

# CAMBIOS + DESAFIOS

Taller de Espacio

Hotel Ejecutivo, Ciudad de México

2 – 4 de agosto, 2007

## INFORME

### La industria del vestido en México Taller del Espacio de Reflexión y Alternativas para la Industria del Vestido

Representantes de nueve grupos mexicanos, nacionales y locales, de derechos laborales y de mujeres, que conforman el Espacio de Reflexión y Alternativas para la Industria del Vestido, se reunieron en la Ciudad de México a principios de agosto para hablar sobre el futuro de la industria del vestido en México, los cierres de fábricas a los que se están enfrentando día a día y el impacto de esta gran reestructuración sobre los derechos laborales y las luchas de los trabajadores con quienes están comprometidos.

Los integrantes del Espacio Mexicano estuvieron acompañados por contrapartes de Honduras y la República Dominicana. El taller estuvo coordinado por la RSM, MUTUAC y Semillas.



- ACCEDER LISTA DE LOS PARTICIPANTES
- ACCEDER PAGINA PRINCIPAL DEL TALLER

El taller fue una oportunidad que las organizaciones participantes discutieren sobre las estrategias que están desarrollando para defender los derechos de los trabajadores durante el actual periodo de reestructuración en la industria y para compartir las lecciones aprendidas de las luchas y negociaciones. Un enfoque principal fue evaluar mas a fondo las relaciones potenciales con otros actores al nivel local, nacional e internacional – actores como los gobiernos, las empresas y las marcas.

- ACCEDER MAPA DE ACTORES ELABORADO POR EL ESPACIO

Antes del taller, los participantes se dividieron en dos grupos y aprovecharon para participar en dos eventos relacionados.

Uno fue un seminario de dos días, convocado por la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario, Cuero y Calzado (FITTV) y por la Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) sobre el futuro de la industria textil y la costura en México.

- ACCEDER A UN BREVE REPORTE SOBRE EL SEMINARIO, PREPARADO POR MILISA VILLAESCUSA DE MUTUAC
- ACCEDER LOS MATERIALES Y LA AGENDA DEL SEMINARIO

El segundo fue un taller especialmente organizado para los participantes del Espacio por Semillas, sobre estrategias de financiamiento para grupos locales de derechos laborales. Este taller fue diseñado para responder a las preocupaciones que los miembros participantes del Espacio mencionaron en su taller anterior. Todos hablaron en aquella ocasión de la necesidad urgente de fortalecer sus habilidades para la recaudación de fondos.

## ¿QUÉ PASÓ EN EL TALLER DEL ESPACIO?

- ACCEDER LA AGENDA DEL TALLER

### ACTUALIZANDONOS

El taller comenzó con una breve actualización por cada grupo participante sobre su trabajo y sus organizaciones desde la última vez que estuvieron reunidos, en Marzo de 2007. Estos reportes se centraron en tres temas -- cambios y retos recientes, prioridades para el presente y preocupaciones para el futuro.



En general, los grupos reportaron sobre los progresos que han tenido organizativamente, a pesar de la falta de recursos financieros constantes y un contexto cada vez más difícil de despidos, cierres de plantas y deterioro de las condiciones de trabajo en el sector. Destacaron el impacto positivo que están teniendo a nivel local, en términos de capacitación para trabajadores, movilización de trabajadores y cobertura de medios de comunicación. La Comisión en Tehuacan (CDHLVT), por ejemplo, ha sido particularmente exitosa en mantener una presencia regular en los medios nacionales y locales a través de la lucha en la planta de Vaqueros Navarra; esto a pesar de la fuerte campaña pública que ha lanzado la gerencia para desacreditar a la Comisión y a sus miembros.

Las organizaciones locales reportaron ser capaces de realizar más capacitaciones, fortalecimiento de capacidades y otras actividades para un creciente número de trabajadores, ya sea por sí mismas o en asociación con otros grupos (organizaciones de derechos humanos, por ejemplo).

Se han establecido nuevos vínculos con otras organizaciones locales y en algunos lugares con actores políticos y gubernamentales – particularmente SEDEPAC en Coahuila y CEPRODEHL en Yucatán. Sin embargo la hostilidad de líderes de los sectores empresariales y políticos aun es un obstáculo para el trabajo de las organizaciones. La CDHLVT, por ejemplo, reportó un antagonismo incesante de parte de los empresarios, autoridades locales y sindicatos oficiales, que ha incluido vigilancia ilegal sobre ellos y amenazas a su integridad física. Y, de hecho, durante el taller se dieron a conocer reportes de prensa en Ciudad Acuña y Piedras Negras, Coahuila, atacando a la Coordinadora de CFO, Julia Quiñonez.

- LEER NOTA DE PRENSA SOBRE LOS ATAQUES A JULIA QUIÑÓNEZ
- REVISAR LA PÁGINA WEB DEL CFO

En México, la ola de cierres de fábricas continua mientras la industria sigue trasladando producción a nuevas localidades en América Central y Asia. Una de las áreas más gravemente afectadas ha sido Coahuila, en donde ha habido cientos de empleos perdidos en el sector con el cierre de las fábricas de Gildan y Hanesbrands. Los grupos que participan en el Espacio en general siguen enfrentando un número creciente de cierres de fábricas de confecciones. A la fecha, la competencia con China ha sido la principal justificación para cierres como estos y continúa presionando hacia abajo sobre los salarios y las condiciones de trabajo.

Sin embargo, hubo algunas noticias de eventos que van contra esta tendencia. La organización ubicada en Yucatán, CEPRODEHL, reportó que la empresa de capital Chino, Monty Industries, a pesar de la apertura de una planta en China, pretende permanecer radicada en México a largo plazo para servir al mercado Estadounidense.

Entre los cierres, grupos de Coahuila y de otros estados fronterizos reportaron el crecimiento del sector automotriz maquilador. Los grupos están monitoreando esta nueva tendencia ya que puede que sea significativa para su trabajo a futuro.

- ACCEDER LAS GRÁFICAS ELABORADAS POR LA RSM, PRESENTADAS EN EL TALLER
- PRESIONE AQUÍ PARA ACCEDER UN ARTÍCULO DE ENRIQUE DUSSELL PETERS, QUE COMPARA LA INDUSTRIA MEXICANA Y CHINA EN EL MERCADO DE ESTADOS UNIDOS.
- PRESIONE AQUÍ PARA ACCEDER AL RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN “NORMAS, HECHOS Y PERCEPCIONES, LA SITUACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN MÉXICO”, COORDINADA POR GRACIELA BENSUSAN, UAM-X.

Mirando hacia el futuro, los grupos expresaron su preocupación sobre su capacidad de tratar con la creciente carga de trabajo por el mayor número de demandas de trabajadores que enfrentan cierres, violaciones a sus derechos y recortes de empleos. Para la mayoría la prioridad en los siguientes meses es poder asegurar financiamiento adicional; muchos reportaron un desgaste de sus fuentes tradicionales de financiamiento.

### Prioridades actuales

- ¿Cómo conseguir fondos más adecuados a nuestras necesidades?
- ¿Cómo mejorar nuestras capacidades de administrar (los limitados) recursos?
- ¿Cómo fortalecer a las organizaciones?
- ¿Cómo adaptarnos a nuevos contextos?
- ¿Cómo construir nuevas estrategias y más alianzas?
- ¿Cómo fortalecer capacidades con los trabajadores?

### Preocupaciones para el futuro

- Aumento de carga de trabajo en las organizaciones
- Recursos insuficientes (tanto financieros como humanos)
- Dificultades en recaudar fondos
- Incertidumbre sobre cómo responder a la reforma pendiente de la Ley Federal del Trabajo
- ¿Cómo tratar con la interminable ola de cierres?
- Seguridad personal frente a amenazas y ataques a los organizadores



## REFORMA LABORAL EN MÉXICO

El objetivo de esta sesión fue cumplir con la recurrente expectativa de las y los participantes del Espacio de discutir acerca de las reformas a la Ley Federal del Trabajo y la libre asociación. En este sentido, las preocupaciones giraron en torno a las siguientes interrogantes: ¿Qué significa “reforma” y “transparencia” en el contexto actual? ¿Cuáles son las principales preocupaciones de los miembros del Espacio en este sentido?

Por medio de la dinámica interactiva denominada “Conversación Activa o de Relevos” los participantes del taller desarrollaron una conversación en torno a las siguientes preguntas:

- ¿En qué consisten las reformas?
- ¿Cuáles son los pros y contras?
- ¿Por qué perjudica a los trabajadores?
- ¿Por qué beneficia a los empresarios?
- ¿Cómo afecta a las trabajadoras?
- ¿Es necesaria la reforma en el proceso de globalización?



El resultado de la dinámica resultó muy interesante ya que reflejó tanto las posiciones, dudas y preocupaciones así como los vacíos de información en torno a los temas. De entre las intervenciones rescatamos lo siguiente:



- Es necesaria una reforma laboral donde se rescate la libre asociación.
- ¿Para qué una reforma si no se cumple con la actual?
- Los sindicatos no están capacitando a sus bases sobre las reformas.
- Es necesario conocer más sobre la reforma Abascal.
- ¿Es obsoleta la Ley actual?
- ¿La flexibilización del trabajo beneficia a las trabajadoras o se pierden derechos?
- ¿Los empresarios realmente quieren la reforma?
- Es necesaria una reforma a favor de los trabajadores sin eliminar prestaciones y demás derechos que contempla la ley actual.

• ACCEDER LA DINÁMICA ELABORADA POR MUTUAC

Benedicto Martínez, del Frente Auténtico del Trabajo, participó en el taller para complementar esta sesión tratando de responder a las preocupaciones. En su presentación planteó la posición y análisis del FAT con respecto a las reformas a la Ley Federal del trabajo.

• ACCEDER AL ANÁLISIS DEL FAT

Presione aquí para acceder a un artículo del mes de Abril, 200, “Derechos colectivos y opacidad informativa: Oportunidades para los contratos de protección al empleador”, por Arturo Alcalde, Patricia Juan Pineda, FAT y Graciela Bensusan, UAM/X.

Por su lado y en su presentación al Espacio, José Ramírez (FITVC) describió como el movimiento internacional va hacia la fusión de las federaciones sindicales –en relación a la creación el año pasado de la Confederación Internacional de Sindicatos (ITUC, por sus siglas en Inglés) – y su impacto potencial en México. Dijo que la reciente tendencia internacional se orienta hacia una mayor transparencia de parte de los sindicatos (mexicanos) y de la necesidad de que desarrollen relaciones con otros actores de la sociedad civil (ONGs en particular) como esta sucediendo en otros países. Hizo notar, sin embargo, que “muchos sindicatos no tienen interés en cambiar”.

• ACCEDER RECURSOS EN LA PÁGINA WEB DEL FITVC

## **CIERRES, CIERRES Y MÁS CIERRES**

Desde 2000, un tercio de los empleos de la industria del vestido se han perdido. El tema de cómo tratar con los cierres fue el enfoque del taller de Marzo. En ese taller el grupo trabajó en la elaboración de una serie de demandas hacia los empresarios, las marcas y los gobiernos para poner sobre la mesa las expectativas que tiene la sociedad civil de cómo tratar con la transición en la industria en una manera no solamente legal sino también justa.

Demandas: Retomamos esta conversación en agosto por medio de un documento, redactado por RSM basado en el trabajo de marzo, que se llama “Cierres de fábricas – Nuestras Demandas ¿Qué es lo que esperan los grupos de derechos laborales de los minoristas, fabricantes y del gobierno?”

•ACCEDER DOCUMENTO: “NUESTRAS DEMANDAS”

Aquí se puede acceder un cuadro que preparamos: ¿Qué establece la ley en México para proteger los derechos e intereses de los trabajadores en el caso de cierres de fabricas?

Estudios de Casos: También se presentó otro documento con una selección de estudios de casos sobre cierres – experiencias de México, El Salvador, Tailandia y República Dominicana. De las experiencias concretas se pretende sacar lecciones generales para maximizar la posibilidad de ganar los derechos legales de los trabajadores y beneficios adicionales, capacitación y otras oportunidades de empleo.

•ACCEDER DOCUMENTO “CIERRES DE FÁBRICAS – ESTUDIOS DE CASOS”

## **DESDE COAHUILA HASTA YUCATAN Y PUEBLA- LECCIONES APRENDIDAS A PARTIR DE 4 CASOS**

En una sesión de 3 horas el jueves por la tarde, se discutieron cuatro casos en los cuales miembros del Espacio han estado involucrados centralmente. El propósito fue evaluar qué se logró y qué no se logró, la experiencia de los grupos locales al intentar dialogar con ejecutivos de empresas y/o funcionarios gubernamentales, y qué lecciones se aprendieron en esas experiencias.

### **Cierres -- Gildan Activewear, Monclova**

En marzo de 2007, la empresa canadiense fabricante de camisetas Gildan Activewear, cerró sus dos fábricas de confección en Monclova, Coahuila, dando a sus 1,300 trabajadores un aviso previo de sólo un día. Sin embargo, Gildan respondió a las propuestas de SEDEPAC y la RSM concernientes a sus obligaciones con los trabajadores. A la fecha ha pagado la indemnización y otros pagos por la falta de notificación previa, y ha contribuido económicamente a un programa de capacitación a través del gobierno. La cuestión de extender los beneficios de seguridad social (IMSS) para los trabajadores era algo que en el momento de la presentación del caso aun se estaba negociado.

En el último día del taller, la RSM recibió un correo electrónico de Gildan en el cual le informaba que acordaba extender la cobertura del IMSS por un año entero a ex trabajadores de Gildan quienes no hubieran logrado emplearse después del cierre. Esta extensión de un beneficio de cobertura de salud mas allá de las 8 semanas provistas por la Ley laboral Mexicana es particularmente importante para las mujeres trabajadoras que estaban embarazadas al momento del cierre y para aquellos trabajadores que sufrían de enfermedades de trabajo o lesiones y que requerían atención mas allá de las 8 semanas.



No obstante el hecho inaceptable de los cierres en si mismos y la falta de notificación y consulta de parte de Gildan, SEDEPAC describe al trato que dio Gildan a los trabajadores después del anuncio del cierre como positivo e histórico para Coahuila.

SEDEPAC resaltó los siguientes aprendizajes:

- La larga historia de relación con la RSM y el conocimiento de la compañía, así como el conocimiento de SEDEPAC de la gerencia local resultó ser útil en las negociaciones sobre las compensaciones.
- Los vínculos entre SEDEPAC y aliados internacionales, y con la RSM en particular, que proporcionaron información sobre las operaciones globales y las estrategias de negocio fortalecieron su posición para el momento de la negociación.
- La cuidadosa recopilación de documentación, incluyendo un creíble número de testimonio de quejas de los trabajadores, fue extremadamente importante para armar cualquier caso.
- El análisis del contexto político local, identificando a actores claves que pudieran estar incluidos en la estrategia general, es esencial. Una conjunción de factores puede ayudar a lograr una campaña exitosa.

- ACCEDER INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE LOS CIERRES DE GILDAN EN MÉXICO Y LAS EVALUACIONES DE SEDEPAC Y RSM

- ACCEDER CARTA DE EVALUACIÓN DE SEDEPAC A GILDAN

## **Negociación -- Monty Industries, Yucatán**

La empresa localizada en Hong Kong, Monty Industries, es un importante inversionista en la industria de la confección para exportación de Yucatán y el propietario de la mayor fábrica de confecciones en el estado. Ha producido para Gap Inc., American

Eagle Outfitters, Eddie Bauer, Polo Ralph Lauren, LL Bean, y Ann Taylor. Noticias de que Monty estaba invirtiendo en China desataron rumores de posibles cierres de plantas en Yucatán, lo que hizo que CEPRODEHL y la RSM se contactaran con una marca pidiéndole que facilitara un diálogo con la empresa concerniente a sus planes futuros. La marca respondió a la solicitud, pero no actuó de la manera que esperaba CEPRODEHL. Asimismo, la falta de confianza entre CEPRODEHL y la marca resultó en una falta de disposición a compartir información. La relación con el empleador también ha planteado interrogantes para CEPRODEHL en lo concerniente a su rol y responsabilidad ante los trabajadores.

CEPRODEHL resaltó los siguientes aprendizajes:

- La recopilación de información sobre la compañía en cuestión es clave; es crucial conocer las motivaciones de la gente con la que estas tratando y la lógica detrás de sus estrategias.
- Es esencial documentar sistemáticamente toda la información recolectada y verificar la información antes de presentarla a las compañías.
- Es importante reforzar con los trabajadores la importancia de conservar todos los documentos que reciben del empleador y poner atención a las etiquetas de marcas que llevan los productos que hacen.
- La capacitación es esencial para familiarizar a los trabajadores no solo con las leyes laborales del país sino con los códigos de conducta de las marcas compradoras de aquellos productos que ellos hacen.

### **¿Una Empresa Imposible? – Hanesbrands, Monclova**

En diciembre de 2006, el fabricante estadounidense Hanesbrands cerró su principal fábrica en Monclova, Coahuila, dejando desempleados a 1,700 trabajadores. En junio de 2007, anunció que cerraría 13 plantas más en México (Cadereyta de Montes, Madero, Mérida y Nueva Rosita), la República Dominicana, Puerto Rico, los EE. UU. y Canadá. En total 5,000 trabajadores perderían sus empleos, 2,000 de ellos en México, como resultado del traslado de la empresa a países con costos laborales más bajos en América Central y Asia. Hanesbrands no ha tenido la disposición de relacionarse en un diálogo serio con grupos en Coahuila o con la RSM. Mientras tanto, Hanesbrands fue objeto de una investigación independiente por parte del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), en respuesta a acusaciones de los trabajadores por violaciones a la libertad de asociación y otros derechos en una de sus plantas textiles en la República Dominicana.

Hanes de hecho es una compañía muy “difícil” con la cual los grupos locales de derechos laborales puedan tratar. Básicamente ha rechazado todos los intentos de diálogo con la RSM y –más importante, con los grupos locales- como SEDEPAC para los cierres de Monclova y –mas recientemente con el CATLM con el anunciado cierre de Madero Internacional. La resistencia no solo viene de esta compañía sino también de su sindicato, (afiliado a la CTM) y de las autoridades laborales locales.

- ACCEDER UN PERF IL CORPORATIVO DE HANESBRANDS



## Una Lucha por un sindicato independiente – Grupo Navarra, Tehuacán

El Grupo Navarra es un consorcio de propiedad mexicana y el más importante fabricante de jeans en Tehuacán, Puebla. Desde comienzos de 2007, la planta Vaqueros Navarra (VN), que es parte del Grupo, redujo su fuerza de trabajo a través de despidos, pasando de tener entre 1,500-1,800 a solo 800 trabajadores. Los trabajadores despedidos no recibieron notificación legal ni la indemnización apropiada. La empresa emitió además declaraciones contradictorias sobre la posible pérdida de órdenes de compra, lo cual creó un clima de temor en la fábrica. Al mismo tiempo, la empresa introdujo nueva maquinaria y nuevos procesos de producción que aumentaron la presión sobre los trabajadores que quedan. Los trabajadores se quejaron también de no recibir el reparto de utilidades que se les adeuda. Cuando los trabajadores organizaron una Coalición de Trabajadores, como alternativa al sindicato oficial FROC-CROC, para presentar sus demandas; la empresa despidió a los líderes electos por los trabajadores. La CDHLVT, la RSM y los dirigentes de la Coalición se contactaron con las empresas compradoras y les solicitaron que intervinieran como grupo para asegurar que se respeten los derechos de los trabajadores.

La CDHLVT resaltó los siguientes aprendizajes:

- La importancia de ver a este caso en un contexto estatal y político en donde existe una relación incestuosa entre el sistema (establishment) político y los empresarios locales de sector de la confección.
- La necesidad de movilizar la solidaridad internacional como parte de una estrategia local para confrontar al Grupo Navarra, otros dueños de fábricas locales y sus patrones políticos, sin caer en la ilusión de lograr hacer cambios sistémicos en el corto plazo.
- La importancia del surgimiento de nuevos líderes desde los trabajadores que no tienen miedo de hablar.
- La necesidad de evitar que las autoridades laborales usen tácticas que dilatorias que impidan que los trabajadores obtengan sus derechos.

• ACCEDER INFORMACIÓN SOBRE LOS SUCESOS MÁS RECIENTES EN TEHUACÁN



## EXPERIENCIAS DE CENTROAMERICA Y EL CARIBE

El taller del Espacio de agosto incluyó la participación de invitadas especiales de fuera de México, de dos organizaciones en Honduras y la República Dominicana respectivamente, las cuales han estado experimentando un dramático descenso en la industria en el último año, con la pérdida de cerca de 60,000 empleos.

El Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) ha acompañado al Espacio en los últimos 3 talleres. Carla Castro y Yadira Rodríguez dieron una actualización sobre el número de cierres y empleos perdidos, la controvertida implementación de la política del salario diferencial - una estrategia del gobierno que reduce el salario mínimo en los estados del sur de Honduras como una manera de atraer inversión a la región-, y sobre el esperanzador lanzamiento de una campaña regional en contra de la flexibilización en la que muchas organizaciones de derechos laborales están involucradas en Honduras.



- ACCEDER EL POWERPOINT DE LA PRESENTACIÓN DE EMIH

Lourdes Pantaleón, de la Fundación Laboral Dominicana (FLD), aceptó la invitación a participar en el taller. Radicada en Santiago, la FLD ha estado trabajando en derechos laborales desde 1996. Le pedimos a Lourdes que compartiera con nosotras su experiencia con el programa de capacitación en derechos laborales que fue financiado por la Fundación Levi Strauss (FLS). Ya que algunos grupos en México tienen proyectos similares, y algunos otros se cuestionan sobre el apoyo a derechos laborales de parte de la FLS, creemos que fue una excelente oportunidad para aprender mas sobre un proyecto así en la RD.

- ACCEDER EL POWERPOINT DE LA PRESENTACIÓN DE LA FLD SOBRE SU PROYECTO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

## RELACIONÁNDONOS CON OTROS ACTORES - ¿NUEVOS ALIADOS?

En esta sesión, los grupos evaluaron en qué medida ellos podrían y deberían comprometerse con diferentes actores –primero a través de una discusión colectiva y luego en pequeños grupos, en donde cada uno de los mismos preparó una serie de propuestas iniciales de como se ven a si mismos involucrados con diferentes actores y con que objetivos. Las siguientes preguntas guiaron su discusión:

- Hasta dónde queremos y podemos relacionarnos con:
- ¿Legislativo? ¿Gobierno? ¿Empresarios? ¿Marcas? ¿Sindicatos?
- ¿Qué queremos con cada actor?
- ¿Cuáles son nuestras propuestas?
- ¿Cómo lo vamos a hacer? (Estrategia / Táctica)

A los grupos se les pidió que consideraran lo siguiente:

¿Es atractiva nuestra propuesta para todas las partes, está sustentada?

¿Cuáles son nuestras fortalezas, debilidades para hacerlo?

Cada grupo presentó en la plenaria y acordaron seguir trabajando en estas propuestas para el siguiente taller.

## **PROXIMOS PASOS**

En el cierre de la sesión, el grupo acordó una serie de prioridades para el próximo período y aporío ideas para el siguiente taller:

- Todos sienten que el Espacio necesita seguir poniendo atención a lo que suceda con la reforma laboral, etc;
- Todos necesitamos estar pendientes de diferentes cosas que se discutieron en el taller, particularmente a la lucha por el sindicato independiente en Vaqueros Navarra en Tehuacán, a cómo continúan las cosas con la oferta de Gildan de cobertura medica para sus ex empleados en Monclova, y sobre los ataques contra Julia Quiñonez, coordinadora de CFO.
- Todos harán un esfuerzo para revisar una vez más el documento de Cierres –los estudios de caso y las demandas.
- La lista de correo debe mantenerse para compartir información, monitorear lo que esta sucediendo en la industria y movilizarse para la solidaridad.
- Una fecha tentativa para el próximo taller seria Febrero de 2008;
- Quizás deberíamos organizar para la próxima vez una sesión especial sobre “auto cuidado” para los y las activistas, dado que todos se sienten sobrecargados. \*