

# el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Vol. 14 No. 1 • Marzo 09

dentro

## Otra cierre en Coahuila

¿Negoció Hanesbrands de mala fe su acuerdo de prioridad de contratación?

## Reuniones recientes en Puebla,

México demuestra debilidades en el acuerdo laboral paralelo del TLCAN.

## La crisis financiera global

tendrá consecuencias serias para las y los trabajadores de la indumentaria y el textil en países del hemisferio sur

## Monólogos de la maquila:

Grupo de teatro fusiona arte y activismo para concientizar sobre los derechos de las trabajadoras de la maquila

2

3

4

6

## ¿Cerraron la fábrica Jerzees para eliminar al sindicato?

¿Cuándo el cierre de una fábrica se da como respuesta a la recesión económica y cuándo es un esfuerzo deliberado para eliminar a un sindicato? ¿Y, puede un cierre ser ambas cosas?

Esto es lo que están debatiendo los grupos laborales con la compañía Russell Athletic, después de que esta empresa cerrara su fábrica Jerzees de Honduras a fines de enero.

Hasta recientemente, los 1 800 trabajadores de la fábrica Jerzees, ubicada en Choloma, Honduras, producían ropa de vellón para el mercado norteamericano de Russell Athletic. El año pasado, los trabajadores de la fábrica formaron un sindicato. En julio comenzaron a negociar con la patronal por el primer contrato colectivo.

En octubre, pocos días después que las negociaciones llegaran a un punto muerto, Russel anunció que cerraría la fábrica Jerzees, diciendo que se debía a la caída de la demanda de productos de vellón.

El anuncio del cierre hizo que se presentaran reclamos ante el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC), por los a los acuerdos éticos de otorgamiento de



Evangelina Argueta de la Confederación General de Trabajadores (CGT) quien representa a trabajadoras de Jerzees

licencias que existen entre las universidades norteamericanas y la Asociación Trabajo Justo (FLA), de la cual Russel Athletic es miembro.

### Cuatro investigaciones, dos conclusiones

El WRC ya había estado en contacto tanto con el sindicato como con la empresa debido a

anteriores violaciones a la libertad de asociación en dos fábricas de Russell en el área, incluyendo la planta Jerzees. Esta organización comenzó una investigación de las acusaciones de que este cierre se había dado como reacción a la presencia y las demandas del sindicato.

La FLA, por su parte, comisionó dos investigaciones, una para examinar los registros de negocios de la empresa en su sede central, para determinar la legitimidad del argumento que el cierre era un "caso de negocios"; y otra encomendada a una firma internacional de auditoría social llamada ALGI, para que investigara en el terreno los reclamos sobre libertad de asociación en Honduras.

Después de que los entrevistados informaran sobre las prácticas cuestionables de los investigadores de ALGI, incluyendo el haberse presentado a entrevistas confidenciales con trabajadores en el automóvil del gerente de la fábrica, acompañado por el gerente mismo, el sindicato local, la RSM y otras organizaciones de derechos laborales se quejaron ante la

● ver 'Russell Athletic', p.8

# El cierre en Navidad de la fábrica San Pedro fue otro golpe a Coahuila

## ¿Negoció Hanesbrands de mala fe su acuerdo de prioridad de contratación?

EL CIERRE POR PARTE DE Hanesbrands de su fábrica de confecciones en San Pedro, Coahuila, dejó a más de 1 600 trabajadores sin los medios para sostener a sus familias durante las fiestas de fin de año. Sin embargo no fue sólo el hecho del cierre lo que hizo enojar a los trabajadores, sino sobre todo fue la forma en que se hizo.

En septiembre, el fabricante estadounidense de prendas básicas anunció planes de cerrar nueve fábricas en cinco países – los EE. UU., El Salvador, Costa Rica, Honduras y México. Como resultado más de 8 000 trabajadores quedarían sin empleo. La fábrica de San Pedro estaba programada para ser cerrada en julio de 2009.

Este anuncio fue hecho apenas un mes después de que se hubiera ofrecido a los trabajadores desempleados de la otra fábrica de Hanesbrands, cerrada anteriormente en el munic-

pio de Madero, Coahuila, prioridad de contratación en la fábrica de San Pedro.

Pero sin ninguna advertencia, a principios de diciembre Hanesbrands anunció que adelantaba el cierre de la fábrica de San Pedro para fines de diciembre, sorprendiendo a los trabajadores y dejándolos sin tiempo para prepararse para el desempleo en que se verían.

La RSM habló con Eva Padilla, coordinadora del Centro de Apoyo a las Trabajadoras de la Laguna (CETRAMAC), un grupo de derechos de las trabajadoras de la región de la Laguna en Coahuila, que trabajaba en estrecho contacto con trabajadores en las plantas Madero y San Pedro.

Eva contó que las negociaciones con Hanesbrands durante el cierre de la fábrica de Madero fueron muy difíciles y que para los trabajadores se había logrado en las liquidaciones muy poco más allá del mínimo legal. Además de las indemnizaciones legales para la mayoría de los trabajadores, uno de los pocos logros de esas negociaciones fueron que los trabajadores de la Planta de Madero

tendrían prioridad de contratación en la fábrica de San Pedro.

“Hanesbrands no cumplió con sus promesas,” dice Eva.

Sólo el 5% de los trabajadores de Madero fueron finalmente contratados en San Pedro, explicó

Eva. Dijo que algunos trabajadores no aceptaron esas ofertas de empleo porque eran contratos temporales, por uno o dos meses de trabajo. Pero incluso los trabajadores que fueron contratados por tiempo indefi-

nido en San Pedro se beneficiaron sólo por un par de meses antes de que se realizara el cierre de esa fábrica.

“Creo que ya tenían planeado cerrar [San Pedro] y que los trabajadores tuvieron que sufrir las consecuencias,” añade.

Con la ayuda de grupos como CETRAMAC y la RSM, los trabajadores de San Pedro pudieron al menos recibir el pago completo de sus indemnizaciones y pequeños subsidios para autoempleo, que fue un poco más de lo que los trabajadores reciben con frecuencia en el estado de Coahuila.

“Aunque esto no va a remediar la situación,” dice Eva.

“Solicitamos cursos de capacitación que pudieran ayudar a los trabajadores a superar la crisis económica, cursos sobre el uso de computadoras y máquinas de coser y sobre [oportunidades de emprendimientos para] la fabricación de dulces regionales.”

A pesar de los cierres y la pérdida de confianza en Hanesbrands, Eva y otros en CETRAMAC están conformes con el trabajo que ellos y las trabajadoras hicieron en organizarse para defender sus derechos. Les sorprendió ver cómo sus esfuerzos, que comenzaron con apenas 20 trabajadoras, crecieron hasta contar con la participación de más de 300, entre hombres y mujeres. ■



*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:  
Fernando Cabrera  
Ana Enriquez  
Alda Escareño  
Bob Jeffcott  
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](http://www.es.maquilasolidarity.org)

# 15 años después el acuerdo laboral paralelo del TLCAN le sigue fallando a los trabajadores

Quince años después de que entrara en vigencia el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, el 1° de enero de 1994, hay un creciente coro de voces de los tres países miembros que están denunciando el acuerdo como fallido y exigen que sea modificado.

ENTRE LAS CRÍTICAS MÁS COMUNES DEL TLCAN está la de que este tratado y su acuerdo laboral paralelo, el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), no han protegido los derechos de los trabajadores. Reuniones recientes de los tres gobiernos miembros en Puebla, México, demostraron los problemas sistémicos del acuerdo.

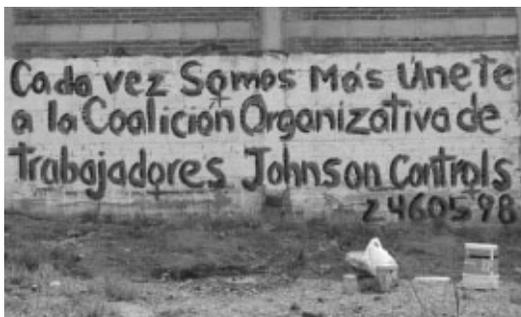
Las reuniones, realizadas en diciembre, fueron la culminación de una queja bajo el ACLAN contra prácticas laborales en el Estado de Puebla, presentada cinco años antes por el Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) de México, Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS por sus siglas en inglés) de los EE. UU. y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) de Canadá.

El reclamo de Puebla de 2003 se centraba en violaciones a los derechos de los trabajadores en dos fábricas de confeccionados, Matamoros Garment y Tarrant Ajalpan, en las cuales los trabajadores trataron de formar sindicatos independientes. En ambos casos las juntas locales de conciliación y arbitraje usaron regulaciones difíciles de comprender, interpretaciones cuestionables de la ley y demoras burocráticas para derrotar la voluntad de los trabajadores y negarles su derecho a la libertad de asociación.

La existencia de los llamados contratos de protección – contratos colectivos con prestaciones mínimas que son firmados por sindicatos ilegítimos en el sentido que no cuentan con el conocimiento o consentimiento de los trabajadores – en ambas fábricas (una práctica común en

México), también representó un gran obstáculo para que los trabajadores ejercieran sus derechos.

Tampoco eran nuevas estas acusaciones. La falla del gobierno mexicano en proteger el derecho legal de los trabajadores



de asociarse libremente y negociar colectivamente ha sido el objeto de prácticamente todos los reclamos presentados bajo el ACLAN desde que entró en vigencia.

En las audiencias de 2004, realizadas en los EE. UU. y Canadá como parte del reclamo de Puebla, se determinó que habían dificultades permanentes en el proceso de registro de sindicatos, la imparcialidad e independencia de las juntas laborales, el acceso de los trabajadores a información sobre sus contratos colectivos, y la protección de los trabajadores ante despidos por organizar un sindicato. Los informes de estos dos gobiernos recomendaban consultas ministeriales para intentar resolver los problemas.

No obstante, en diciembre los tres reclamantes en el caso estuvieron ausentes de estas consultas, eligiendo en su lugar boi-

cotear una reunión de “partes interesadas” convocada por los tres gobiernos, citando serias fallas en el proceso del ACLAN.

En un comunicado público conjunto los tres grupos explicaron que no podían participar en la llamada consulta de partes interesadas porque “no se invitó a hablar en el seminario a organizaciones sindicales mexicanas independientes, ONGs de derechos laborales o expertos independientes creíbles y, con pocas excepciones, las voces mexicanas independientes fueron deliberadamente excluidas...” (ver la declaración pública conjunta en: <http://es.maquilasolidarity.org/sites/es.maquilasolidarity.org/files/ComunicadoConjunto-2008-12-02.pdf>)

Sin embargo, el problema fundamental con el ACLAN no es cómo se organizan las reuniones de consulta ministerial o de interesados. El problema real es que el proceso mismo de reclamos del tratado lateral laboral no tiene fuerza y termina generalmente

en la etapa de consultas ministeriales, sin compromisos obligatorios o que se puedan hacer cumplir para cambiar las políticas o prácticas gubernamentales que violan los derechos.

El resultado es la persistencia de violaciones de los mismos derechos laborales, violaciones que se han denunciado en repetidos reclamos bajo el ACLAN sin resultados.

La RSM habló recientemente con Blanca Velázquez y Rubén Ruiz del CAT, una de las tres organizaciones reclamantes en el conflicto de Puebla, quienes criticaron las últimas reuniones del ACLAN por no haber producido acuerdo alguno para resolver los abusos a los derechos laborales.

El CAT actualmente está ayudando a defender a trabajadores en otra fábrica en Puebla, propiedad del fabricante de autopartes de Milwaukee Johnson Controls. Este caso presenta algunos de los mismos abusos a los derechos laborales que formaron parte del reclamo de Puebla, incluyendo la existencia de un contrato de protección firmado sin el consentimiento de los trabajadores. Las autoridades locales y el sindicato oficial han impedido a los trabajadores siquiera ver el contrato, mientras

● ver 'TLCAN' p.8

# ¿Cómo impactará la crisis económica a los trabajadores de la confección?

La crisis financiera ya está afectando la confianza del consumidor, haciendo bajar las ventas en el sector minorista en Canadá y los EE. UU.

Las ventas de indumentaria están bajando en las tiendas estadounidenses en comparación con los años anteriores, con algunas marcas como Gap y American Eagle Outfitters informando que han tenido reducciones de dos dígitos durante las ventas de la crítica temporada de diciembre.

Incluso la mayoría de las cadenas de tiendas de descuento, como Wal-Mart, Target y Costco, experimentaron una caída en sus ventas en diciembre de 2008.

Todas las tiendas informan que tuvieron que bajar los precios de manera considerable con el fin de vender algo durante la temporada previa a las fiestas de fin de año. Y los últimos datos de la aduana de EE. UU. (a noviembre de 2008) muestran que ya se está dando una fuerte caída en importaciones de indumentaria.

Entonces ¿qué pasa con las declaraciones de ética y los códigos de conducta de las marcas cuando las cosas se ponen difíciles? Las predicciones sobre si las marcas prestarán atención a las consideraciones éticas son variadas.

**Se espera que la crisis financiera global tenga mayores impactos en los trabajadores y consumidores norteamericanos y europeos, incluyendo pérdidas masivas de empleo y reducción del poder adquisitivo. Pero tendrá consecuencias aún más graves para los trabajadores en los países del hemisferio sur.**

## Trasladando los riesgos

La respuesta más probable a esta crisis por parte de las marcas de indumentaria y las tiendas será intentar trasladar los riesgos y costos a donde puedan. Para los proveedores del Norte y el Sur, esto significará una mayor presión para bajar el precio de producción en una industria ya altamente competitiva.

Enfrentados a caídas en sus ventas y un mayor inventario, algunos compradores (marcas y tiendas) podrían intentar renegociar o cortar órdenes de compra o pagos sobre órdenes que ya están en proceso de producción.

Los compradores posiblemente favorezcan a aquellos proveedores de "paquete completo" que se arriesguen a comprar materia prima y aguantar

el inventario mientras que los proveedores estarán reacios a invertir en instalaciones de paquete completo dado que esto se sumará a los riesgos que enfrentan en este difícil ambiente económico.

Los proveedores, que deberán enfrentar sus propias dificultades de crédito, así como la incertidumbre sobre pedidos futuros, no tendrán otra forma mas que trasladar los riesgos a los trabajadores, exigiendo una fuerza de trabajo flexible – empleo más precario – e intensificando la presión para reducir salarios, bonificaciones y otros beneficios económicos.

Con la creciente amenaza de despidos y cierres de fábricas, los trabajadores encontrarán cada vez más difícil organi-

zarse y negociar por mejoras en salarios y condiciones de trabajo.

No obstante también es importante recordar que a todas las empresas no les está yendo mal en el actual clima económico y que muchas empresas grandes tienen la capacidad de dar salarios y condiciones de trabajo decentes. A mediados de enero, Yeu Yuen, uno de los fabricantes de calzado e indumentaria depor-





tivos más grandes del mundo, informó sobre un aumento del 30% en las ganancias anuales (al 30 de septiembre) y un 21% de aumento en la rotación de productos en el primer trimestre de 2009.

## La huella de carbono y el petróleo barato

A nivel global, la mayor competencia en precios y la baja de los precios del petróleo podrían socavar las ventajas competitivas de los países con proximidad geográfica al mercado de Estados Unidos, como

América Central y México, y fortalecer aún más la posición de los países asiáticos de bajo costo.

Y a pesar de la creciente preocupación de los consumidores sobre los temas de la huella de carbono, la baja de los precios del petróleo hará que los costos de transporte tengan menos importancia en las decisiones de aprovisionamiento de las marcas y tiendas.

En el nuevo clima económico hay un peligro de que los precios puedan imponerse a las preocupaciones ambientales.

## ¿Tienen futuro los programas de RSE de las marcas?

Algunos analistas temen que mejorar las condiciones de trabajo será considerado un “lujo” para las marcas y que los departamentos de responsabilidad social empresarial serán eliminados, enfocándose más bien las marcas en su totalidad a reducir precios y riesgos financieros.

Otros señalan que cuando una marca ya está luchando por sobrevivir no puede correr el riesgo de que se den a conocer por los medios abusos de explotación de trabajadores que hacen sus productos, y por lo tanto siguen siendo necesarios programas fuertes de RSE.

Pero otros sugieren que cualquier avance en programas de RSE en el clima económico actual debe basarse en modelos que reduzcan costos y al mismo tiempo promuevan mejores condiciones de traba-

jo, tales como mejorar la productividad mediante una mejor organización del trabajo, las comunicaciones y la administración de recursos humanos.

## Presionando por mejoras en los derechos de las y los trabajadores

Aunque los profesionales de RSE con frecuencia son creativos para articular un “caso de negocios” para prácticas laborales justas, los activistas de derechos laborales deben seguir insistiendo en que los derechos de los trabajadores no son un lujo y que deben respetarse, haya o no un incentivo económico para hacerlo.

Lo más importante es que para articular eso, en momentos de crisis económica, los siguientes temas son aún más fundamentales para los trabajadores:

**Mejores salarios.** Presentar el caso para mejoras en el salario mínimo legal y el salario prevaleciente en la industria será difícil en el actual clima económico por razones obvias. Sin embargo, hay que presentar el argumento de que mejores salarios para los trabajadores de bajos ingresos son la forma mejor y más productiva de estímulo económico.

**Seguridad de empleo.** Las demandas por la eliminación de los contratos a corto plazo serán resistidas – pero a la vez será aún más crítico sostenerlas – de manera que todos los trabajadores tengan la protección legal plena que tienen los trabajadores permanentes.

**Asistencia para las transiciones.** Al irse a la bancarrota los fabricantes y cerrar fábricas, pareciera aún menos posible que se hagan previsiones económicas adecuadas para pagos de indemnización y otros beneficios. Esto ilustra aún más la necesidad de que los gobiernos y los compradores de las marcas tomen medidas proactivas para asegurar que se cumplan las obligaciones legales y que las empresas y los gobiernos ofrezcan asistencia para momentos de transición a los trabajadores desplazados.

**Una voz fuerte de las y los trabajadores.** La presión sobre los sindicatos a la luz del aumento de cierres de fábricas será más intensa que nunca, sea para eliminar a los sindicatos existentes, prevenir la formación de sindicatos, o para resistir las demandas en la negociación colectiva. No obstante, cuando la crisis económica afecta desproporcionadamente a los pobres, los sindicatos deben más que nunca expresarse para defender las necesidades e intereses de los trabajadores.

**Solidaridad.** En el actual ambiente, los consumidores, sindicatos y activistas de derechos laborales del Norte estarán tentados a concentrar toda su atención al desempleo de sus países y otras preocupaciones locales. Pero en medio de una crisis global en la economía globalizada, nunca ha sido tan importante la solidaridad internacional como ahora. ■



# Monólogos de la maquila

**Grupo de teatro fusiona arte y activismo para concientizar sobre los derechos de las trabajadoras de la maquila**

Poco después de la Navidad de 2005, la actriz Inti Barrios, radicada en la Cd. de México, fue informada que su hermano, el activista de derechos laborales Martín Barrios había sido encarcelado en su estado natal de Puebla, por su trabajo en defensa de los trabajadores de la confección de su localidad.

Inti se fue inmediatamente a Tehuacán, Puebla, uniéndose a cientos de trabajadores de la maquila, así como a organizaciones de derechos humanos, de indígenas y sindicatos independientes, en una campaña para liberar a Martín. Durante las semanas siguientes Inti pasó mucho tiempo junto a los trabajadores de la maquila que apoyaban a su hermano, escuchando sus historias.

“Cuando Martín finalmente fue liberado, el 12 de enero de 2006, busqué la forma de agradecer a los trabajadores y organizaciones laborales que habían

demostrado su solidaridad con él,” dice Inti a la RSM. Para ello reeditó un desfile de modas que había realizado en 2002, en el cual exploraba las historias de las trabajadoras que fabricaban pantalones de mezclilla.

“Decidí volver a presentar el espectáculo e incorporar las historias que había escuchado mientras hacía campaña por Martín,” dice Inti. Habló luego con su hermano y su colega, Rodrigo Santiago Hernández, de la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán, para utili-



zar el libro que habían editado junto con la RSM sobre los derechos laborales en la industria de jeans en Tehuacán, como base para la obra de teatro.

Inti cuenta que pasó meses experimentando y explorando cuáles escenas usar, una tarea difícil porque las trabajadoras, y otros involucrados en este campo, le pedían que

incluyera sus experiencias de vida en la maquila en los Monólogos.

Finalmente se eligieron nueve monólogos, cada uno de ellos una historia singular

sobre aspectos difíciles de la vida en la maquila, lo que en conjunto dio un panorama de la situación apremiante de las trabajadoras desde perspectivas diversas.

En septiembre de 2006, la obra se presentó a manera de ensayo en una reunión del Espacio, una red de grupos de mujeres y de derechos laborales mexicana que defiende los derechos de los trabajadores de la maquila. La audiencia conocía el tema y dio sus opiniones sobre los hechos interpretados en la obra.

“También les gustó como obra y me ayudaron a hacer cambios en la puesta en escena,” dice Inti.

La obra completa se estrenó en octubre de 2006, en el teatro La Capilla en Ciudad de México, siendo bien recibida y con venta récord de entradas.

Desde el comienzo, la meta de Inti ha sido llevar la obra a las zonas de la maquila en el país. Pero aunque ella estaba dispuesta a realizar la representación gratuitamente, y de que recibió invitaciones para llevar la obra a muchos lugares, la falta de fondos limitó los viajes del grupo.

El año pasado se les presentó una oportunidad, cuando el grupo de teatro -llamado ahora Costureras de Sueños- recibió el apoyo económico de Semillas, un fondo mexicano de mujeres que apoya a grupos locales de mujeres y de derechos laborales.

Con su apoyo, y en coordinación con Socorro Chablé del Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Humanos y Laborales (CEPRODEHL) y el grupo Indignación, Inti pudo llevar los Monólogos de la Maquila a una gira por la Península de Yucatán, donde operan una gran cantidad de maquiladoras.

“Durante esta gira decidimos hacer algo que habíamos soñado antes pero que nunca habíamos tenido la oportunidad de hacer, presentar la obra a las puertas de una maquiladora,” cuenta Inti.

Se eligieron algunos monólogos y se los acortó y el 25 de noviembre – el Día Internacional por la Eliminación de la

Violencia en contra de las Mujeres – la obra se presentó en un parque industrial en Mérida, Yucatán.

A poco tiempo de empezar su actuación, se presentaron varios gerentes de maquiladoras diciéndole a Inti y al grupo que se fueran amenazándolas con llamar a la policía. Luego de intensas negociaciones los gerentes accedieron a que presentaran la obra si el grupo prometía hacerlo en 30 minutos y se retiraban al terminar.

“Así que presentamos la obra por alrededor de 40 minutos, y coincidió con un cambio de turno y el receso de la comida para algunas trabajadoras,” dice Inti.



### Se eligieron nueve monólogos, cada uno de ellos una historia singular sobre aspectos difíciles de la vida en la maquila

“Los trabajadores que se acercaron durante la comida vieron la obra y tuvo un efecto inmediato, que creo fue muy positivo,” dice. Según Inti hubo una identificación instantánea entre los trabajadores y las actrices.

Algunos trabajadores miraban muy discretamente, por temor a lo que pudieran pensar los patrones, pero eventualmente se tranquilizaron y comenzaron a reírse o a expresar de viva voz su aprobación de las

escenas que veían. En total unas cien personas vieron la obra.

Después de ver el fuerte e inmediato impacto que la obra tuvo sobre las trabajadoras, Inti espera ahora hacer este tipo de “teatro de intervención” en otras partes del país. Dice que le gustaría llevar la obra a las maquiladoras de Guadalajara y a las de las comunidades fronterizas, pero reconoce que el grupo tendrá que conseguir nuevos fondos para que esto sea posible, dado que el apoyo económico inicial se agotó en el 2008.

También hay planes en marcha para que Inti y otras dos integrantes de Costureras de Sueños presenten dos de los monólogos en Managua, Nicaragua el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, en el marco del Coloquio Anual del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra” (MEC).

En el futuro a Inti le gustaría desarrollar ver-

siones globales de la obra, que incluyan historias de trabajadoras de Centroamérica, India y quizás China, dado que se trata de temas universales.

Aunque el apoyo económico es un tema, Inti es optimista. Cree que la obra tiene ahora su propia vida. “Este año hasta nos invitaron a un festival en Puebla,” dice, “la ciudad donde fue encarcelado mi hermano, donde alguna vez tuve que entrar a escondidas al Zócalo de la ciudad para representar la obra.” ■

**FOTOS:**  
**Arriba-izquierda:** Inti Barrios  
**Izquierda:** Actriz Beatriz Alamo  
**Arriba:** Actrices Beatriz, Abigail, Inti y Eréndira representando los Monólogos

# Russell Athletic cierra fábrica Jerzees

## ● viene de la página 1

FLA por la forma en que ALGI realizaba las entrevistas y trataba con los testimonios de los trabajadores.

En respuesta a la queja, la FLA lanzó una investigación más para determinar si la investigación de ALGI había sido realizada con propiedad y para asegurar que las voces de los trabajadores fueran debidamente representadas.

## ¿Lo hicieron o no lo hicieron?

Los tres informes de las investigaciones de la FLA se dieron a conocer el 28 de enero, dos días antes de que se cerraran definitivamente las puertas de la fábrica. De manera que, finalmente, ¿fue el cierre resultado de la recesión económica o un esfuerzo por destruir a un sindicato naciente?

Doug Cahn, el consultor contratado por la FLA para examinar las razones económicas, concluye que "la empresa está justificada, sobre la base del caso de negocios, en cerrar la planta Jerzees de Honduras, en base a ahorros significativos de corto plazo."

El informe de ALGI va más allá, diciendo "el cierre de JDH fue por razones económicas y no relacionado con las actividades asociativas de los trabajadores."

Sin embargo, Adrian Goldin, un experto que anteriormente trabajó para la OIT, que fue contratado por la FLA para examinar la metodología de ALGI y realizar sus propias entrevistas con trabajadores y gerencia, encontró que "con respecto al caso investigado, el cierre de la fábrica fue determinado, al menos en una parte significati-

va, por la existencia y actividad del sindicato."

Goldin también encontró que "el informe de la investigación preparado tiene deficiencias y carencias metodológicas. Por lo tanto, sus conclusiones carecen de rigor, no se basan en evidencia recogida adecuadamente y le falta poder de convencimiento."

El informe de Goldin documenta numerosos ejemplos en los cuales la gerencia atribuye el cierre a la existencia del sindicato y sus actividades, instruye a los trabajadores a juntar firmas anti-sindicato, y no actúa cuando miembros y dirigentes del sindicato son culpados por el cierre y amenazados de muerte y violencia física.

Esto coincide con el informe original del WRC, dado a conocer en noviembre de 2008, el cual señala que a pesar de las razones económicas aducidas, una pautas de docenas de declaraciones de supervisores y gerentes sugiere que el ánimo antisindical fue un factor motivador para el cierre.

¿El balance? No es una situación de uno u otro. Aunque la caída de las ventas es un problema para la empresa, el balance de la evidencia sugiere que el ánimo antisindical fue un factor significativo en la decisión de la empresa de cerrar la fábrica Jerzees.

Como lo señala el WRC, el cierre de una fábrica recientemente sindicalizada tendrá "un efecto paralizador severo en la capacidad de los trabajadores, en toda la cadena de suminis-

tros de Russell y del sector de indumentaria bajo licencia universitaria, para ejercer sus derechos asociativos."

## ¿Qué sigue?

Enfrentando una creciente crítica, por haber fallado en darle peso suficiente a los hallazgos y recomendaciones del reporte Goldin, el 12 de Febrero la

Junta Directiva de la FLA emitió una resolución haciéndole un llamado a Russell a que tome nueve acciones correctivas y se reúna directamente con los miembros de las universidades, el WRC, la CGT (Central General de Trabajadores de Honduras) y otros, para determinar que acciones correctivas adicionales son necesarias.

Mientras tanto, según la dirigente sindical local Evangelina

Argueta, miembros del sindicato de la fábrica Jerzees han sido puestos en una lista negra y se les niega entrevistas para conseguir empleos en otras fábricas en el área, incluyendo fábricas de propiedad de Fruit of the Loom, que también es propietaria de Russell Athletic.

"La empresa tiene los nombres de los fundadores del sindicato, de los miembros del consejo directivo y de la comisión negociadora, y éstos son precisamente los trabajadores que están en la lista negra," dice Argueta.

Esto plantea el interrogante de qué acción correctiva se le requerirá a Russell Athletic para tratar con su propio rol en aplastar a otro sindicato de la maquila.

La decisión depende ahora de la FLA, el WRC y las universidades que compran productos de Russell. ■



Leer más sobre la fábrica Jerzees de Honduras y nuestro esfuerzo para tratar con el problema de su cierre. [www.es.maquilasolidarity.org](http://www.es.maquilasolidarity.org)

## 'TLCAN ha fallado a los trabajadores'

### ● viene de la página 3

que la empresa despidió a los que preguntaron sobre el mismo.

"En el caso de Johnson Controls creo que pasaremos otra vez por el mismo proceso defectuoso como pasó con el caso anterior," explicó Ruiz. ¿Por qué? Porque con el ACLAN todo lo que se puede obtener son consultas ministeriales que no tienen el poder de sancionar económicamente a los gobiernos ni forzarlos a resolver los problemas," dice.

A la pregunta de si valía realmente la pena buscar hacer otro reclamo bajo el ACLAN para el caso de Johnson Controls, Ruiz respondió que había que buscar hacerlo porque cada caso que se presenta bajo el ACLAN muestra su falla y ayuda a presionar para una renegociación del tratado.

"Aunque sabemos que este reclamo seguirá el mismo camino fallido de los anteriores, sigue siendo importante al menos hacer público el reclamo de los trabajadores y las pruebas de los abusos a los derechos laborales," añade Velázquez. "Queremos dejar un testimonio de que el TLCAN le ha fallado a los trabajadores," dice. ■