

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Vol. 13 No. 3 • Septiembre 08

dentro

Llegando a un acuerdo con Burger King para suplementar salarios de pobreza de cosechadores de tomate en Florida.

2

Trabajadores de Hanesbrands en la República Dominicana negocian su primer convenio colectivo; la RSM encara un nuevo cierre de Hanesbrands en México.

3

Ley laboral china: Los trabajadores tienen nuevas herramientas, pero los empleadores hallan nuevos trucos.

4

Interferencia del gobierno amenaza a socavar un éxito para los trabajadores de la maquila.

6

Siguiendo a la próxima China: Las marcas amenazan con trasladarse a países con salarios aún más bajos mientras continúa la carrera hacia abajo.

7



Trabajadores de Triumph:
Ratiporn Jantharasri y
Siriluk Sukchai frente a
una tienda de Triumph

FOTO: RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA

Trabajadores tailandeses paran en protesta al despido del presidente del sindicato

LA GERENCIA DE LA FÁBRICA Body Fashion en Bangkok, Tailandia, probablemente no esperaba una huelga masiva cuando despidieron a Jitra Kotchadej, presidenta del sindicato Internacional de Trabajadores Triumph el 30 de julio. Pero los 3,000 miembros del sindicato, que producen

corpiños y otras prendas interiores para la marca alemana Triumph, pararon masivamente cuando supieron del despido de su presidenta.

Gerentes de Body Fashion, una fábrica de propiedad de Triumph, acusaron a Kotchadej de dañar la reputación de la empresa al aparecer en una

entrevista en un programa de televisión vistiendo una camiseta con una leyenda de apoyo a una persona arrestada por no ponerse de pie cuando el himno real fue tocado en una sala de cine. La leyenda en la camiseta decía: "No ponerse de pie no es

● ver 'Triunfarán ...' p.8

Burger King accede a aumentar salarios a cosechadores de tomate

Ejecutivos sorprendidos diciendo mentiras

Después de un año de convencer a McDonalds para que suplementara los salarios de empobrecidos cosechadores de tomate en Florida, la Coalición de Trabajadores de Immokalee (CIW por sus siglas en inglés) consiguió que Burger King siguiera el mismo camino.

DESPUÉS DE UNA dura y enconada campaña que en un momento amenazó con deshacer las mejoras salariales conseguidas anteriormente por CIW, el resultado fue asombroso. En mayo, Burger King despidió a dos de sus vicepresidentes por “juguetas sucias”, pidió disculpas por su campaña negativa en contra de la CIW, y se comprometió a mejorar los salarios de los trabajadores que cosechan sus tomates.

La cadena de comidas rápidas había sido sorprendida contratando los servicios de un investigador privado sin licencia, Diplomatical Tactical Services, que había dirigido a sus integrantes a infiltrar la Alianza Estudiantes/Campesinos, una de las aliadas clave de CIW. Al mismo tiempo, afirmaciones difamatorias en blogs fueron rastreadas a direcciones de e-mail anónimas que conducían a las oficinas centrales

de Burger King.

Acosada por volúmenes de atención negativa de los medios, Burger King lanzó una investigación interna y despidió a los dos vicepresidentes considerados culpables de las fechorías. En su anuncio, el CEO John Chidsey dijo, “Pedimos disculpas por cualquier declaración negativa sobre la CIW o sus motivos previamente atribuidos a Burger King o sus empleados, y vemos ahora que esas declaraciones estaban erradas. Hoy damos vuelta una nueva página en nuestra relación y comenzamos un nuevo capítulo de progreso real para los trabajadores campesinos de Florida.”

El acuerdo Burger King-CIW aumenta el pago a los cosechadores de tomate 1 centavo por libra de tomates cosechados. Burger King pagará a los cultivadores 1,5 centavos más por libra para cubrir los aumentos de costos en impuestos laborales y administrativos, una nueva dis-



Lucas Benítez del CIW y Amy Wagner de Burger King firman un acuerdo histórico

FOTO: FRITZ MEYER

do con llave en el que los tenían encerrados.

Desafortunadamente la capitulación de Burger King ante las demandas de CIW no significa todavía la continuación del programa de mejoras salariales de CIW. La asociación de los cultivadores de tomates Florida Tomato Growers' Exchange (FTGE), sigue oponiéndose al acuerdo y no ha revertido su política de imponer

multas a los cultivadores que acceden a pagar 1 centavo extra por libra. Las cadenas de comidas rápidas siguen depositando el salario adicional un fideicomiso hasta que se logre una solución.

Mientras continúa luchando contra la FTGE, la CIW ahora está prestando atención a una nueva serie de cadenas de comidas rápidas: Subway, Chipotle Mexican Grill y Whole Foods Market. ■

posición para promover la participación de los cultivadores en el programa. Asimismo, acordó hacer un llamado a otras cadenas de comidas rápidas para que asuman el mismo compromiso con los cosechadores de tomates, y se establezca una política de tolerancia cero para ciertas actividades ilegales que podrían resultar en una terminación inmediata de la relación con el cultivador.

La política de tolerancia cero es en respuesta a recientes hallazgos de trabajo esclavo en los campos de tomates de Florida, que surgió cuando tres cosechadores se escaparon de un camión de mudanzas cerra-

Por una cobertura previa de la RSM sobre esta historia, ver el Boletín de la RSM N° 13.1 (febrero 2007) en: <http://es.maquilasolidarity.org/es/node/535>

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 es una organización de defensa de los derechos laborales y de las mujeres que trabaja para mejorar las condiciones de trabajo en las maquiladoras y zonas francas alrededor del mundo. La Red de Solidaridad de la Maquila es el secretariado del ETAG.

Editores:
Horacio Ramirez Barba
Alda Escareño
Bob Jeffcott
Aylwin Lo
Kevin Thomas
Lynda Yanz
Traducción: Aníbal Vitón

Red de Solidaridad de la Maquila
606 Shaw Street
Toronto, ON, M6G 3L6 Canada
Phone: 416-532-8584
Fax: 416-532-7688

www.es.maquilasolidarity.org

Trabajadores dominicanos sientan precedente con su victoria en una planta de Hanesbrands



TOS Dominicana: trabajadores de Hanesbrands de visita en EE. UU.

Los trabajadores de la planta textil TOS Dominicana en la República Dominicana lograron su primer convenio colectivo, después de luchar por más de dos años por el derecho a negociar colectivamente con su empleador, la empresa multinacional estadounidense Hanesbrands.

FIRMADO EL 13 DE AGOSTO, EL CONVENIO dispone un aumento de salarios del 10% y otros beneficios monetarios.

“Sienta un precedente,” dice Ygnacio Hernández, Secretario General del la Federación Dominicana de Trabajadores de Zonas Francas (FEDOTRAZONAS). “Con este acuerdo, los salarios de los trabajadores estarán entre los más altos de la zona franca.”

Hernández atribuye la victoria a la tenacidad de los trabajadores y al apoyo y asistencia internacional que recibieron de organizaciones como el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), la Asociación por el Trabajo Justo (FLA), el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVIC).

Hace notar que está previsto que crezca la fuerza de trabajo de la planta TOS Dominicana (ahora llamada Dos Ríos Textiles) de su actual 1,700 a 5,000 empleados, y es por lo tanto bastante improbable que Hanesbrands decida cerrarla.

La victoria de los trabajadores no fue fácil. En octubre de 2006, el WRC llevó a cabo una investigación por acusaciones de trabajadores de violaciones a las leyes y al

código de conducta universitario en la fábrica. El WRC documentó una serie de abusos, entre ellos:

- horas extra forzosas y sin compensación;
- coerción a los trabajadores para que firmen nuevos contratos de empleo y renuncias a reclamos que reducían sus derechos y beneficios;
- acoso y abuso verbal;
- falla en informar a las autoridades competentes sobre lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo; y
- amenazas, hostigamiento y despidos selectivos de simpatizantes del sindicato.

La respuesta inicial de Hanesbrands al informe, fue un intento de desacreditar los hallazgos del WRC. Después contrató a una firma de abogados especializada en “evitar sindicatos” para llevar a cabo una investigación aparte. No sorprendió que la firma no hallara violaciones a la libertad de asociación.

En abril de 2007, el empleador despidió a 30 miembros del sindicato, días antes de que el sindicato de los trabajadores presentaran los documentos ante el Ministerio

● ver ‘Acuerdo con Hanesbrands’ p.8

¿Hará lo correcto Hanesbrands en Coahuila?

DESDE QUE SE SUPO QUE HANESBRANDS cerraba su fábrica de costura en Madero, México, la RSM y nuestros socios en el estado de Coahuila CTRAMAC y SEDEPAC han estado pidiendo a la empresa que no sólo dé a los 1,400 trabajadores desplazados su indemnización plena y otros beneficios legales, sino también que ayude a asegurar que reciban capacitación de trabajo, acceso al IMSS y alternativas de empleo.

Aún cuando en el pasado Hanesbrands no ha respondido a estos pedidos, esta vez la empresa estuvo dispuesta a dialogar con la RSM, aunque no directamente con las organizaciones locales de derechos laborales.

Del lado positivo, informes actuales de CTRAMAC y SEDEPAC indican que los trabajadores están recibiendo indemnizaciones que igualan y superan los requerimientos legales. La empresa prometió también ofrecer a los ex trabajadores de Madero prioridad de contratación en otras fábricas de Hanesbrands en la región, aunque todavía no se ha verificado cómo llegará a la práctica esta promesa.

El acceso al IMSS, compensación por trabajadores con lesiones relacionadas con el trabajo y la capacitación siguen pendientes. Gildan Activewear, una de las marcas más grandes que compite con Hanesbrands, otorgó a los trabajadores estos beneficios después de cerrar otras dos fábricas en la misma región. ■

A ocho meses comienzan a verse efectos de la Ley de Contratos de Trabajo de China



Trabajadores de Shenzhen leen carteles de la nueva ley en un centro de trabajadores migrantes

Después de un extenso período de consultas sin precedentes, China promulgó su renovada Ley de Contratos de Trabajo el 1° de enero de 2008, con la esperanza de proteger mejor los derechos de los trabajadores y contener la ola creciente de malestar entre los trabajadores. Aún con fallas, muchos grupos de derechos laborales que trabajan en China tienen cierto optimismo de que la nueva ley mejorará la vida de los trabajadores.

LA LEY REQUIERE LA firma de contratos escritos de empleo con cada empleado, aumenta las disposiciones sobre indemnización, y limita la cantidad de veces que un empleador puede usar contratos a corto plazo con un trabajador.

Aún antes de su promulgación, observadores laborales identificaron obstáculos importantes para su efectividad. Todavía se niega a los trabajadores en China la libertad de asociación. Los trabajadores

deben afiliarse exclusivamente con la Federación Sindical China que generalmente no actúa en beneficio de los trabajadores cuando se violan sus derechos legales. Y como con cualquier ley, el cumplimiento varía ampliamente de región en región en China.

Un nuevo informe investigativo sobre los resultados de la nueva Ley de Contratos de Trabajo publicado por el Centro de Trabajadores Migrantes Dagongzhe, así como la organización basada en Hong Kong

Poder al Trabajador (WE por sus siglas en inglés) confirman estas preocupaciones.

Una bolsa de trucos

Según el informe, los empleadores han inventado muchas formas de soslayar las disposiciones de la nueva ley, o la ignoran totalmente. En su encuesta a más de 300 trabajadores en Shenzhen (quizás el mayor centro manufacturero de China) Dagongzhe encontró que el 64% de las veces, los trabajadores informaron que las

horas que trabajaron no corresponden a las horas especificadas en su contrato. El 28% de los trabajadores ganaba menos del salario mínimo legal.

Cuando los empleadores no ignoran la ley, encuentran formas innovadoras de soslayar sus disposiciones. Las irregularidades en los contratos comunes, a veces se hace firmar a los trabajadores contratos en inglés en lugar de en chino, o contratos incompletos y hasta en blanco. A algunos se les pide firmar contratos sellados por varios empleadores o subsidiarias, y en algunos casos los salarios de los trabajadores están divididos en dos contratos (uno oficial y el otro no oficial) para ahorrar en horas extras y contribuciones de seguridad social.

Para esquivar las disposiciones sobre salarios mínimos, algunos empleadores aumentan las cuotas por alojamiento y comida en forma directamente proporcional a los aumentos de salarios. También aumentan las multas por errores o "insubordinación".

Una caja de herramientas

Según Susan Wu de WE, la movilización de los trabajadores es clave para conseguir los beneficios de la nueva ley. Desde su relativamente liberalizado ambiente en Hong Kong, WE trabaja para mejorar las condiciones laborales en China promoviendo el crecimiento de ONGs de derechos laborales en el continente. Su programa en China se centra en la creación y apoyo de centros laborales comunitarios.

"Luchamos por derechos. Los derechos no vienen del cielo... Aún si uno tiene estos derechos por escrito ¿qué hace que se conviertan en realidad? Se trata de si los trabajadores pueden ejercitar sus derechos. Depende de su capacidad, su conocimiento, y su poder," dice Wu. "Nuestro rol está en la comunidad en primer lugar."

Para los trabajadores, según Wu, la nueva ley es una herramienta adicional que puede ser usada para ejercitar sus derechos. Organizaciones como WE les ayudan a evaluar cómo y cuándo usar la nueva ley para ejercitar sus derechos, junto con otras herramientas como presión del gobierno.

"Es un martillo más en la caja de herramientas, pero no

significa que uno puede arreglar la casa," dice. "Tenemos que enseñar a los trabajadores cómo utilizar esta herramienta."

Los centros laborales comunitarios promovidos por WE también enfrentan el movimiento constante de las fábricas y la gran rotación resultante de la fuerza de trabajo. "Las fábricas están siempre en busca de un lugar más barato, y de mano de obra más barata," dice Wu.

Algunos la consideran como un obstáculo a la presente organización de los trabajadores, pero Wu lo ve en forma diferente.

"Tendemos a pensar que los trabajadores siempre se están moviendo, que nunca se quedan en los centros y en las fábricas, entonces lo que uno les enseña se desvanece y desaparece. Pero de hecho la realidad no es esa. Van de una fábrica a otra fábrica y llevan su conocimiento y la experiencia de organizarse a la nueva fábrica.

"El trabajador móvil puede ser el que lleva la semilla de organización a un área diferente. A veces también pedimos a los trabajadores que han vuelto a su ciudad de origen que hagan un programa de capacitación antes de partir."

Wu es optimista sobre las mejores perspectivas para los derechos laborales en China bajo la nueva Ley de Contratos de Trabajo, aún siendo imperfecta. "Valoramos la Ley de Contratos de Trabajo. Debemos mostrar nuestra actitud positiva hacia esta nueva herramienta." ■

Asaltantes no intimidan al Centro de Trabajadores Migrantes Chinos

EN FEBRERO LA RSM INFORMÓ SOBRE EL BRUTAL ATAQUE A puñaladas del defensor chino de derechos laborales Huang Qingnan el año pasado. El ataque provocó el cierre temporario de la organización laboral basada en Shenzhen que había fundado, pero en julio el Centro de Trabajadores Migrantes Dagongzhe reabrió en un nuevo lugar y Huang volvió a ocupar su puesto.

Se hicieron cinco arrestos en conexión con los ataques, los cuales fueron un intento de intimidar a Dagongzhe y Huang para que



FOTO: CAMPANA ROPA LIMPIA

Demostración de solidaridad, Hong Kong

dejaran de asesorar a los trabajadores sobre sus derechos, incluyendo los de la nueva Ley de Contratos de Trabajo. El locador anterior de Dagongzhe (que también alquila espacio a fábricas), fue acusado de planear los ataques. El centro, que tiene una biblioteca,

información legal y acceso a Internet para trabajadores migrantes, se había enfocado en educar a los trabajadores sobre la nueva ley en el proceso de su promulgación.

El ataque fue el tercer ataque violento contra el Centro de Trabajadores Migrantes Dagongzhe a fines de 2007. En el último incidente, Huang fue apuñalado repetidamente en camino a una fábrica cercana para investigar una golpiza a un trabajador. Ya discapacitado por un accidente de trabajo, Huang fue abandonado en un charco de sangre.

Los incidentes violentos como el que envió a Huang al hospital no son casos aislados. Según el Centro de Observación de Derechos y Condiciones de Vida del Ciudadano *Citizens' Rights and Livelihood Watch*, (una organización de derechos humanos basada en China), un defensor de los derechos laborales, Li Jinxin fue secuestrado y golpeado por un grupo anónimo una semana antes del ataque a Huang. Otro defensor de los derechos laborales, Jing Jingbo recibió amenazas de muerte en esos días, según se informó.

El nivel de violencia y intimidación que enfrentan los activistas como Huang, Li y Jing pareciera indicar que los empleadores se están poniendo nerviosos (y muy a la defensiva), sobre el potencial de trabajadores que conozcan y reafirmen sus derechos en el trabajo bajo la nueva Ley de Contratos de Trabajo. La seriedad con que el gobierno chino trate a los atacantes, será un factor clave para determinar el nivel de respeto a los derechos laborales bajo el nuevo régimen laboral legal de China. ■

➔ Más información sobre la Ley de Contratos de Trabajo de China (en inglés): <http://www.ihlo.org/LRC/W/101207.html>

➔ Información sobre la implementación de la Ley de Contratos de Trabajo (en inglés): <http://www.ihlo.org/LRC/WC/270608.html>

Gobierno de Puebla interfiere en conflicto interno en Mexmode

EN 2001, LA RSM APOYÓ a trabajadores en una renombrada campaña en la fábrica Kukdong (ahora llamada Mexmode) en Atlixco, Puebla, México. La campaña de los trabajadores era para reemplazar al sindicato afiliado con el gobierno, la FROC-CROC, por un sindicato independiente. El sindicato oficial había sido impuesto sin su consentimiento. Recientemente, otra organización afiliada al gobierno, Antorcha Campesina, intentó apoderarse del control sindical con el apoyo del gobierno, usando para ello ataques físicos y una asamblea de trabajadores ilegal.

El conflicto entre el sindicato independiente SITEMEX y Antorcha Campesina surge a partir de reclamos legítimos dentro de SITEMEX por la falta de su dirigencia electa en consultar con sus miembros y la cancelación de una reunión sindical y asamblea de trabajadores. Sin embargo, en lugar de permitir que los procesos democráticos resolvieran la disputa interna en SITEMEX, el gobierno del estado de Puebla intervino a favor de la organización externa con antecedentes de actividad paramilitar y sin autoridad legal para representar a los trabajadores. La organización lanzó una campaña agresiva y a veces violenta para desalojar a los dirigentes electos del sindicato y de la fábrica.

El 21 de mayo, dirigentes de Antorcha, sin relación con la

fábrica realizaron una asamblea de trabajadores sin autorización fuera de la planta. Los trabajadores que participaron en la asamblea votaron por remover a la dirigencia actual y elegir un nuevo grupo de dirigentes apoyados por Antorcha.

Según el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC por sus siglas en inglés) de EE. UU., que realizó una investigación sobre el caso, la asamblea fue dirigida por un alto funcionario oficial de la Municipalidad de Atlixco. El informe del WRC confirma que una cantidad sustancial de quienes participaron en la asamblea no eran empleados actuales de la empresa y algunos eran activistas de Antorcha que nunca habían trabajado en la fábrica. "Algunos de los que apoyaban [a Antorcha Campesina] tenían palos consigo, lo que creó un ambiente de tensión e intimidación durante la reunión," dice el informe del WRC.

EL 30 DE MAYO, SIMPATIZANTES de Antorcha atacaron a la presidenta del sindicato Josefina Hernández dentro de la fábrica, la sacaron de la oficina del sindicato y fuera de la fábrica. Según el informe del WRC, otras cuatro dirigentes y

un dirigente del sindicato fueron también atacados físicamente por simpatizantes de Antorcha.

Aunque la Junta Estatal de Conciliación y Arbitraje no



Dentro de la fábrica Mexmode

FOTO: MEXMODE

reconoció inicialmente los resultados de la asamblea de trabajadores del 21 de mayo, por falta de quórum según informó, acordó después la realización de una "asamblea extraordinaria." Según el informe del WRC, esto era también ilegal porque violaba los Artículos de Asociación de SITEMEX.

El 20 de junio, cientos de simpatizantes de Antorcha se acercaron a la fábrica, algunos en un autobús con el escudo del gobierno de Puebla. A pesar de un pedido de amparo presentado dos días antes para impedir la votación, y a pesar de la negativa inicial de la patronal de permitir el ingreso de los simpatizantes de Antorcha a la fábrica, la asamblea se realizó y la lista apoyada por Antorcha fue elegida en un recuento a mano alzada, nueva-

mente en contravención con los estatutos del sindicato que requieren una votación secreta.

Algunos de los trabajadores entrevistados por el WRC dijeron que el temor de represalias contra ellos y sus familias hizo que votaran por la lista de Antorcha.

El informe del WRC encontró que el conflicto fue "efectivamente copado por actores políticos externos, o sea Antorcha Campesina y sus aliados en el gobierno.

El informe del WRC recomienda que el gobierno del estado de Puebla cese su apoyo a Antorcha Campesina y actúe imparcialmente, arreste y lleve a juicio a aquellos a quienes se acusa de haber atacado a trabajadores de Mexmode, garantice la seguridad de los trabajadores de Mexmode e invalide los resultados de la asamblea ilegal.

Sin embargo, el 26 de julio la Junta Estatal de Conciliación y Arbitraje sobrepasó nuevamente su mandato legal y acreditó la elección de la lista pro-Antorcha.

El informe del WRC recomienda también que Mexmode asegure la seguridad de sus trabajadores, despidan a aquellos acusados de haber atacado a otros trabajadores, y maneje los conflictos según sus procedimientos disciplinarios y el convenio colectivo con SITEMEX. Finalmente, recomienda que las marcas que se aprovisionan en Mexmode mantengan los negocios con la fábrica y presionen al gobierno del estado de Puebla a actuar según la legislación vigente. ■

El informe completo del WRC: <http://www.workersrights.org/reports/Mexmode%20Report%20Final%20WRCEsp.pdf>

¿Sigue siendo China el destino final en la carrera hacia abajo?



El CEO de adidas Herbert Hainer demostró que la carrera hacia abajo sigue vigente cuando dijo al semanario de negocios alemán *Wirtschaftswoche* recientemente que adidas está trasladando producción de China en busca de países con salarios más bajos.

“Los salarios [chinos], que son establecidos por el gobierno están muy altos,” dijo, añadiendo que la producción china para adidas “va a disminuir.”

“Ya hemos abierto nuestra primera fábrica en la India. Se añadirán países como Laos, Camboya y Vietnam,” dijo Hainer.

HACE YA AÑOS QUE LAS MARCAS insisten en que los salarios de los trabajadores no son el factor clave para determinar donde se aprovisionan. La proximidad al mercado, la infraestructura local, la disponibilidad de materiales, la productividad y las capacidades técnicas son parte de la ecuación, insisten las marcas, y los salarios tienen un rol menor. Los comentarios de Hainer, sin embargo, sugieren que empresa de marcas como adidas siguen en la búsqueda de bajos salarios como un factor primario en ubicar su producción.

Un estudio realizado en marzo por la Cámara Estadounidense de Comercio en Shanghai hizo notar que una de cada cinco firmas de manufactura que encuestaron (en todos los sectores) indicaban planes para trasladar producción de China a otros países de menor costo como Vietnam o India, más de la mitad de los encuestados citaron los aumentos de salarios como factor contribuyente a estas decisiones. Ochenta y ocho por ciento de estas empresas dijeron que originalmente habían elegido China por sus bajos costos laborales.

Por supuesto que no se debe dar demasiada importancia a los informes de “pla-

nes” de traslados (que podrían ser parte de una no tan sutil campaña de presión de inversores extranjeros para parar o revertir protecciones a trabajadores y aumentos de salarios en China). Hay evidencias de algunos cambios reales que ya se están dando en el sector de indumentaria y calzado. El valor de las importaciones estadounidenses de prendas de vestir y calzado de Vietnam entre enero y mayo de este año era 27.2% más alto que en el mismo período de 2007, mientras que las importaciones de China cayeron 5.4% durante el mismo período. Las importaciones de Bangladesh también crecieron un 6.4%.

No todos los aumentos de costos en China se pueden atribuir a los salarios. La moneda china subió respecto al dólar estadounidense durante este año, haciendo que las importaciones chinas sean generalmente más caras para las empresas estadounidenses. La energía y otros costos de insumos también aumentaron, aunque esto es común además a otros países productores.

Tampoco está claro que, al menos en los sectores de la confección y el calzado, los trabajadores estén realmente recibiendo los beneficios de aumentos legales en los salarios mínimos. Esto se debe en parte porque los ingresos de los trabajadores se basan con frecuencia en una combinación de trabajo por pieza, bonos de producción y presentismo y otros factores. Se sabe que los empleadores descuentan otros beneficios o cobran nuevas cuotas a los trabajadores cuando aumentan los salarios mínimos, eliminando cualquier mejora en el ingreso real de los trabajadores.

Sin embargo, los aumentos en el salario mínimo legal en centros de producción clave en el continente contribuyeron al cambio en las pautas de inversión y aprovisionamiento de la región costera del sudeste en China al interior y a otros países.

Un estudio reciente sobre salarios promedio del trabajador de la confección revela que los salarios promedio en Vietnam y Bangladesh (aún con bonos) son sustancialmente menores a los salarios chinos. Un informe sobre costos globales, *Global Apparel Labor Cost Summary 2008*, producido por la consultora estadounidense Jassin-O'Rourke Group LLC, muestra los salarios de Bangladesh (incluyendo bonos y beneficios aplicables, ajustados a la tasa de intercambio), en 22 centavos (US) por hora, Vietnam en 38 centavos y China entre 55 centavos y US\$1.08 por hora.

Debido a su combinación general de ventajas para la manufactura, es probable que China siga siendo un importante destino para la inversión en producción de confecciones y calzado. Pero aún estos pequeños cambios en la inversión y el aprovisionamiento a otros países, particularmente en el relativamente estable sector del calzado deportivo, sugiere que la carrera hacia abajo no termina en China.

A menos que las grandes marcas estén dispuestas a tratar seriamente con el problema de los salarios de pobreza, los esfuerzos internacionales para construir una competitividad responsable seguirán siendo socavados por la amenaza y la realidad de que las inversiones y los empleos se vayan a otra parte cuando los trabajadores comienzan a obtener mejoras en sus ingresos. ■

Triunfarán los trabajadores

● viene de la página 1

un crimen. Quien piensa distinto no es un criminal."

Después de emitirse el programa, la gerencia obtuvo permiso de una corte laboral provincial para despedir a la presidente del sindicato. Los trabajadores sostienen que el asunto de la camiseta fue sólo una excusa para atacar a la dirigente del sindicato y al sindicato mismo, y que Kotchadej tiene derecho a la libertad de expresión.

Durante la huelga, miles de trabajadoras de Triumph realizaron protestas incluyendo el bloqueo de la entrada de la fábrica. El 5 de agosto hicieron una demostración frente a la Casa de Gobierno en Bangkok, removieron sus corpiños y los arrojaron sobre el cerco del edificio gubernamental. Exigieron que el Primer Ministro ordenara la reincorporación de Kotchadej y asegurara que no se castigaría a los trabajadores por la huelga.

Cuando la gerencia local se negó a reincorporar a

Kotchadej, representantes del sindicato pidieron reuniones con ejecuti-

vos de Triumph de la oficina central europea de la empresa. Pidieron la remoción de ejecutivos de la empresa (incluyendo a un canadiense, director general Kenneth Marshall) quienes iniciaron la acción contra la presidenta del sindicato.

El 22 de agosto, Triumph International dio a conocer un comunicado diciendo que no estaban dispuestos a discutir



Presidente del sindicato Jitra Kotchadej

FOTO: THAI LABOUR CAMPAIGN

la reincorporación de la dirigente sindical, sosteniendo que el personal que seguía dentro de la fábrica quería que ella se fuera. Grupos tailandeses informaron que la empresa ha organizado buses para traer empleados de Triumph de otras fábricas no sindicalizadas para protestar en contra la reincorporación de la Sra. Kotchadej.

Desde su formación en 1991, el Sindicato de

Trabajadores de Triumph ha sido un importante ejemplo de organización exitosa

sindical en el sector de confecciones en Tailandia. El sindicato ha negociado aumentos regulares en pagos y beneficios. Ha encarado también el tema del empleo precario negociando una reducción gradual de los contratos de empleo a corto plazo e incrementado la cantidad de empleados permanentes sindicalizados en la fábrica.

Personal de la RSM se reunió con representantes del sindicato de Triumph recientemente en Hong Kong.

"He trabajado en Triumph por 15 años," dice la Secretaria General Adjunta del sindicato Siriluk Sukchai. "Cuando vine a Triumph, la comparé con otra empresa y vi que la otra empresa tenía malas condiciones y no beneficios para los trabajadores. Entonces me pregunté por qué Triumph tenía buenos beneficios, y vi que era importante que los trabajadores tuvieran un sindicato."

El funcionario de educación Ratiporn Jantharasri está de acuerdo con la Secretaria General, y dice: "Desde nuestras primeras demandas hasta ahora, cada tres años nuestro convenio colectivo siempre ha logrado beneficios para los trabajadores."

"Yo comencé a trabajar en el sindicato hace unos diez años," dice. "[Jitra Kotchadej] es un modelo para mí. Vi que ella trabajaba mucho como presidenta del sindicato. Entonces quise ver cómo podría ayudarla en el sindicato." ■

Acuerdo con Hanesbrands

● viene de la página 3

de Trabajo indicando que representaba a más de la mitad de la fuerza de trabajo, y que por lo tanto tenía el derecho legal a negociar en nombre de los trabajadores por un primer convenio colectivo.

Sin embargo, un mes más tarde, justo antes de la publicación del informe del WRC, la empresa comenzó a demostrar disposición a tratar con al menos algunos de los hallazgos y recomendaciones del WRC. El 11 de mayo, el empleador dio a los trabajadores un aumento y el 18 de mayo comunicó en su cartelera que los trabajadores tenían derecho a participar en un sindicato y encarar la negociación colectiva.

El 20 de octubre, después de varias maniobras legales de la empresa, el Ministerio finalmente verificó que el sindicato tenía de hecho el apoyo de la mayoría de los trabajadores. Sin embargo, la empresa respondió rechazando el informe del Ministerio y negándose a negociar con el sindicato.

En noviembre de 2007, más de un año después de la investigación inicial del WRC, Hanesbrands acordó dar un pago parcial por las horas extra que no habían sido pagadas e indicó que estaba dispuesta a adoptar una actitud diferente hacia el sindicato y la negociación colectiva.

Sigue pendiente el tema de reincorporar a los miembros del sindicato injustamente despedidos. ■