

# el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila



FOTO: PEACE BRIGADES INTERNATIONAL

Vol. 17 No. 2 • Sept. 2012

dentro

Una investigación de la Asociación Trabajo Justo ignora las causas raíz de los riesgos y enfermedades profesionales en las fábricas

3

¿Deben las marcas hacerse responsables cuando cierra una fábrica?

Adidas enfrenta un punto muerto en Indonesia

4

¿Pueden las estrategias nacionales de competitividad incluir el trabajo digno?

6

Aumenta la presión sobre las autoridades de Bangladesh por el asesinato de un activista laboral

7

ARRIBA: Alejandra Ancheíta, Directora de ProDESC, y Javier Hernández Valencia, representante en México de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (OACDH), hablan a una rueda de prensa sobre el CAT

## La violencia obliga al CAT a cerrar su oficina en Puebla

ENFRENTADOS A UN HOSTIGAMIENTO permanente, ataques físicos y amenazas de muerte, las amigas y amigos de largo tiempo de la RSM del Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) en

Puebla, México, se vieron obligados a cerrar su oficina y suspender su trabajo de apoyo a las trabajadoras(es) de las maquiladoras del Estado de Puebla.

La decisión se tomó luego de otra ronda de amenazas y ataques a miembros del CAT. El 15 de mayo, José Enrique Morales Montaña fue desaparecido.  
● ver 'Secuestro ...', p. 8



Lynda Yanz

**En nuestro último número del *Boletín*,** informamos sobre la controversia alrededor de una reciente investigación de tres fábricas proveedoras de Apple Inc. en China, propiedad de Foxconn, la mayor manufacturera de electrónica del mundo. La investigación de la Asociación Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) encontró evidencia de amplias violaciones a las leyes locales y del código de conducta de la FLA, incluyendo horas extra muy por encima de los límites legales, falta de pago a las trabajadoras(es) de su bono por horas extra, numerosas violaciones a la salud y seguridad ocupacional, y comités sindicales en los cuales la mayoría de los representantes eran personal de gerencia.

LA INVESTIGACIÓN EN SÍ MISMA no se realizó sin controversia. Defensores de derechos laborales, como la organización de Hong Kong Estudiantes y Académicos Contra la Mala Conducta Empresarial (SACOM por sus siglas en inglés), pensó que se subestimaba la seriedad de algunas violaciones persistentes, no hablaba de otras para nada, y fallaba en requerir una remediación adecuada para las violaciones encontradas.

La RSM compartió las críticas sobre la debilidad de la investigación y del plan de acción correctiva. También nos desilusionó que en la primera prueba del nuevo y fortalecido código de conducta de la FLA, que reconoce que las trabajadoras(es) tienen derecho a una compensación que alcance para sus necesidades básicas y provea algo de ingreso discrecional, no se llevara a cabo una evaluación de qué constituiría un salario así y no se hubiera

desarrollado un plan para lograr este nivel de compensación en el tiempo.

Al momento de la impresión del *Boletín*, esta controversia se ha reiniciado por un informe de seguimiento dado a conocer el 21 de agosto por la FLA. La FLA llevó a cabo auditorías de verificación en las mismas tres plantas de Foxconn para determinar si la empresa había implementado los planes de remediación acordados. Según el informe, Foxconn completó el 79% de las acciones de remediación, muchas antes de sus plazos, y las acciones pendientes están en proceso de ejecución. Por ejemplo, la FLA informa que Foxconn ha reducido las horas de trabajo a 60 por semana, una reducción significativa, pero señala que el límite legal es de 40 horas más 9 horas extra, lo que significa que Foxconn continua violando las leyes chinas sobre horas de trabajo.

La respuesta inicial de SACOM a la actualización del informe es que la FLA ha sobredimensionado las mejoras en Foxconn, señalando que la mayoría de las mejoras fueron cambios solo en las políticas, y que todavía hay que ver si dichos cambios tendrán como resultado en la práctica mejoras reales para las trabajadoras(es).

El Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC por sus siglas en inglés) está de acuerdo con ese análisis. En una carta a la FLA, el WRC señala que prometer no defraudar a las trabajadoras(es) en el futuro no los compensa por todo el dinero que se les adeuda por años de cálculos equivocados de las horas extra trabajadas. La actualización de la FLA no dice nada sobre este tema, ni tampoco dice nada sobre si los salarios alcanzan para las necesidades básicas de las trabajadoras(es).

SACOM y el WRC también cuestionan el compromiso de Foxconn con la libertad de asociación, un tema difícil pero de suma importancia en China. La actualización de la FLA muestra que la mayoría de los “representantes de las trabajadoras(es)” en los comités sindicales siguen siendo personal de gerencia, en lugar de trabajadoras(es) elegidas por sus compañeras(os).

A medida que se vayan conociendo los siguientes capítulos de esta historia, la RSM seguirá trabajando con SACOM y otros grupos de derechos laborales para presionar y alentar a Foxconn y Apple a asegurar que los cambios en las políticas se traduzcan en acciones concretas que mejoren los salarios y condiciones de trabajo de las trabajadoras(es) y el respeto por sus derechos.

**Lynda Yanz  
por el equipo RSM**

*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.

Editores:  
Ana Enriquez  
Bob Jeffcott  
Kevin Thomas  
Lynda Yanz  
Traducción: Anibal Vitón

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

Esta publicación se terminó de imprimir en los Talleres de Gráfico 21 en la Ciudad de México: [Grafic21@prodigy.net.mx](mailto:Grafic21@prodigy.net.mx)

<http://es.maquilasolidarity.org>

# Una investigación de la FLA ignora las causas raíz de los riesgos y enfermedades profesionales en las fábricas

EN FEBRERO DE 2011, LA Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) presentó un reclamo ante la Asociación Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) sosteniendo que 57 trabajadoras(es) en las fábricas hondureñas, propiedad de la manufacturera canadiense de camisetas Gildan Activewear, habían sufrido enfermedades profesionales debido a extensos turnos de trabajo, el intenso ritmo de producción y las altas metas de producción.

UN AÑO Y MEDIO DESPUÉS, la FLA aun no da a conocer públicamente su reporte de investigación o el plan de acción correctiva. Sin embargo, en base a la revisión de una copia preliminar del reporte y las recomendaciones enviadas a la RSM y a CODEMUH, pareciera que la FLA no le exigirá a Gildan ningún cambio en las prácticas de producción o turnos de trabajo, sino que se enfocará solo en solicitarle que promueva una mayor participación de las trabajadoras(es) en el programa ya existente de salud y seguridad de la empresa.

El reporte de la investigación que realizó la FLA reconoce que las evaluaciones ergonómicas de Gildan no son sistemáticas y que las trabajadoras(es) no tienen el conocimiento suficiente del programa o alguna forma de involucramiento en su implementación, y aún así concluye que el programa es “robusto” y “bien estructurado.” Los impactos

acumulados de las largas jornadas de trabajo y las altas metas de producción no fueron evaluados por el equipo investigador de la FLA.

Antes del reclamo sobre Gildan, la CODEMUH había presentado un reclamo similar ante la FLA sobre problemas de salud y seguridad ocupacional en fábricas hondureñas propiedad del principal competidor de Gildan, Hanesbrands. Aunque ambos reclamos – sobre Gildan y Hanesbrands – fueron aceptados por la FLA en marzo de 2011, la investigación sobre Hanesbrands no estaba prevista que comenzara sino hasta finales de agosto de 2012. La decisión de la FLA de utilizar el mismo equipo de investigadores y los mismos términos de referencia sugiere que la investigación sobre

Hanesbrands llegará a conclusiones similares.

Los reclamos de la CODEMUH acusan a Gildan y Hanesbrands de ser plenamente conscientes de las enfermedades profesionales sufridas por docenas de sus empleadas(os), a quienes se les exige trabajar a un ritmo inhumano por 11 horas y media por día, por cuatro días consecutivos, seguidos de cuatro días de descanso, y que las empresas no han hecho nada para cambiar esas prácticas.

En una carta del 14 de abril a la FLA, tras una revisión del borrador del informe, la coordinadora de la CODEMUH, María Luisa Regalado, expresó su frustración por las debilidades del informe. “La investigación del FLA no analiza, como objetivo central ni con la profundi-

dad requerida los elementos que motivaron la queja de CODEMUH, que son la jornada 4x4, las altas metas de producción y las deficiencias en el diseño del puesto de trabajo.” CODEMUH aportó detallados comentarios críticos sobre el contenido del informe.

Como miembro del Caucus de ONG’s y del Consejo Directivo de la FLA, la RSM ha estado cabildeando internamente para que se realice una investigación que evalúe las causas raíces de las enfermedades profesionales en las fábricas de Gildan y Hanesbrands.

“Mucho antes, en 2009, Gildan había accedido a cooperar con una evaluación independiente de su programa de

● ver ‘Largas horas ...’, p. 8



ARRIBA: Una foto promocional de Gildan muestra a trabajadoras(es) ejercitándose

FOTO: GILDAN ACTIVEWEAR



¿Deben las marcas hacerse responsables cuando cierra una fábrica?

# Adidas enfrenta un punto muerto en Indonesia

**¿Debe hacerse responsable a adidas cuando una fábrica que producía sus artículos cierra y el dueño se va del país sin pagar a las trabajadoras(es) su indemnización legal? Los grupos de derechos laborales dicen que sí. Adidas dice que no. Pero sorprendentemente, en un cierre controvertido de una fábrica en Indonesia, otras dos grandes marcas rompieron filas y contribuyeron al pago de las indemnizaciones de las trabajadoras(es).**

**L**A FÁBRICA PT KIZONE, en Indonesia, cerró a principios de 2011 y su dueño se fue del país, dejando a 2,686 trabajadoras(es) sin empleos y sin pagar US\$ 3.4 millones en indemnizaciones obligatorias por ley. Desde entonces, tanto Nike como Dallas Cowboys Merchandising, para quienes la fábrica también producía artículos, aportaron fondos para el pago a las trabajadoras(es) quedando todavía una deuda de US\$1.8 millones. La marca adidas, sin embargo, se negó a unirse a las otras dos

marcas clientes de PT Kizone y aportar fondos para las trabajadoras(es).

En una declaración a los medios, en febrero de 2012, adidas declaró: "No podemos asumir, o aceptar, la responsabilidad por la indemnización adeudada por el ex dueño de PT Kizone, quien violó la ley indonesia y se fue. Cumplir con la ley es central para una empresa sustentable y no se nos puede hacer responsables por algún otro que violó la ley."

Los defensores de derechos laborales no están de acuerdo

con esta posición. La Campaña Ropa Limpia (CCC por sus siglas en inglés) y el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC por sus siglas en inglés) ambos señalan que en sus numerosos contratos de licencias con universidades estadounidenses adidas acepta la responsabilidad de asegurar que sus proveedores respeten las leyes locales y los estándares laborales internacionales.

Como dice el WRC, dichos contratos "no hacen distinción entre violaciones que pueden

ser remediadas con un costo económico pequeño o nulo y aquellas, como las violaciones de PT Kizone, donde la remediación requiere que alguien pague. Entendemos por qué adidas quiere distinguir entre violaciones que puede corregir sin incurrir en gastos y violaciones donde la remediación puede implicarle un costo, pero los códigos de conducta universitarios no contemplan esta dicotomía."

Adidas responde que ha dado vales de despena a las trabajadoras(es), que ha presionado al gobierno para evitar que los propietarios extranjeros evadan la ley y que está discutiendo la posibilidad de que exista un fondo de beneficios para las trabajadoras(es) para hacer frente a este tipo de

casos en el futuro. También mencionó que ha tomado medidas para ayudar a las trabajadoras(es) de PT Kizone a encontrar un nuevo empleo. Sin embargo, aun cuando esto ha sido un éxito, muchos de esos trabajos estaban muy lejos de donde viven las trabajadoras(es), y tomaron la forma de empleos bajo contratos de corto plazo en lugar de por tiempo indeterminado como los que tenían en PT Kizone.

Más aún, como lo señala el WRC, “programas de contratación, aun cuando puedan ser de beneficio significativo para las trabajadoras(es), no constituyen un remedio verdadero en casos de violaciones por indemnizaciones no pagadas porque no aportan nada para asegurar que las trabajadoras(es) reciban algo de los fondos a los que tienen derecho legal por el trabajo que ya han realizado.”

### Un debate en curso

El debate sobre la responsabilidad económica que tienen las marcas ha surgido repetidamente ante los casos de cierres irresponsables de fábricas. Inicialmente, las marcas eran uniformemente reacias a involucrarse cuando sus proveedores no cumplían sus obligaciones legales de pago de indemnizaciones y salarios adeudados.

En este debate las empresas argumentan que estar de acuerdo en asumir las obligaciones económicas de un proveedor para con las trabajadoras(es) crearía un “riesgo moral”, llevando a que los dueños se fugaran sabiendo que las marcas pagarían sus deudas.

Los defensores de derechos laborales responden que entonces no se debería permitir que las marcas obtuvieran ganancias de los bajos precios que le pagan a una fábrica mientras las obligaciones económicas con las trabajadoras(es) no estén finan-

ciamente aseguradas. Requerir que haya una responsabilidad compartida motivaría a las marcas a que se conduzcan con la debida diligencia para asegurar que los proveedores paguen las indemnizaciones y otras prestaciones legales.

### Una grieta en el muro

Con la presión suficiente, la renuencia de las marcas en aceptar una responsabilidad compartida, cuando las fábricas cierran, fue superada en algunos pocos casos específicos.

En 2010, enfrentando una creciente campaña, liderada por estudiantes en los EEUU, Nike firmó un acuerdo con la Central General de Trabajadores (CGT) de Honduras para aportar un fondo de apoyo equivalente a US\$ 1.5 millones, para un grupo de trabajadoras(es) hondureñas que quedaron sin empleo por el cierre de dos fábricas proveedoras de Nike en ese país.

Aunque la empresa se esforzó en decir que Nike en realidad no estaba “compensando” a las trabajadoras(es), el dinero tuvo el efecto y se utilizó para cubrir el 80% de lo que se les debía a las trabajadoras(es) por los cierres.

En otros casos similares más recientes, Nike ya no hizo énfasis en esta distinción de si era un pago o un apoyo. En 2011, Nike ofreció compensar parcialmente a trabajadoras(es) por pagos de indemnizaciones adeudadas en otra fábrica en Indonesia, llamada PT Dong One (aunque la fábrica luego fue reabierta y las trabajadoras(es) vueltas a contratar).

El pago de Nike a las trabajadoras(es) del caso más reciente en PT Kizone estuvo explícitamente basado en cálculos de los adeudos por indemnización en proporción al porcentaje de producción que Nike compararía del total de producción de la planta.

### Grados de responsabilidad

Aunque todas las partes están de acuerdo en que las trabajadoras(es) deben recibir al menos aquello a lo que tienen derecho por ley, en casos de cierres de fábricas, surgen diferencias sobre el grado de responsabilidad que tienen las diversas marcas compradoras que se aprovisionan en tales fábricas.

Aun cuando al WRC le pareció bien la contribución de Nike en los casos de Indonesia, criticó la idea de que pagara sólo un porcentaje de la indemnización en base a la parte proporcional que compartía de la producción de la empresa.

“En un caso donde una fábrica hubiera despedido ilegalmente a diez trabajadoras(es),” dijo el WRC, “no aceptaríamos el argumento de un licenciario (la marca) de que dado que representa el 40% de las ventas de la fábrica, es sólo responsable por asegurar la reinstalación de cuatro de las diez trabajadoras(es).”

En el caso de PT Kizone, adidas hizo hincapié en que su última orden de compra fue hecha más de seis meses antes de que la fábrica cerrara. La CCC respondió que la producción para adidas continuó hasta noviembre de 2010, cuando la falta de pago de indemnizaciones ya se había dado en la fábrica.

Más aún, las indemnizaciones son ganadas por las trabajadoras(es) a lo largo de años de servicios, no sólo por el último día de trabajo. Adidas, dijeron, tenía el deber de asegurar que estas obligaciones estuvieran debidamente soportadas financieramente mientras estaban presentes produciendo en esa fábrica.

Además, permitirle a una marca que evite la responsabilidad por el pago de indemnizaciones, porque dejaron la fábrica unos meses antes de que cerrara, sería alentar a las mar-

cas a dejar fábricas a la primera señal de que estuvieran en dificultades, no sólo eludiendo la responsabilidad por la indemnización de las trabajadoras(es) sino también, de manera perversa, aumentando la posibilidad del cierre.

### Manteniendo el enfoque en las trabajadoras(es)

A final de cuentas, el enfoque tiene que ser el de asegurar que las trabajadoras(es) reciban aquello a lo que tienen derecho, hasta el último centavo que se les adeude, no importando quién tenga que pagar la cuenta. Aceptar algo menos es penalizar a aquellas(os) que se encuentran en lo más bajo de la cadena de proveedores, aquellas que menos pueden soportar el riesgo de la falta de pago.

Se trata de un mensaje que empresas como adidas están escuchando cada vez más de sus consumidores, y recientemente de universidades con las que tienen lucrativos contratos de licencias. En julio, la Universidad de Wisconsin presentó una demanda judicial contra adidas, argumentando que la falla en pagar la indemnización a las trabajadoras(es) constituyó un incumplimiento de las condiciones de su contrato de licenciario con la universidad, que incluye el acuerdo de asegurar que a las trabajadoras(es) que fabrican confecciones con la marca U de W se les paguen todos los beneficios establecidos por la ley.

Aunque no ha habido todavía una audiencia en el caso, es un indicio de que los argumentos de las marcas contra la responsabilidad conjunta puede ser que ya no les estén sirviendo para protegerlas de no asumir sus responsabilidades para con las trabajadoras(es) cuando sus fábricas proveedoras cierran. ■

# ¿Pueden las estrategias nacionales de competitividad incluir el trabajo digno?

**¿Qué opciones existen para países pobres productores de confecciones en un período de liberalización del comercio y de crisis económica global? ¿Deben unirse en la carrera hacia el fondo en salarios y condiciones de trabajo o pueden tomar un camino distinto, hacia una competitividad que respete los derechos de las y los trabajadores y ofrezca trabajo digno?**

**U**N NUEVO ESTUDIO realizado en conjunto por el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), Profesionales para la Auditoría Social Empresarial (PASE) de Nicaragua y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), intenta responder a estas preguntas basado en una investigación realizada en los dos países centroamericanos, que son vistos como competidores entre sí, así como en entrevistas con marcas y manufactureras de confecciones internacionales.

El estudio, que fue presentado en Nicaragua y Honduras a mediados de julio, encontró que aunque los gobiernos de ambos países ofrecen concesiones e incentivos similares a los inversionistas y marcas compradoras extranjeras, Nicaragua está comenzando a distinguirse como un país con una fuerte tradición de diálogo social, un clima mejorado de relaciones industriales y un mayor respeto por el derecho de las trabajadoras(es) de organizarse y negociar colectivamente.

En contraste, en Honduras el diálogo social está en una etapa muy preliminar, donde el

poder unilateral de los empleadores en el país se fortaleció por el golpe militar de 2009. Según líderes de la sociedad civil entrevistados por EMIH, la falta de un diálogo social significativo es un legado del golpe, “pero también un resultado de la falta de interés y compromiso de los empleadores.”

Aunque la existencia de un diálogo social constructivo no garantiza de por sí que un país haya adoptado una estrategia de competitividad socialmente responsable, el informe apunta que “la participación activa de sindicatos, grupos de mujeres y otras organizaciones de la sociedad civil en el diálogo social con empleadores y gobiernos...es algo crucial para lograr estrategias de competitividad que busquen un equilibrio entre los intereses de las trabajadoras(es) y los inversionistas.”

## Continúan los abusos

Aun reconociendo las mejoras que se han dado en el clima de relaciones industriales y en el respeto por el derecho de las trabajadoras(es) en Nicaragua, el estudio encontró que las trabajadoras(es) de la maquila en el país continúan sufriendo



muchos problemas y abusos que son muy similares a los experimentados en Honduras, incluyendo:

- Salarios de pobreza que no están cerca de alcanzar para cubrir las necesidades básicas de las trabajadoras(es).
- Altas metas de producción y presión incesante para que se cumplan.
- Horas extra obligatorias y falta del pago de las mismas.
- Lesiones ocupacionales debilitantes asociadas con el acelerado ritmo de producción y turnos extensos de trabajo.
- Falta de acceso a prestaciones de seguridad social.
- Falta de protección o compensación cuando cierra una fábrica.

■ Discriminación de género y falta de atención a los problemas y necesidades específicas de las mujeres.

Además, las trabajadoras(es) hondureñas continúan enfrentando una severa represión y discriminación cuando intentan organizar sindicatos, así como amenazas a su seguridad laboral y derechos sociales, provocadas por la introducción de una nueva Ley de Empleo Temporal que permite a los empleadores contratar trabajadoras(es) bajo contratos de corto plazo.

EMIH, PASE y la RSM también publicaron una serie de demandas relacionadas al estudio dirigidas a las empresas de marca internacionales, pidiéndoles que actúen para eliminar los problemas y abusos descritos. ■



El informe completo, un resumen del mismo y las demandas a las empresas de marcas de ropa están disponibles en <http://es.maquilasolidarity.org/competitividad-trabajo-digno>



**IZQUIERDA:** La viuda de Aminul hablando en una manifestación en demanda de justicia

# Aumenta la presión sobre las autoridades de Bangladesh por el asesinato de un activista laboral

**El cuerpo torturado del organizador sindical, Aminul Islam, fue encontrado al costado del camino el 5 de abril de este año, fue la culminación trágica de una historia de ataques de las fuerzas de seguridad de Bangladesh sobre Aminul y las organizaciones en las que participaba.**

EN 2010, AMINUL FUE DETENIDO Y golpeado por la policía junto con otros dos líderes del Centro de Solidaridad con Los Trabajadores de Bangladesh (BCWS por sus siglas en inglés). La organización, que ofrece apoyo a trabajadoras y trabajadores en la industria de la confección de ese país, fue despojada de su estatus legal. Sus dirigentes fueron acusados de cargos sin fundamento por supuestamente provocar agitación durante la campaña de las obreras(os) de la confección por un salario mínimo digno en 2010.

Durante su arresto anterior, la policía lo amenazó con matar a él y a su esposa. Aminul era también organizador en el sindicato Federación de Trabajadores de la Confección y la Industria de Bangladesh (BGIWF por sus siglas en inglés).

Desde su asesinato, la presión sobre el gobierno de Bangladesh ha aumentado exigiendo que se encuentre y juzgue a sus asesinos, incluyendo los llamados y solicitudes de sindicatos y asociaciones de la industria del país, once asociaciones industriales internacionales, embajadores de nueve países europeos, el embajador de EEUU en el país, miembros del Congreso de EEUU, la representación diplomática de Canadá, la Confederación Sindical Internacional y organizaciones sindicales, de derechos humanos y no gubernamentales.

En mayo, la Secretaria de Estado de EEUU, Hillary Clinton, habló sobre el asesinato de Aminul durante una visita a Daca, diciendo: "Tiene que haber una investigación independiente sobre el asesinato del Sr. Islam, porque ciertamente su familia y

sus colegas merecen respuestas sobre lo que sucedió."

Una reunión en Daca el 18 de julio, en la que participaron 19 de las mayores marcas y manufactureras internacionales compradoras de confecciones, incluyendo a Wal-Mart, Gap y H&M, produjo una carta conjunta dirigida al Primer Ministro instando a la acción sobre el caso.

Ante este nivel de atención sin precedentes, el gobierno pareciera estar dando marcha atrás. Recientemente, el Primer Ministro de Bangladesh, Sheikh Hasina, había cuestionado el papel de Aminul como organizador sindical, sugiriendo a los medios internacionales que nadie sabía nada de él antes de su muerte, a pesar de las campañas internacionales, en las que participó la RSM, durante su anterior detención por las fuerzas de seguridad.

Estas mismas fuerzas de seguridad están bajo la sospecha de haber participado en el asesinato. Múltiples fuentes dijeron al diario *New Age* de Bangladesh que Mostafiz Rahman, la persona con quien Aminul se iba a reunir la noche de su muerte, era un informante pagado por la Agencia Nacional de Inteligencia de Seguridad y la Policía Industrial. Además, *New Age* informó que registros del teléfono celular muestran que Mostafiz se comunicó con agencias de inteligencia antes y poco después de la desaparición de Aminul. Mostafiz está desaparecido desde entonces.

No sorprende entonces que una investigación de la policía local no haya resultado en ningún arresto. La familia de Aminul Islam, respaldada por un gran grupo de defensores internacionales laborales y de derechos humanos, incluyendo a la RSM, pide que el caso sea derivado al Departamento de Investigaciones Criminales de la Policía Nacional de Bangladesh, quien tiene mayores recursos para investigar el crimen.

Todavía queda por verse si el asesinato de Aminul es el comienzo de una nueva ola de violencia contra los defensores de derechos laborales o un evento que revierta y rechace la ola de persecución de los activistas laborales en Bangladesh. ■

# Secuestro y amenazas de muerte

## ● viene de la página 1

cido de manera forzosa por desconocidos, retenido a punta de pistola por más de 17 horas, torturado y amenazado de muerte.

Poco después de la liberación de Morales Montaña, la Directora Ejecutiva del CAT, Blanca Velázquez, recibió amenazas de muerte desde el celular de Morales Montaña, que había sido robado por sus atacantes.

El secuestro y las amenazas de muerte fueron los últimos sucesos de una serie de incidentes que coincidieron con campañas en las que el CAT asesoró y apoyó a trabajadoras(es) de la maquila que intentaban formar sindicatos independientes.

En diciembre de 2010, personas desconocidas entraron a la oficina del CAT, robaron sus computadoras y escribieron amenazas en las paredes. El robo fue en momentos en que el CAT estaba apoyando a trabajadoras(es) en sus esfuerzos de organizar un sindicato independiente en la planta de autopartes Johnson Controls Interiores (JCI), de propiedad estadounidense.

En julio de 2011, después

que las trabajadoras(es) de JCI hubieran logrado el derecho a ser representadas por el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (Los Mineros), un sindicato independiente, y negociado su primer contrato colectivo de trabajo, Luis Espinosa, presidente de la asociación de manufactureras del estado (CANACINTRA), calificó públicamente al CAT como “un peli-gro para Puebla” que trabajaba “para desestabilizar a las empresas.”

En respuesta a las acusaciones, el presidente de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), Jyrki Raina, acusó a Espinosa de “generar un clima de terror y violencia contra los activistas del CAT.”

En marzo de 2012, Johnson Controls cerró su planta

Interiores, quitándose así de encima al sindicato independiente. El 12 de abril de 2012, el secretario general en el Estado de Puebla del mayor sindicato “oficial” del país, la Confederación de Trabajadores de México (CTM), y presidente del Comité Laboral y de

Bienestar Social de la Cámara de Diputados mexicana, Leobardo Soto Martínez, declaró públicamente: “No permitiremos [al CAT] que se inmiscuya en la vida de los sindicatos y las empresas del estado... Defenderemos las empresas donde tenga-



ARRIBA: Leobardo Soto Martínez

FOTO: PRI

mos contratos colectivos de trabajo sin importar el costo, incluso si hay violencia.”

Durante esta terrible experiencia, el CAT tuvo el apoyo de organizaciones aliadas mexicanas e internacionales, incluyendo ProDESC, Red Nacional de Organismos Civiles de Derechos Humanos “Todos los Derechos para Todas y Todos”,

PODER, Los Mineros, USLEAP, la FITIM, el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, sindicatos estadounidenses y canadienses, Amnistía Internacional, la Campaña Ropa Limpia y la RSM.

En 2011, ProDESC y el CAT, con el apoyo de sus aliados internacionales, tuvieron éxito en conseguir que el gobierno mexicano otorgara medidas cautelares para proteger a las y los miembros del CAT. Sin embargo, en abril de 2012, un mes antes del secuestro de Morales Montaña, esas medidas fueron suspendidas sin explicación. El CAT y ProDESC continúan trabajando para asegurar que se restauren dichas medidas de protección.

La campaña internacional exige al gobierno mexicano que investigue todos los actos de violencia contra el CAT desde 2010, que identifique y juzgue a los responsables, y que garantice la vida e integridad física y psicológica de las y los defensores de los derechos humanos y laborales en la continuidad de su trabajo esencial, de capacitar y apoyar a las trabajadoras(es) que quieren formar o unirse a sindicatos independientes en México. ■

## Largas horas, altas metas

### ● viene de la página 3

salud y seguridad ocupacional, y varias organizaciones, incluyendo la RSM, dedicaron mucho tiempo a trabajar sobre los términos de referencia para esa investigación. Sin embargo, la empresa abruptamente cambió su decisión, lo que llevó a que se presentara formalmente el reclamo,” dijo Lynda Yanz, Directora Ejecutiva de la RSM. “Es muy desafortunado que la

FLA no haya llevado a cabo una evaluación seria del programa ergonómico de Gildan en sus fábricas en Honduras, así como de los impactos de los métodos de producción en la salud de las trabajadoras(es).”

Un estudio recientemente publicado por la RSM y otras dos organizaciones centroamericanas aliadas, una de las cuales fue el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras

(EMIH), identificaron los impactos de los largos turnos de trabajo y las altas metas de producción en la salud y calidad de vida de las trabajadoras(es) como los dos mayores problemas que enfrentan las trabajadoras(es) de la maquila en ese país.

“Los impactos de estas largas horas de trabajo y la forma en que está organizada la producción son factores a los que

se debe prestar mucha atención,” dijo la socióloga hondureña Isbela Orellana en una entrevista con el EMIH. “Hay que hacer estudios utilizando criterios técnicos profesionales, con el fin de determinar las implicaciones que las metas de producción tienen sobre la salud de las trabajadoras(es) y en su calidad de vida presente y futura.” ■