

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Junio 2003, Vol. 8 N° 2



La Senza abandona a sus trabajadoras de lencería en Tailandia



La empresa de tiendas de lencería canadiense La Senza está tratando de aludir sus responsabilidades hacia las trabajadoras de su fábrica proveedora de corpiños "Gina Form Bra" en Bangkok, Tailandia.

Otra tienda de lencería de Montreal, Boutique Jacob, dejó de hacer pedidos de la fábrica Gina Form en abril, citando motivos comerciales, incluyendo comercialización, precios y calidad del trabajo para justificar esta decisión.

El presidente de La Senza, Lawrence Lewin, sostiene que su empresa está dejando la fábrica tailandesa debido a las protestas del 1° de mayo organizadas por miembros y simpatizantes de la RSM en cuatro ciudades canadienses. Sin embargo, las trabajadoras de Gina Form dicen que terminaron el último pedido de La Senza en la última semana de abril, días antes de que la empresa tuviera conocimiento de las acciones del 1° de mayo.

Las protestas del 1° de mayo incluyeron una quema de corpiños frente a una tienda La Senza en el centro de Winnipeg, una manifestación a otra tienda y

entrega de peticiones al gerente en Vancouver, entrega de panfletos informativos a clientes en tres tiendas de Toronto, y distribución de panfletos en una marcha del 1° de mayo en Montreal. Los manifestantes instaron a La Senza a seguir contratando a la fábrica y a contribuir a los esfuerzos por eliminar las violaciones a los derechos de las trabajadoras.

La RSM está pidiendo actualmente a La Senza que resuma de inmediato los pedidos con la fábrica Gina Form Bra y que trabaje con otros compradores,

— continúa en la página 8 —

índice	Nike contra Kasky	2
	BJ&B contrato sindical ...	3
	El foquito rojo de Barbie	4
	Notas y noticias	6
	Nuevos recursos	7

Nike contra Kasky:

¿Responsabilidad corporativa o enfriamiento del litigio?

En la Suprema Corte de los EE UU se está peleando un caso de importancia crítica con importantes implicancias legales y políticas para el movimiento por la responsabilidad social corporativa.

Nike contra Kasky pone al gigante de indumentaria deportiva Nike, contra el activista contra la explotación de San Francisco, Mark Kasky, en un caso de David y Goliat, si es que alguna vez hubo algo parecido.

el boletín de la Red de Solidaridad de la Maquila

es una publicación trimestral en inglés y español de la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). La RSM incluye más de 400 grupos e individuos de todo Canadá. La RSM promueve la solidaridad entre grupos canadienses laborales, de mujeres y del movimiento social con sus contrapartes de México, América Central y Asia que trabajan en organizar para mejorar los estándares y las condiciones de trabajo en las zonas de maquiladoras y de procesamiento de exportaciones.

Editores

Bob Jeffcott
Tullia Marcolongo
Georgia Marman
Anamika Mujoo-Girotee
Kevin Thomas
Ian Thomson
Lynda Yanz

Traducción
Anibal Vitón

Red de Solidaridad de la Maquila
606 Shaw Street
Toronto, Ontario
M6G 3L6 Canada
Phone: 416-532-8584
Fax: 416-532-7688
E-mail: info@maquilasolidarity.org
<http://www.maquilasolidarity.org>

El tema específico que trata la Corte Suprema es si las declaraciones públicas hechas por Nike en respuesta a acusaciones de abusos de explotación son “opinión comercial” o “libertad de opinión”. Sean o no verdad las declaraciones públicas de Nike sobre asuntos sociales y ambientales no es un tema en el caso ante la Corte Suprema.

El tema principal detrás de la cuestión específica bajo revisión es si las corporaciones deben ser tratadas como “personas” en lo que concierne a la Primera Enmienda Constitucional de los EE UU sobre libertad de opinión, si las corporaciones pueden ser hechas responsables por declaraciones falsas sobre sus prácticas sociales y ambientales, y si las causas judiciales sobre este tema hará más responsables a las corporaciones o las hará menos dispuestas a informar voluntariamente sobre acciones que están realizando para tratar con problemas sociales y ambientales.

Esta historia comienza en 1998 cuando el ex atleta Mark Kasky inició una demanda contra Nike por “propaganda falsa” debido a declaraciones públicas hechas por la empresa,

incluyendo que sus trabajadores en las fábricas proveedoras del extranjero ganaban el doble del salario mínimo local y estaban protegidos contra abuso físico y sexual. Según una ley de protección al consumidor

estatales que prohíben mensajes comerciales falsos y engañosos.” En otras palabras, Nike y otras corporaciones quedan expuestas a demandas legales por declaraciones falsas sobre sus prácticas sociales o



de California, cualquiera puede demandar judicialmente a una empresa por falsa propaganda.

Las cortes tanto del estado como de apelaciones dictaminaron a favor de la posición de Nike de que sus declaraciones eran opiniones “no comerciales”, protegidas por lo tanto por la Primera Enmienda Constitucional, pero la Suprema Corte de California anuló esta decisión en una apelación, dictaminando que las declaraciones de Nike constituían “discurso comercial en el caso de la aplicación de las leyes

ambientales. Nike luego apeló esta decisión ante la instancia judicial superior del país.

En una presentación *amicus curae* (amigo de la corte) a la Corte Suprema en nombre de Domini Social Investments, la profesora de derecho Cynthia A. Williams declara “[D]ebemos tratar a las declaraciones de las empresas sobre hechos sociales y ambientales precisamente de la misma manera que tratamos sus declaraciones o hechos financieros. Estos factores son críticos para inversionistas y consumidores, pero sólo

— continúa en la página 8 —



Trabajadores de BJ&B obtienen el primer contrato sindical

El 26 de marzo, trabajadores de la fábrica de gorras BJ&B en la República Dominicana, obtuvieron una importante victoria cuando su sindicato y la gerencia de la fábrica firmaron el primer convenio de negociación colectiva.

La firma del convenio es la culminación de una difícil lucha de dos años que combinó organización local de los trabajadores, campañas de grupos de Estudiantes Unidos contra la Explotación en diversas universidades estadounidenses, y los esfuerzos de la Asociación Trabajo Justo (FLA) y el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC) para tratar con las quejas de los trabajadores y los reclamos de los compradores de marcas.

Precedente salarial

El contrato otorga un incremento salarial del 10 por ciento a partir de enero de 2004, incentivos monetarios por productividad, y becas a 75 estudiantes universitarios, el 67 por ciento para trabajadores de la fábrica o sus hijos, y 33 por ciento a jóvenes residentes de la comunidad.

Según Salem Shubash de la FLA, este es el primer convenio colectivo que

otorga un aumento de salarios en una zona franca dominicana, y representa “un importante paso adelante en mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dominicanos de la industria del vestido”.

BJ&B produce gorras deportivas para Nike y Reebok, ambas de las cuales son miembros de la FLA, y para varias universidades estadounidenses, muchas de las cuales son miembros de la FLA y/o del WRC.

Reincorporación de trabajadores

Los trabajadores comenzaron a organizarse en octubre de 2001. Veinte de ellos, el número requerido por la ley, presentaron una solicitud de certificación del sindicato. Cuando la patronal se enteró de que se había formado un sindicato, anunciaron por el sistema de altavoces que si los otros trabajadores no echaban a los dirigentes sindicales de la fábrica, todos se quedarían sin trabajo. Todos los veinte trabajadores que habían

firmado la solicitud de certificación del sindicato fueron entonces despedidos.

El WRC comenzó a participar en el caso en diciembre de ese año, cuando los trabajadores de BJ&B presentaron un reclamo, acusando a su empleador de despedir ilegalmente a los 20 dirigentes sindicales. La FLA se inmiscuyó a principios de 2002 cuando Nike, Reebok y adidas presentaron un reclamo conjunto ante la FLA, acusando a su proveedor de violar las disposiciones sobre libertad de asociación del código de conducta de la FLA.

La intervención de la FLA, el WRC y compradores universitarios y de marcas dio como resultado la reincorporación de los dirigentes sindicales despedidos, así como algunas mejoras en las condiciones de la fábrica. Sin embargo, hicieron falta más intervenciones en respuesta a otros despidos ilegales y un acoso continuo a los dirigentes sindicales. BJ&B

finalmente reconoció al sindicato en octubre de 2002.

Potencial para la cooperación

En un informe de actualización a las universidades afiliadas, el Director Ejecutivo del WRC, Scott Nova, señala la importancia de los roles desempeñados por la FLA, Nike y Reebok y Estudiantes Unidos contra la Explotación. Elogia a la FLA por asistir en la reincorporación de los dirigentes sindicales despedidos, y la contratación del ex Secretario de Trabajo Rafael Albuquerque como defensor en el caso, y por llevar a cabo capacitación sobre libertad de asociación con trabajadores y supervisores, dirigida por el ex Director de Monitoreo de la FLA, Louis Vanegas.

Según Nova, “este caso sobresale como un buen ejemplo del potencial para una efectiva cooperación WRC-FLA en esfuerzos correctivos.”

El Foquito Rojo

Por Ana Enriquez, Factor X/Casa de la Mujer
Tijuana, México

La Historia de una Trabajadora de una Fábrica de Juguetes



En Diciembre del 2001, justo antes de navidad, como las demás de sus compañeras, Martha recibió varios juguetes a puerta de fábrica. En aquel tiempo le correspondieron, según los puntos que acumuló por las semanas puntualmente trabajadas para Mabamex, la casita musical, el pizarrón en forma de camión de la marca Fisher Price y un juego de té. Los juguetes eran una forma de prestación que las trabajadoras de esta maquila podían recibir año con año. Ella recuerda que esos juguetes eran de los "palets" regresados a la fábrica.

Además de los juguetes, también, como todos los años en los meses previos a Diciembre, Martha junto con cientos de trabajadoras y trabajadores de Mabamex, recibían las noticias de ser descansados por la temporada navideña. Muchos en realidad eran despedidos definitivamente, otros tantos se llevaban la promesa de que podían regresar a principios de año a trabajar de nuevo.

A los despedidos les recogían bata y credencial y les hacía firmar sus

renuncias por indemnizaciones irregulares y muy por debajo de lo que realmente les correspondía. Aquellos a quienes les dejaban bata y credencial sabían que podían regresar a ser "recontratados" a principios de año. Ese año Martha tuvo suerte.

Mattel es la marca de la famosa y popular rubia muñeca Barbie. Mattel también es una empresa famosa en el mundo por decir abiertamente que

En los Estados Unidos, las niñas de 3 a 11 años reciben un promedio de tres Barbies por año.

tiene un Código de Conducta en el que se compromete a respetar los derechos laborales básicos de sus trabajadoras y trabajadores en el mundo y que se preocupa por hacer cumplir tal código en las fábricas de su propiedad.

Martha entró a trabajar como ensambladora en marzo del 2000 a Mabamex S.A. de C.V., que es una de las dos únicas maquilas que operan en México propiedad de Mattel Inc. y se encuentra en Tijuana y Montoi en la ciudad de Monterrey. Estuvo en diferentes áreas de la maquila. Primero en arneses, luego la cambiaron al área del ViewMaster, de ahí la

*Martha
(en el
centro)
y Ana
Enriquez
con una
bandera
de
protesta.*

de Barbie

mandaron al trenesito. "Me traían para arriba y para abajo. Yo acomodaba unos monitos y perritos. A veces me ponían en todos los lugares, no tenía un lugar fijo, me pestaban a las áreas".



Luego la mandaron al Espiral. Dos meses en un juguete, luego se acabo, de vuelta al espiral. En el 2001 recuerda que Mabamex fabricaba la minivan de la Barbie. En el 2002 pasó finalmente a moldeo para estar recibiendo las piezas de juguete que salían de las maquinas y acomodarlos en los "gailors".

En julio del 2002 se acababa de dar de alta para cambiarse al turno de la mañana. El día 4, alrededor de las 7:40 a.m. Martha sufre un accidente. Se hace una herida a la mitad del antebrazo izquierdo con una navaja, cuando estaba retrabajando una pieza de plástico. Los guantes que le habían dado para

protegerse no le cubrían mas alla de la mano. Se va a la enfermería de la fabrica y le dan 3 puntadas. La mandan de regreso a su lugar de trabajo a seguir cargando cajas con la herida vendada. Horas mas tarde, con dolor e hinchazón Martha decide por su cuenta salirse de la maquila e ir al Seguro Social a ser atendida. En el seguro su herida fue calificada como profesional y le dieron 7 dias de incapacidad.

Al dia siguiente regresa a llevar la incapacidad y solicitar que le sean llenados sus papeles por la empresa. Doctor, enfermeras, encargado de recursos humanos tratan de diferentes modos y con diferentes actitudes y argumentos, durante horas, de persuadir a Martha que no acuda de

nuevo al seguro social, que no insista en que sus papeles sean llenados.

"Esto es como un foquito rojo prendido para nosotros, para la

empresa", le dice uno. "No tiene mucha importancia tu cortada", le dice otra. "Te voy a pagar toda tu semana, si el Seguro te dió 8 dias yo te voy a dar 10, dos dias mas, cómo la ves?"

Cada año se lanzan al mercado 150 nuevas Barbies

Te voy a dar todo, tu cheque, tus bonos, tus juguetes", le ofrecen y prometen. "No voy a tener en la empresa a una

persona que no confie en nosotros, que nos perjudica, piénsalo, te voy a dar sábado y domingo, no te voy a llenar nada" le terminan diciendo.

Finalmente, en el reporte para el Seguro Social, que la empresa no puede evitar llenar por la insistencia y firmeza de Martha, aparecía la leyenda:

"posteriormente continuó laborando voluntariamente". Esto indigna aún mas a Martha y decide acudir a Conciliación y Arbitraje y citar a la empresa para que se aclare y corrija que ella no había regresado voluntariamente a trabajar el dia de su accidente.

Al termino de su periodo de incapacidad, Martha regresa a trabajar por los meses siguientes hasta que en Noviembre 7 es despedida. El encargado de Recursos Humanos le dice: "Hace unos meses usted nos mando unos citatorios

de la Dirección del Trabajo y ahora ya no queremos que labore con nosotros, este es su último dia de trabajo, esta despedida".

Martha ahora es una ex trabajadora de Mabamex. La indemnización ofrecida a Martha no solo no fue justa, los juguetes que le correspondían por sus puntos acumulados ese año también le fueron negados. Martha decidió interponer ante las autoridades laborales una demanda por despido injustificado en contra de

Mabamex.

Ahora, el foquito rojo esta prendido para Martha. Ahora ella sabe que Mabamex no es solo juguetes para la Mattel que salen "calientitos" de las maquinas y que se ganan por puntos o se pierden por desobediencias. Martha conoce ahora los

compromisos de conducta que la transnacional Mattel dice se ha comprometido a cumplir con sus trabajadoras en el mundo, y que siempre habrá mecanismos para convocarla a cumplir sus promesas. La Barbie no sabe que ahora Martha sabe.

La mayoría de las Barbies son fabricadas en China, donde las fábricas proveedoras de Mattel emplean aproximadamente 10.000 trabajadores.

notas Y noticias

El Estado de Maine enfrenta a Gildan

El Estado de Maine ha invocado su código de conducta de vendedor para desafiar a la empresa fabricante de camisetas de Montreal, Gildan

Activewear, a que pruebe que respeta los derechos de los trabajadores en sus fábricas de Honduras.



En julio de 2002, el Estado compró a Gildan camisetas para los internos de uno de sus instituciones correccionales. Cuando conoció los informes de los medios canadienses de acusaciones de pruebas forzosas de embarazo y violaciones a la libertad de asociación en plantas de Gildan, la División de Compras del Estado requirió a su vendedor a que suministre pruebas de que Gildan estaba cumpliendo con el código de conducta del Estado.

Otros compradores en cantidades de productos de Gildan han requerido pruebas similares, incluyendo a la Universidad de Toronto, Amnistía Internacional, Oxfam Canadá y el Festival Folk de Winnipeg.

Acuerdo de US\$ 20 millones para trabajadores de Saipan

El 24 de abril se aprobó un acuerdo de US\$ 20 millones en una demanda colectiva en nombre de 30.000 trabajadores de la confección en la isla

Saipan, en el Océano Pacífico. De las 27 detallistas estadounidenses mayores nombradas en la demanda, hay sólo una que no ha coincidido con el acuerdo. Únicamente se resiste Levi Strauss que continúa la pelea judicial.

La demanda colectiva de 1999 acusó que los trabajadores trabajaron en condiciones de explotación, trabajando hasta 12 horas por día, siete días por semana, cosiendo para conocidas tiendas y marcas estadounidenses, como Gap, Sears, Liz Claiborne, Levi's y Target. Acusaba a las empresas de beneficiarse con trabajo forzoso, en el que los "trabajadores invitados" de China y otros países asiáticos estaban obligados a firmar contratos por medio de los cuales se les negaba sus derechos humanos básicos y les obligaba a pagar cuotas de reclutamiento exorbitantes para trabajar en la isla del commonwealth estadounidense.

Aunque el acuerdo no incluye una admisión de falta, requiere a las empresas que contribuyan a US\$ 20 millones a un fondo para pagar salarios atrasados y cooperar con monitoreo independiente de condiciones en las fábricas. Las partes acuerdan explorar la participación de la OIT en el sistema de monitoreo, pero el gobierno de EE UU se ha negado a permitir la participación de la OIT. (En tanto protectorado estadounidense, Saipan está bajo jurisdicción del gobierno federal estadounidense.)

Sigue la espera de la revelación sobre la revelación

Hace cuatro meses que el gobierno federal canadiense prometiera emitir un informe evaluando la propuesta del

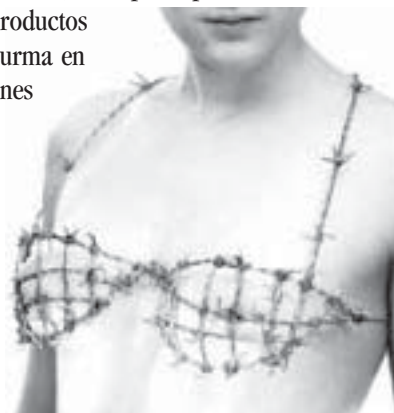
Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG) para regulaciones sobre revelación en las fábricas que venden productos de indumentaria en Canadá. El ETAG sigue a la espera del informe y de las mesas redondas de debate sobre la propuesta y otras opciones de políticas que fueron prometidas. El 24 de febrero, ETAG llevó decenas de miles de etiquetas de ropas y peticiones firmadas por más de 20.000 canadienses a la oficina del Ministro de Industria Alan Rock, demostrando un amplio apoyo público a regulaciones sobre revelación de fábricas proveedoras.

Adiós Burma, (por ahora)

La tienda canadiense Boutique Jacob ha respondido a una campaña de boicot de consumidores lanzado por Amigos Canadienses de Burma acordando dejar de fabricar productos Jacob en Burma, al menos por ahora.

El 19 de abril, Amigos Canadienses de Burma realizó una distribución de panfletos en cuatro ciudades canadienses, instando a Jacob a cesar sus operaciones comerciales con Burma hasta que mejore significativamente la situación de derechos humanos en ese país. El 30 de abril, la empresa prometió no vender productos hechos en Burma en sus colecciones de otoño e invierno de 2003 y en todo 2004.

Mientras que Amigos de Burma



se complace con este anuncio de Jacob, no están satisfechos que la empresa no haya declarado sus intenciones para después de 2004 o acordar terminar todas las relaciones con Burma hasta que se restauren en ese país la democracia y los derechos humanos.

Burma, cuyo nombre fue cambiado a Myanmar por sus gobernantes militares, está controlado por una de las dictaduras más brutales del mundo. En los últimos años, Amigos Canadienses de Burma, la RSM y el Grupo de Acción por el Comercio Ético han instado al gobierno canadiense a imponer sanciones económicas al régimen y prohibir las importaciones de Burma.

Trabajadores de Duro logran un acuerdo

Los trabajadores de la fábrica Duro Bag en Río Bravo, México, que fueron despedidos hace casi dos años por apoyar un sindicato independientes, han obtenido un acuerdo con la empresa estadounidense, el cual otorga a los trabajadores pagos por indemnización por un total de US\$185.000.

El acuerdo fue logrado con la asistencia de la Coalición por la Justicia en las Maquiladoras (CJM), el Comité Interfé por la Responsabilidad Corporativa y la Fuerza de Trabajo Marín de Interfé. Los grupos religiosos arreglaron reuniones con compradores estadounidenses de productos de Duro, que resultaron en una mayor presión de un cliente importante para solucionar el conflicto.

A pesar de perder una serie de casos ante los consejos laborales locales y federales, Duro se negaba a reincorporar a los trabajadores despedidos ilegalmente.

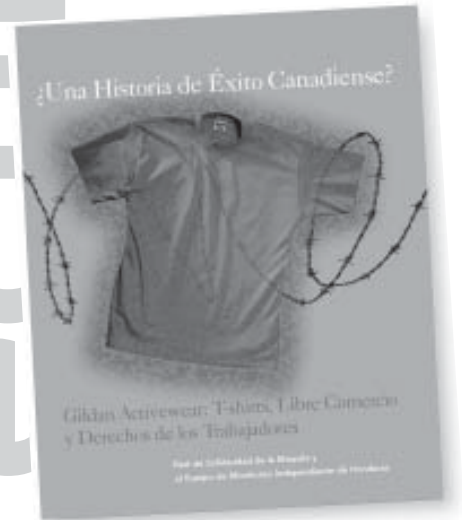
En junio de 2000, cientos de trabajadores de Duro fueron despedidos por tratar de organizar un sindicato independiente.

Durante una votación (recuento) en la fábrica en marzo de 2001 para decidir si los trabajadores querían ser representados por un sindicato independiente, o por un "sindicato oficial", la CROC, los trabajadores fueron forzados a declarar públicamente su voto en presencia de los gerentes de la fábrica y los dirigentes de la CROC. No fue una sorpresa que solamente cuatro trabajadores se atrevieran a votar por el sindicato independiente, y todos esos trabajadores fueron luego despedidos.

Mes de acción Nike

Mayo fue un mes de acción en solidaridad con trabajadores de Nike. Entre el 1º y el 31 de mayo, en todo el mundo se realizaron distribuciones de panfletos frente a tiendas que venden productos Nike, haciendo un llamado a Nike a contribuir al pago de indemnización a 7.000 mujeres y hombres indonesias que perdieron su trabajo hace siete meses, cuando Nike cambió sus pedidos de Indonesia a países con mano de obra más barata como China y Vietnam. El mes de acción fue iniciado por Nike Watch, un proyecto de Oxfam Australia-Community Aid Abroad.

¿Una Historia de Éxito Canadiense? Gildan Activewear: T-Shirts, Libre Comercio y Derechos de los Trabajadores. La Red de Solidaridad de la Maquila y el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras, mayo 2003. Para obtener copias, contactarse con: info@maquilasolidarity.org



Historias de Trabajadoras en el Web. En colaboración con Factor X/Casa de la Mujer, fotografías mexicanas han creado 'Voces de la Maquila', una nueva página web que cuenta las historias de 16 trabajadoras mexicanas de las maquilas en fotos y en palabras. El sitio incluye también un directorio de organizaciones participando en campañas con el fin de apoyar a las trabajadoras de las maquilas, así como información sobre la historia de la industria maquila y su impacto en los derechos laborales y de género, la salud de los trabajadores y el ambiente. El sitio está disponible en español e inglés. Ver www.lasvoces.org

La Senza

— viene de la página 1 —

incluyendo Gap y Victoria's Secret, presionando a la patronal a reincorporar a 37 miembros y cinco dirigentes sindicales injustamente despedidos, y para terminar con el acoso y la intimidación de miembros del sindicato en la fábrica.

Aunque trata de culpar a la RSM por la decisión de su empresa de dejar la fábrica Gina Form, Lewin dice que el equipo de inspección de La Senza no encontró violaciones a los derechos de las trabajadoras en la planta. Esto contradice directamente los hallazgos del Comité Nacional Tailandés de Derechos Humanos y el Comité de Relaciones Laborales, que dictaminaron que la gerencia de Gina era culpable de violar el Código Laboral Tailandés y convenciones internacionales de derechos humanos.



Manifestantes en Winnipeg queman corpiños frente a la tienda de La Senza

Lewin continúa diciendo que todos los problemas en la fábrica son resultado de “rivalidad intersindical”. Pero según el Sindicato de Trabajadores de Gina, el reclutamiento reciente por parte de la gerencia de un sindicato pro-empresa en la fábrica es la última táctica de una campaña permanente para destruir al sindicato, el cual representa a las trabajadoras desde 1994.

Mientras tanto, las trabajadoras de Gina y quienes las apoyan internacionalmente obtuvieron una pequeña victoria el 18 de marzo cuando se forzó a la gerencia de la fábrica a cumplir con un dictamen de la Corte Suprema de

reincorporar a la ex presidenta y actual Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de Gina, Somboon Rodiareon. La Sra. Rodiareon fue despedida ilegalmente en agosto de 2001.

La intención de La Senza de abandonar a la fábrica Gina Form Bra se da en un momento crítico en la lucha de las trabajadoras, con la intensificación

del acoso a dirigentes sindicales. Se informa que los supervisores han confiscado las tarjetas sindicales de los miembros, y que exigen copias de documentos personales de identidad para facilitar las solicitudes del sindicato pro empresa. También han informado de que explotan el temor a la pérdida de los pedidos para intimidar a los trabajadores para que firmen con el sindicato de la empresa, diciéndoles que si aceptan el nuevo sindicato, la empresa sobrevivirá.

La negativa de La Senza a revelar los resultados de su auditoría de la fábrica en marzo, o aún a proveer a la RSM con una copia de su código de conducta, sugiere que esta empresa canadiense todavía tiene un largo camino a recorrer para tratar con las inquietudes de sus clientes con respecto a posibles vínculos con abusos de explotación.

Sin regulaciones sobre revelación de fábricas proveedoras, empresas como La Senza y Jacob seguirán escondiéndose detrás de vagas declaraciones de responsabilidad social corporativa, al mismo tiempo que evadiendo sus responsabilidades y trasladándose cuando se descubren instancias reales de abusos de explotación.

¿Mensajes comerciales?

— viene de la página 2 —

tienen valor si son verdaderos. Un dictamen amplio a favor de Nike contribuirá a socavar seriamente la capacidad de la Comisión de Intercambio de Securities y otros entes reguladores para asegurar que estas declaraciones sean verdaderas y no engañosas.”

Aunque la mayoría de los grupos estadounidenses contra la explotación, como Press for Change, la Campaña por los Derechos Laborales y Estudiantes Unidos contra la Explotación están de acuerdo con la evaluación de la profesora Williams sobre el impacto negativo de un dictamen de la Corte Suprema a favor de Nike, varios defensores de la responsabilidad social

corporativa, periodistas, la Unión Estadounidense por las Libertades Civiles y la AFL-CIO están preocupados también de que un impacto negativo imprevisto del caso ante la justicia pueda ser que desanime a las empresas a participar en un debate público sobre temas sociales o ambientales, o a la información voluntaria sobre su desempeño social y ambiental.

En su presentación a la Corte Suprema “sin apoyar a ninguna de las partes”, la AFL-CIO declara: [E]n el debate continuo sobre los estándares laborales de Nike, las declaraciones públicas de la Corporación no constituyen la única ni la última palabra, sino que más bien son parte de un diálogo permanente, y sirven de hecho como

catalizador para ese diálogo. El retiro de Nike bajo presión legal del diálogo sobre condiciones laborales en sus plantas de producción sirve tanto para disminuir las fuentes de conocimiento público sobre estos asuntos como para frustrar el debate mismo.”

Sea que una decisión de la Corte Suprema a favor de Kasky desanime o no a las empresas a informar voluntariamente sobre sus prácticas sociales y ambientales, una decisión a favor de Nike sería peor, si dicha decisión consolida aún más la visión de que las corporaciones sean tratadas como “personas” y consagra su “derecho” a engañar al público sobre dichas prácticas.