El Progreso, en Honduras, que perdieron sus empleos cuando la empresa cerró la fábrica en agosto de 2004.

los 472 ex trabajadores solicitantes de El Progreso fueron contratados.”

Sin embargo, sigue diciendo, “Los datos indican que, después de la etapa inicial, el cumplimiento pareciera haber mejorado, con una mayor proporción de solicitantes aptos contratados cada mes.”

La actualización sobre la verificación, que fue elaborada conjuntamente por el EMIH, el WRC y la RSM, recomienda que Gildan:

- Mantenga su oficina de contratación abierta en El Progreso como servicio a la comunidad.
- Considere, para cualquier futura expansión, ubicando algo de la producción en El Progreso.
- Dar los pasos necesarios para asegurar que no haya discriminación en contra de miembros de un sindicato en ninguna planta de Gildan; y
- En el caso de futuros cierres, aplicar las lecciones aprendidas de la experiencia de El Progreso para minimizar los impactos negativos en los trabajadores y la comunidad.

Para mayor información y una copia de la actualización final visite www.maquilasolidarity.org

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
Madeleine Cohen
Ana Enriquez
Alda Escareño
Bob Jeffcott
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
www.maquilasolidarity.org

En el acuerdo entre Gildan, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC por sus siglas en inglés) y la RSM, la empresa prometió dar preferencia en la contratación a ex trabajadores de El Progreso, sobre otros solicitantes, en una nueva planta de costura y en sus otras dos plantas de costura en Honduras.

Gildan también había acordado no discriminar contra simpatizantes sindicales en las contrataciones, y cooperar con la verificación del cumplimiento del acuerdo con el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH).

El acuerdo se dio cuando la empresa estaba bajo intensa presión, por su decisión de cerrar la fábrica de El Progreso estando en medio de discusiones con la Asociación por el Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) y el WRC, sobre un plan de acción correctiva para reincorporar y compensar a los trabajadores despedidos por actividad sindical.

En aquel momento, el WRC encontró que “el peso de la evidencia favorece el punto de



Arriba: CEO de Gildan, Glenn Chamandy.

vista de que el sentimiento antisindical tuvo al menos un rol significativo en la decisión de cerrar la fábrica en ese momento...” La FLA, por su parte, amenazó con terminar la participación de Gildan como miembro de la Asociación.

El segundo informe y actualización final sobre el acuerdo, dado a conocer el 27 de septiembre de 2006, revela “que Gildan no cumplió con el acuerdo durante una etapa clave temprana de implementación, pero que el cumplimiento de Gildan con el acuerdo mejoró en etapas posteriores y fue acompañado por otras medidas constructivas.”

La verificación del EMIH encontró que “entre enero de 2005 y abril de 2006, un total de 1,272 trabajadores sin experiencia previa con Gildan fueron contratados, mientras que solo 364, o aproximadamente el 72% de



Trabajadores en Bangladesh protestan

Sindicatos de Bangladesh se unen por un aumento del salario mínimo

Debido a protestas masivas y disturbios de decenas de miles de trabajadores de la confección en Bangladesh, los sindicatos y ONGs de derechos laborales del país están uniendo sus fuerzas para exigir un aumento del salario mínimo y la inmediata implementación de un acuerdo tripartito para mejorar las condiciones de trabajo para los dos millones de trabajadores en la industria del vestido para exportación del país.

Los sindicatos de Bangladesh piden un aumento del salario básico mínimo a 3.000 Takas (US\$ 48) por mes. Actualmente el salario básico mínimo, que no ha sido aumentado desde 1994, es de Tk 600 (US\$ 10) por mes.

La ola de protestas que afectó al país en la tercera semana de mayo hizo que el

gobierno reestableciera el Consejo del Salario Mínimo. El Consejo fue instruido para que recomiende una nueva escala salarial para los trabajadores de la confección en el plazo de 90 días.

El 14 de septiembre, el Consejo elevó un borrador de propuesta al gobierno, recomendando que el salario

básico mínimo sea aumentado en tres etapas anuales hasta llegar a Tk. 1.475 en el tercer año (más un 30% para alquiler de vivienda y Tk 200 como beneficio de salud.)

Sin consenso

Sin embargo, ni los empleadores ni los representantes sindicales en el

Consejo apoyan la propuesta.

Después del anuncio, miles de trabajadores se lanzaron a las calles en protesta y hubo nuevamente violentas confrontaciones entre los manifestantes y la policía. En la capital, 15 organizaciones de trabajadores de la confección realizaron una marcha conjunta y rodearon las oficinas del Consejo del Salario Mínimo donde demandaron que el Consejo revise la propuesta y advirtieron sobre otra ola de disturbios si no se eleva el salario mínimo a Tk. 3.000.

La culpa por la falta del Consejo de llegar a un consenso sobre la propuesta de salario mínimo pareciera caer primariamente con los propietarios de fábricas, cuyos representantes en el Consejo se opusieron tenazmente a cualquier aumento significativo, argumentando que pagar a sus trabajadores aún la mitad de lo que demandan los sindicatos los llevaría a la quiebra.

En un artículo del 12 de septiembre en el diario de Bangladesh *The Daily Star*, el vocero de la industria, Annisul Huq, declaró que los propietarios de fábricas de confecciones no podrían

— continúa en la página 8 —

Cierres Cierres y más cierres

Con la reestructuración de las cadenas globales de suministros de las empresas de marca y tiendas, después de la eliminación del sistema de cuotas de importación -cosa que fue establecido bajo un tratado comercial llamado el Acuerdo Multi Fibra (AMF)- la RSM ha estado recibiendo informes, casi diarios, de países por todo el mundo sobre cierres de fabricas y despidos masivos.

Aunque las empresas de marca son alabadas en los medios de comunicación del Norte, por tomar una mayor responsabilidad social, el punto de vista desde la base es que estas mismas empresas no se hacen responsables por las consecuencias de la reestructuración sobre los trabajadores que les ayudaron a ser globalmente competitivas.

En diciembre de 2004, al acercarse la fecha de eliminación de las cuotas, la RSM se unió a otros miembros de una nueva iniciativa multipartita llamada el Foro del AMF, para formular una declaración de una serie de responsabilidades para las marcas compradoras, fabricantes, gobiernos y sindicatos y ONGs, en el período de transición post cuotas. Como resultado de esas discusiones, el Marco de Colaboración del Foro del AMF fue publicado en marzo de 2005.

El Marco de Colaboración es un primer intento por establecer términos de referencia, para una transición responsable en la industria de la confección, sobre los cuales todos los compradores y los fabricantes necesitan rendir cuentas.

Ahora es el tiempo de evaluar qué es lo que las compañías están haciendo en la práctica, así como evaluar que es lo que deberían estar haciendo para cumplir con sus responsabilidades con los trabajadores afectados y sus comunidades.

Ver Propuesta de Programa de Acción: Prácticas de Trabajo Justo en el Mundo Post Cuotas:
www.maquilasolidarity.org

De acuerdo al Marco de Colaboración del AMF las marcas y los minoristas deben:

- Cuando sea factible, mantener la actual base de suministros en un determinado país y apuntar la consolidación en dicho país.
- Buscar aprovisionarse en países que respetan 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.
- Comprar sólo a proveedores que den trabajo decente, cumpliendo así con los códigos de los compradores, la leyes nacionales y los estándares internacionales, y trabajar con instituciones públicas, proveedores, sindicatos y ONGs para mantener condiciones de trabajo decentes en las actuales fábricas proveedoras.
- Monitorear la consistencia del proveedor con el pago de las contribuciones de seguridad social y pensiones requeridos legalmente.
- [Trabajar] con los proveedores para monitorear su adhesión a la legislación nacional, concernientes a despidos o cierre de una planta de manera que los trabajadores sean compensados de acuerdo a la legislación nacional.
- Trabajar con los proveedores y gobiernos para ayudar a desarrollar un mecanismo que de prioridad a la promoción de oportunidades de empleo para trabajadores desplazados, en las restantes y/o nuevas fábricas de textiles y confecciones.

De acuerdo al Marco de Colaboración, los fabricantes deben:

- Dar trabajo decente, mediante el respeto por la legislación laboral nacional y los estándares laborales internacionales, y trabajar con los proveedores y/o contratistas con el mismo fin.
- Cuando sea factible, mantener la actual base de suministros en un determinado país y apuntar la consolidación en dicho país.
- Pagar lo requerido por ley para la seguridad social y pensiones y asegurar que los pagos estén al día.
- Asegurar que los trabajadores reciban el pago al que tienen derecho legal por despido.
- Promover el acceso de los trabajadores a bolsas de trabajo y programas de capacitación cuando son despedidos.

¿Qué pasó con la Responsabilidad Social Corporativa?

El Salvador: Hermosa

¿Qué responsabilidades tienen los compradores cuando una de sus fábricas proveedoras cierra y el empleador no paga a los trabajadores lo que debe pagarles según la ley?

En el caso de la fábrica Hermosa en El Salvador, el propietario de la fábrica no sólo no pagó a los trabajadores la indemnización correspondiente, sino que también se negó a pagarles compensación por las horas extra que habían trabajado. El empleador tampoco había hecho las contribuciones legales para la seguridad social.

En el caso de Hermosa, las empresas de marcas compradoras trabajaron en conjunto para tratar de convencer al propietario de la fábrica de que cumpliera sus obligaciones legales y al gobierno salvadoreño a que hiciera cumplir las leyes. También promovieron que el gobierno realizara ferias de empleo para los trabajadores despedidos.

Lo que las empresas de marcas no estuvieron dispuestas a hacer fue crear un fondo para compensar directamente a los trabajadores por el dinero adeudado. Tampoco convencieron a sus otros proveedores en El Salvador de darle prioridad de empleo a los trabajadores.

Tailandia: Gina Form Bra

El Clover Group, fabricante de lencería ubicado en Hong Kong, que produce para Victoria's Secret (The Limited), Gap, La Senza, Calvin Klein (Warnaco) y Charming Shoppes, anunció el cierre de su fábrica sindicalizada Gina Form Bra, en Tailandia, y el traslado de la producción a China, país en el que están prohibidos los sindicatos independientes. Sostiene que lo hace porque es el "deseo de las marcas." Algunas marcas se niegan a que sea así.

Los trabajadores de la fábrica Gina están representados por un sindicato independiente y tienen firmado un convenio colectivo. Las condiciones en la fábrica y las relaciones entre la gerencia y los trabajadores mejoraron considerablemente desde que, una exitosa campaña en 2003, convenciera a las empresas de marcas compradoras a presionar a su proveedor para que respetara los derechos de los trabajadores.

Antes de informar a sus trabajadores del cierre de la fábrica, el Clover Group comenzó a sacar maquinaria de la fábrica y llevarla a fábricas de su propiedad en Camboya y China. El gobierno tailandés le ordenó que parara de sacar equipos y materiales, hasta que quedara claro que los trabajadores recibirán la compensación plena a la que tienen derecho.

Se pide a las marcas compradoras que hagan declaraciones públicas aclarando que no quieren que la fábrica cierre y traslade la producción a China, que presionen al Clover Group a mantener abierta la fábrica y a monitorear el posible proceso de cierre de la fábrica.

Filipinas: Chong Won Fashion

La fábrica de confecciones de propiedad coreana Chong Won Fashion, en Filipinas, ha estado amenazando a los trabajadores que, si continúan apoyando a su sindicato o hacen huelga, los compradores dejarán de hacer pedidos a la fábrica y la fábrica cerrará.

Wal-Mart, el mayor comprador en la fábrica, ha sido presionado para que continúe ubicando ordenes de producción en esa fábrica, que le demande al fabricante que cese de amenazar a los trabajadores con la pérdida de ordenes y de empleo si es que apoyan al sindicato, y que facilite el diálogo entre el sindicato y la gerencia.

Monclova, México: Hanesbrands

¿Qué responsabilidades tienen los fabricantes cuando cierran fábricas y consolidan sus operaciones?

El fabricante estadounidense de indumentaria Hanesbrands, formalmente una división de Sara Lee Corp, anunció que cerrará su fábrica Monclova International en Monclova, Coahuila, México, y trasladará su producción a plantas de "menor costo" en El Caribe y América Central.

Se espera que la fábrica cierre a fines de diciembre de 2006, dejando sin empleo a 1.700 trabajadores.

Mientras tanto, empleados en otra fábrica de Hanesbrand, Madero International, en el mismo estado, denuncian a la empresa por aumentar las cuotas de producción, lo cual está afectando negativamente la salud de los trabajadores.

Las fábricas de indumentaria en México raramente pagan a los trabajadores la indemnización completa, u otros beneficios requeridos por ley, cuando cierran y despiden a los trabajadores.

notas y noticias



Más retrasos de Dole Flowers

Dole Fresh Flowers, una división del gigante alimenticio estadounidense Dole Food Company, está nuevamente dilatándose en su compromiso de respetar los derechos de los trabajadores de las flores de ser representados por un sindicato de su elección, en sus operaciones de corte de flores Splendor en Colombia.

En abril, Dole estuvo de acuerdo con un “proceso justo” para determinar cuál de los dos sindicatos representaría a los trabajadores. Sin embargo, en lugar de aceptar la demanda de los trabajadores por el voto secreto, Dole respalda ahora un “censo” que sería llevado a cabo por el gobierno colombiano. Los trabajadores temen que el censo no les protegerá de posibles represalias si manifiestan abiertamente su apoyo al sindicato independiente.

Los trabajadores de las flores de Splendor han estado tratando de hacer que Dole reconozca a su sindicato independiente, Sintrasplendor, y negocie con el mismo desde noviembre de 2004. Pero la empresa firmó un contrato con un sindicato que la favorece, intentó bloquear la certificación del sindicato independiente y echó a dirigentes de ese sindicato.

Para mayor información en inglés, ver www.usleap.org/

Grandes cambios en Wal-Mart

Para los observadores de Wal-Mart en el mundo julio fue un mes muy movido, con el anuncio de la empresa que cerraba sus negocios en Alemania y noticias periodísticas de que una de sus tiendas en China se había sindicalizado.

El 28 de julio, la tienda más grande del mundo anunció que se retiraría del mercado minorista de Alemania, una decisión que hizo perder a la empresa mil millones de dólares. Coincidentemente, Alemania era uno de los pocos países en el mundo donde los “asociados” de Wal-Mart estaban representados por sindicatos.

El día siguiente trajo noticias aún más sorprendentes: tras un esfuerzo clandestino de sindicalización, se anunció el surgimiento del primer sindicato en China de un establecimiento de Wal-Mart. A mediados de agosto, 16 filiales sindicales más se habían establecido en tiendas de Wal-Mart en el país y Wal-Mart se había comprometido a trabajar para el establecimiento de sindicatos en las restantes 43 tiendas.

La Federación Sindical China [*All China Federation of Trade Unions (ACFTU)*], la única organización sindical permitida en China, espera que en un futuro cercano los 30,000 trabajadores de Wal-Mart en el país se unan a sus filas.

Aunque la ACFTU, dependiente del Estado Chino, no es conocida por su independencia ni por sus prácticas democráticas, se dice que la resistencia de Wal-Mart a sindicatos de cualquier clase forzó a los funcionarios de la ACFTU a promover la organización desde las bases, algo semejante a otros esfuerzos organizativos sindicales en el mundo.

Se informó que funcionarios sindicales locales repartieron literatura

para concientizar a los trabajadores, ayudando por un lado a los activistas locales a movilizar a sus compañeros trabajadores y por otro reuniéndose con trabajadores individualmente, para convencerlos de los beneficios de la sindicalización.

Aunque este esfuerzo organizativo de base no se traducirá necesariamente en representación democrática de los trabajadores o en la negociación colectiva a nivel del lugar de trabajo, podría sentar un importante precedente para los trabajadores en China y en otras partes del mundo.



Nada cambia en Wal-Mart

Los trabajadores que producen ropa para Wal-Mart en la fábrica de confecciones de propiedad coreana Chong Won Fashion en Las Filipinas están en huelga en protesta por la negativa de la patronal de sentarse a negociar con el sindicato.

El 27 de septiembre, una fuerza combinada de policía municipal y de la zona franca, junto con guardias de seguridad privada atacaron a los huelguistas que estaban haciendo un piquete pacíficamente a las puertas de la fábrica mientras la policía escoltaba a rompeshuegas de reemplazo para

que entraran en la fábrica.

Según el Centro de Asistencia al Trabajador (WAC por sus siglas en inglés) de Las Filipinas, 22 miembros del sindicato resultaron heridos en el ataque. Se trata del segundo asalto policial al piquete desde que los trabajadores comenzaron el paro el 25 de septiembre.

Según el WAC, al menos 66 trabajadores han recibido la notificación de despido. Se informó que la policía de la zona franca impide la llegada de comida a los huelguistas en un claro intento de intimidación.

Aunque Wal-Mart realizó una auditoría de la fábrica (20 de septiembre), no cumplió con su compromiso de reunirse con el WAC para escuchar su versión de lo acontecido, según lo requerido por la RSM, ni ejerció la presión necesaria sobre su proveedor para que cesara todo tipo de acoso, discriminación y abuso contra los miembros del sindicato.

China y México: solidaridad o competencia?

Con los cierres de fábricas golpeando a muchos centros mexicanos de producción de confecciones, a finales de agosto la RSM y el grupo mexicano de mujeres MUTUAC convocaron una mesa redonda pública en la Ciudad de México titulada “Competencia o Solidaridad: La Industria de la Confección y los Derechos Laborales.” El propósito del foro fue explorar la posición de la industria mexicana y de los trabajadores mexicanos en relación a la industria china en rápida expansión.



Arriba: Huelga de trabajadores produciendo ropa para Wal-Mart en la fábrica Chong Won Fashion

La mesa redonda fue seguida por un taller de tres días, “Cambios y Desafíos en la Industria de la Confección: ¿Cómo encajan los derechos laborales?” El taller reunió a aproximadamente 30 representantes de grupos locales de derechos laborales de todo México que formaron una red en agosto del año pasado.

Participaron también en el taller representantes del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) y May Wong, del Centro de Recursos de Monitoreo de Asia (AMRC por sus siglas en inglés) ubicado en Hong Kong, quien compartió las experiencias del AMRC y otras ONGs que promueven los derechos laborales en China.

Un enfoque especial del taller fue sobre el potencial de colaboración entre grupos de derechos laborales en México y China. El AMRC y la RSM trabajarán en conjunto en un seguimiento de empresas de Hong Kong que operan en México y China.

Una pequeña delegación, incluyendo a May Wong, también viajó a Tehuacán, un importante centro de manufactura de jeans, donde se reunieron con grupos locales de trabajadores y la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán.

Sin solución a la vista para los trabajadores de Hermosa

La Asociación por el Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) y el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) dieron a conocer sus informes separados sobre la falla de los dueños de la fábrica de confecciones Hermosa, de El Salvador, de pagarle a sus trabajadores despedidos la indemnización y otros beneficios que les corresponden, horas extra y beneficios de salud que les eran adeudados.

Ambos informes coinciden en que a los trabajadores, que perdieron sus empleos cuando la empresa cerró la fábrica, se les están negando sus derechos y beneficios legales. La FLA investigó el caso en respuesta a un reclamo presentado por Christliche Initiative Romero (CIR), la filial alemana de la Campaña Ropa Limpia (CCC por sus siglas en inglés).

Sin embargo, el informe del GMIES va más allá que el de la FLA al declarar que mientras que los compradores de las empresas de marcas han demostrado más interés en reparar el daño que el mismo gobierno o el empleador, “sus buenas intenciones no son suficientes.”

CIR y otros grupos antiexplotación siguen presionando a las marcas que han usado la fábrica, incluyendo Nike, Russell Athletic, Reebok, Pentland, Puma y Wal-Mart, para que creen un fondo para compensar a los trabajadores por el dinero que se les adeuda, y para darles oportunidades alternativas de empleo.

Ambos informes se pueden ver en: www.fairlabor.org

La industria da marcha atrás

—viene de la página 3—

soportar el costo del aumento propuesto por el Consejo. “[La] fábrica es como un hijo nuestro y no podemos asumir la responsabilidad de matar a nuestro hijo,” se citó a Huq.

La industria da marcha atrás

Los sindicatos de Bangladesh acusan que las dos asociaciones de la industria que representan a los propietarios de fábricas, la BGMEA y la BKMEA, están dando marcha atrás sobre compromisos asumidos en el acuerdo tripartito del 12 de junio.

Además de un aumento del salario mínimo, el acuerdo de 10 puntos comprometía también a la BGMEA y la BKMEA a cumplir con las disposiciones legales sobre pago de horas extra, licencia por maternidad, libertad de asociación, y a retirar los cargos contra los trabajadores que participaron en las protestas y dar a todos los trabajadores cartas de nombramiento y tarjetas de identidad.

Mas protestas de los trabajadores

El 29 de septiembre, los sindicatos emitieron un ultimátum de 72 horas al gobierno y propietarios de fábricas de

Bangladesh para que proclamaran un aumento aceptable del salario mínimo e implementaran el acuerdo tripartito, caso contrario enfrentarían más protestas de los trabajadores.

El 30 de septiembre hubo enfrentamientos violentos entre trabajadores de la confección y la policía después de que cientos de trabajadores de la fábrica Syntax Sweater bloquearan una carretera para protestar por ataques de golpadores contratados por la empresa a tres de sus compañeros que habían estado activos en la campaña por el salario mínimo de Tk 3.000.

Se unieron luego a las protestas cientos de trabajadores de varias fábricas en el área. Informes de los medios de Bangladesh indican que dos bancos y una estación de policía fueron atacados por los furiosos trabajadores y que entre 50 y 100 trabajadores y policías resultaron heridos en los enfrentamientos.

A medida que se intensifica la lucha por el salario mínimo, sindicatos y ONGs de derechos laborales en Bangladesh hacen un llamado a sus contrapartes en otros países para declarar su apoyo por un aumento inmediato del salario mínimo en Bangladesh de Tk 3.000.



Arriba: Trabajadores de Bangladesh se lanzan a las calles.

Trabajadores de Gina resisten

—viene de la página 1—

prevenir los despidos masivos.

El 4 de septiembre, la empresa desplegó un anuncio por escrito en la fábrica y anunció, por el sistema de audio, que iba a cerrar la fábrica de forma permanente el 31 de octubre.

La razón dada por la empresa para el cierre fue que los compradores (empresas de marcas y tiendas que usaban la fábrica) querían que trasladaran la producción a China.

Los trabajadores temen que la empresa solo cerrará la fábrica temporalmente para sacarse de encima al sindicato y reabrirá después, con nuevos empleados no sindicalizados.

El 6 de septiembre, el Ministro de Trabajo ordenó a la empresa que cesara de remover maquinaria u otros elementos de la fábrica hasta que estuviera claro que los trabajadores recibirán todos sus derechos y beneficios legales.

Resistiendo el cierre

Los trabajadores de Gina se niegan a dejar sus trabajos o su sindicato sin luchar. Hacen un llamado a quienes los apoyaron en todo el mundo y les ayudaron a lograr su victoria inicial para movilizar nuevamente el apoyo público y presionar a los compradores de las marcas para asegurar que la fábrica siga abierta.

La RSM también ha recibido evidencia de que La Senza siguió haciendo pedidos con el Clover Group, después de irse de la fábrica Gina en 2003, y que algunos de sus productos se hacen en la fábrica de Camboya.