

# el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Mars 2003, Vol. 8 N° 1

**La empresa canadiense fabricante de camisetas Gildan Activewear enfrenta una vez más acusaciones de violaciones a los derechos de los trabajadores en sus fábricas de Honduras. Hace un año, Gildan fue objeto de una revelación en un programa de la cadena canadiense de televisión CBC, en el cual se acusó a la fábrica de pruebas forzadas de embarazo y otras violaciones de los derechos de sus trabajadores hondureños.**

Un año después Gildan es noticia nuevamente, esta vez por acusaciones de violaciones a la libertad de asociación.

El 24 de noviembre de 2002, diez días después de la presentación de registro de un sindicato de su personal, 38 trabajadores que firmaron la solicitud fueron llamados uno a uno a la oficina de personal, donde se les dijo que estaban despedidos y se les envió fuera de la fábrica acompañados de un guardia de seguridad.

Según los trabajadores, ninguno de ellos recibió una explicación escrita de las razones del despido. Un trabajador informó que el Director de Personal le

preguntó varias veces si era miembro del sindicato. Luego de preguntar por qué era despedido si no habían quejas sobre su trabajo; otro trabajador dijo que el Jefe de Personal replicó: Usted sabe por qué lo estamos despidiendo.”

<b>índice</b>	Sin explotación .....	2
	¿Rock contra explotación? .....	2
	La Senza y Jacob .....	3
	Trabajadores de Lesotho ganan sus derechos .....	4
	Notas y noticias .....	6
	Nuevos recursos .....	7



**Gildan**  
enfrenta nuevas  
acusaciones de  
abusos a los  
derechos  
de los  
trabajadores



Los trabajadores que continúan empleados en Gildan informan que los supervisores les dicen que habían despedido a los trabajadores por firmar por el sindicato, y que el Jefe de Producción había declarado que no se permitiría la organización de un sindicato en la fábrica.

Unos 23 de los trabajadores despedidos han

presentado un reclamo ante la Oficina Regional del Ministerio de Trabajo, acusando a Gildan de no pagarles la indemnización plena correspondiente.

El 4 de diciembre, una inspectora del Ministerio de Trabajo intentó visitar la fábrica para investigar récords de pagos, pero los guardias de seguridad impidieron su

— continúa en la página 8 —



# Sin explotación en Vancouver

Por Tom Sandborn, voluntario de la 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 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  
Anamika Mujoo-Girrottee  
Sonia Singh  
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

**E**n los últimos seis meses, han comenzado varias campañas Sin Explotación en el área de Vancouver de la provincia canadiense de British Columbia, dando espacio público al tema de la utilización de fábricas explotadoras y las políticas éticas de compras.

Este otoño, se formó el Grupo de Compras Éticas de British Columbia como grupo de referencia de otras campañas y organizaciones, entre ellas la Campaña Sin Explotación de la Universidad Simon Fraser, el Congreso Laboral Canadiense, Oxfam Canadá, la RSM, UNITE y Consejos Laborales y sindicatos locales representantes de trabajadores de la Universidad Simon Fraser.

El Grupo de Compras Éticas ha presentado un proyecto de resolución al Consejo de Gobierno de la Universidad Simon Fraser haciendo un llamado a la universidad a implementar una política de compras Sin Explotación y una orden de vender solamente café comercializado con

justicia en el campus. Se han recolectado más de 1.000 firmas en una petición en apoyo de la campaña y ese número sigue creciendo.

También se están elaborando propuestas paralelas para los consejos municipales de Vancouver y Burnaby y para el Distrito Regional del Gran Vancouver.

En diciembre, nuestra coalición patrocinó una gira a Vancouver de Carmen Julia Silva, trabajadora de la fábrica Duro Bag de Río Bravo, México. Carmen había sido despedida por sus intentos de organizar un sindicato independiente.

Al momento de su visita, estudiantes de la Universidad Simon Fraser organizaron en el campus universitario una serie de eventos educativos sobre el tema de la explotación. Nuestra coalición ayudó también a organizar un foro público el 12 de febrero enfocando sobre la pretensión de Vancouver de ser sede de las Olimpiadas y sus vínculos potenciales con problemas de explotación.

## ¿Rock contra la explotación?

El 24 de febrero, el Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG) envió decenas de miles de etiquetas de ropa y peticiones firmadas por más de 20.000 canadienses a la oficina del Ministro de Industria canadiense Allan Rock.

Este envío de etiquetas demostró un amplio apoyo público en todo Canadá a la propuesta de cambios en las regulaciones federales de etiquetado que requiera revelación pública de locaciones de fábricas donde se fabrica ropa y otros productos textiles.

Marilyn Reed, voluntaria de Oxfam Canadá y maestra jubilada de St. John's, Newfoundland, entregó etiquetas recolectadas por estudiantes secundarios, voluntarios de ONGs y miembros de iglesias de toda la provincia. Representantes de Oxfam, el Congreso Laboral Canadiense y la RSM agregaron miles de etiquetas y peticiones recolectadas en otras provincias.

El ministro Rock no estaba disponible para recibir las peticiones y etiquetas, pero funcionarios de la Oficina de Competencia del Ministerio de Industria de Canadá las aceptaron en su nombre.

Prometieron que el 28 de febrero se daría a conocer el informe de la Oficina de Competencia sobre la propuesta de ETAG sobre revelación pública y otras opciones de políticas para tratar con abusos de explotación.

# Ropa interior sucia: la parte menos sexy de Jacob y La Senza



**¡CUIDADO!**  
Es posible que el corpiño sexy que tienes haya sido hecho en Tailandia por trabajadoras que han sido acosadas, intimidadas y sin derecho a la libertad de asociación.

Una campaña de cartas de la RSM que vincula a tiendas de moda de Montreal Jacob y La Senza a abusos a derechos de los trabajadores en Bangkok, Tailandia, ha despertado interés en los medios de Québec, incluyendo historias sobre el Día de los Enamorados en el *Montreal Gazette* y el *Journal de Montreal*.

La empresa Gina Form Bra Company, fabricante de ropa interior contratada por cadenas de tiendas minoristas, incluyendo Boutique Jacob, La Senza, Gap y Victoria's Secret, se dedica a despidos injustos de miembros del sindicato, a acusar falsamente a trabajadoras de dedicarse al juego y de actitudes sexuales inapropiadas, forzándoles a firmar hojas en blanco y

utilizar sus firmas en contratos individuales que socavan su contrato colectivo.

Los trabajadores de la fábrica Gina Form han tenido varios conflictos laborales desde que una nueva gerencia se hizo cargo de la fábrica en 2001. Desde entonces, cada vez hay menos miembros del sindicato al ser amenazados los trabajadores y al estar constantemente vigilados con el fin de destruir al sindicato, que fue formado en 1994.

Más de 450 trabajadores y 200 aprendices fueron despedidos entre agosto y diciembre de 2001. Cinco integrantes del comité ejecutivo y 27 miembros del sindicato fueron despedidos en septiembre de 2001, al cuestionar la empresa la legitimidad del sindicato. La gerencia de Gina Form

también contrató trabajadores con menores salarios y beneficios, mientras se privaba de trabajo a los trabajadores regulares. Se contrataron más guardias de seguridad, incrementando la tensión en una situación de por sí volátil.

Según el Sindicato de Relaciones Laborales de Gina Form, la gerencia introdujo nuevas regulaciones que van en contra del contrato colectivo existente, y actualmente está tratando de sabotear el proceso de negociación colectiva al negarse a considerar las propuestas anuales del sindicato para la negociación.

En una decisión del 21 de noviembre de 2001, el Comité de Relaciones Laborales de Tailandia, ordenó la reincorporación de los trabajadores despedidos en septiembre de ese año. La Gina Form Bra Company ha ignorado esta decisión, así como el dictamen del 17 de septiembre de 2002 de la Comisión Nacional Tailandesa

de Derechos Humanos determinando que la empresa violaba la Ley de Relaciones Laborales del país (1975), y las convenciones de la ONU sobre derechos humanos.

A pesar de estos dictámenes, la fábrica Gina Form ha sido certificada por el Programa de Certificación de Responsabilidad Mundial en la Producción de Indumentaria (WRAP) como en cumplimiento con el código de conducta del WRAP. El WRAP es una iniciativa de monitoreo de código de los fabricantes estadounidenses

de confecciones y cuenta con el apoyo de Wal-Mart y muchos fabricantes



y minoristas canadienses. Las Orientaciones por un Comercio Responsable del Consejo de Minoristas de Canadá son virtualmente idénticos al código de conducta de WRAP.

El 26 de diciembre último, el Sindicato de Relación Laboral de Gina escribió una

— continúa en la página 8 —

## Cómo los trabajadores de la confección de Lesotho ganaron el respeto a sus derechos



**M**ucha gente probablemente nunca oyó hablar de Lesotho, un pequeño país sin salida al mar rodeado por Sud Africa. Muchos menos aún son conscientes de que Lesotho se está convirtiendo en un gran productor de mezclilla de marcas famosas y otros productos de indumentaria.

En los últimos dos años, la RSM y nuestros socios religiosos, laborales y ONGs del Grupo de Acción sobre el Comercio Etico (ETAG) participaron en una campaña internacional en apoyo de los esfuerzos de los trabajadores de la confección.

En diciembre de 2002, esta campaña logró una victoria que sienta precedentes cuando los trabajadores lograron el reconocimiento de su sindicato en dos fábricas de confecciones de propiedad de la multinacional taiwanesa Nien Hsing.

### Investigación y acción

En septiembre de 2001, la RSM recibió información de la Campaña Ropa Limpia Europea sobre violaciones a los derechos de los trabajadores en varias fábricas de confecciones de Lesotho. La información estaba basada en una investigación extensa realizada por el Centro Holandés de Investigación sobre Corporaciones Multinacionales (SOMO) y el Proyecto de Investigación Sindical (TURP) de Sud Africa.

En ese mismo mes, la RSM y UNITE recibieron un llamado a la solidaridad del Sindicato de Trabajadores de la Confección y Afines de Lesotho (LECAWU).

Nos sorprendió saber que al menos una de las fábricas perfiladas en el estudio de SOMO/TURP, Sun Textiles, producía ropa para marcas privadas de Zellers, que es propiedad de la Hudson's Bay Company de Canadá.

Sospechábamos también que la marca de jeans Cherokee de Zellers' era fabricada en otras dos fábricas de Lesotho de propiedad de Nien Hsing.

El informe documentaba graves abusos de explotación en las tres fábricas, incluyendo salarios de pobreza de US\$16 por semana, horas excesivas de trabajo y horas extra obligatorias, abuso verbal y físico, salidas de emergencia cerradas con llave durante las horas de trabajo y discriminación y despidos de miembros del sindicato.

En octubre de 2001, el Grupo de Acción sobre el Comercio Etico (ETAG) presentó información de dos informes a funcionarios de la Hudson's Bay Company. Ellos prometieron investigar la situación y volver a informar al ETAG.

Luego de esperar dos meses por este informe, ETAG decidió comisionar a TURP a realizar un estudio de

seguimiento para confirmar que seguían ocurriendo violaciones en las tres fábricas y que los jeans Cherokee de Zellers' eran fabricados en las dos fábricas de Nien Hsing.

### Lanzamiento de la campaña

En febrero de 2002, ETAG recibió una carta de la Hudson's Bay reconociendo que se había realizado una auditoría de fábrica en Sun Textiles y dando a entender que ya no compraban a esa fábrica, pero sin dar información sobre los resultados de la auditoría o qué acciones habían tomado.

ETAG dio a conocer inmediatamente el nuevo informe de TURP y lanzó una campaña de cartas y de reparto de panfletos en las tiendas para persuadir a Hudson's Bay a permanecer en las fábricas y trabajar con sus proveedores para eliminar los abusos.

### Arriba:

Reunion organizativa de LECAWU

### Abajo:

Daniel Maraisane muestra jeans fabricados en Lesotho

# = Victoria de los trabajadores



En Europa, la Campaña Ropa Limpia puso el informe en su sitio web y envió alertas para la acción a sus contactos en todo el mundo, pidiendo que se envíen cartas de protesta a Hudson's Bay. En los Estados Unidos, UNITE utilizó los informes como parte de su campaña sobre Gap, la cual también se proveía en las dos fábricas de Nien Hsing.

La RSM también se contactó con Gap, instándola a presionar a Nien Hsing a hacer las cosas debidamente. A diferencia de Hudson's Bay, Gap cumplió sus promesas e informó regularmente a la RSM sobre progresos en sus conversaciones con el proveedor.

## Protesta de los trabajadores

En marzo, los trabajadores de C&Y Garments, una de las dos fábricas de Nien Hsing, realizaron un paro para protestar por la falta de resolución de diversos reclamos por parte de la patronal. Durante una protesta dentro de la fábrica un gerente hirió a una trabajadora con unas tijeras.

En mayo, el Secretario General de LECAWU, Daniel Maraisane viajó a Norteamérica invitado por UNITE. En los Estados Unidos,

Maraisane contó la historia de los trabajadores a simpatizantes y accionistas en la reunión anual de accionistas de Gap. En Toronto, marchó con miembros del ETAG a las oficinas centrales de Hudson's Bay donde demandó y obtuvo una reunión con ejecutivos de la empresa.

El 22 de mayo, mientras UNITE y la RSM piqueteaban la reunión anual de accionistas de Hudson's Bay en Toronto, la campaña ganó fuerza cuando 37% de los votos de los accionistas se pronunciaron a favor de una resolución demandando mayor transparencia en la información sobre las prácticas laborales de Hudson's Bay.

## Reconocimiento del sindicato

En julio, en Montreal, cientos de miembros de UNITE marcharon en la tienda de Hudson's Bay y protestaron afuera de Gap, demostrando su apoyo a sus hermanas y hermanos de Lesotho.

El 16 de julio, luego de conversaciones entre LECAWU, la sección africana de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vesuario y Cuero (FITTV-C-Africa) y Nien Hsing, LECAWU y la empresa firmaron un Memorando de Entendimiento, incluyendo el compromiso de la empresa de reconocer al sindicato una vez que lograra la firma de más del 50% de los trabajadores. El 5 de diciembre, las dos partes firmaron un añadido al

acuerdo, reconociendo el sindicato en ambas fábricas.

La firma de este acuerdo fue la culminación de esfuerzos organizativos de los trabajadores

en las fábricas, las campañas de grupos del Norte en su apoyo, y el diálogo entre organizaciones laborales internacionales, Nien Hsing y Gap.

## Entrevista con Jabu Ngcobo, FITTV-C-Africa

En esta entrevista, que apareció originalmente en un cuaderno organizativo de FITTV-C-Africa, el Secretario General de FITTV-C-Africa Jabu Ngcobo explica por qué tuvo éxito la campaña sobre Nien Hsing.

**Hay muchas razones por los éxitos y la mayoría de ellos se entrelazan, pero creo que la primera razón sería el sindicato de base. Sin este primer y crucial nivel de organización hubiera llevado mucho más tiempo desarrollar campañas contra abusos o aún saber algo acerca de ello.**

**El sindicato demostró una gran valentía aún cuando fue acosado por funcionarios y los empleadores se negaban a cumplir con la ley.**

**El segundo factor importante fue la presión internacional, dado que estas empresas se intimidan cuando se apunta a su mercado consumidor. Las organizaciones de campaña, como la Campaña Ropa Limpia y el Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG), junto con sindicatos como UNITE merecen nuestros elogios por sus esfuerzos.**

**Otro punto fuerte fue basar la campaña en hechos y el uso de la investigación para establecer estos hechos.**

**Finalmente, creo que hubo éxito porque la estrategia se enfocó en varios niveles diferentes apuntando a distintos actores claves. El primer nivel es el de los trabajadores de planta, quienes desempeñan un rol clave en organizarse y transmitir al sindicato los temas y problemas, así como desarrollar la presencia sindical en el lugar de trabajo.**

**Además el sindicato tuvo un rol fundamental en los niveles sectorial y nacional, coordinando los esfuerzos de los trabajadores y estableciendo los temas de debate público, por ejemplo a través de campañas de prensa.**

**Sigue luego el nivel subregional donde la oficina de la FITTV-C-Africa pudo coordinar esfuerzos entre distintos sindicatos en distintos países, y pudo también asistir en desarrollar capacidad en sindicatos de distintos países.**

**La investigación abarcando distintos países fue también un factor importante de éxito, al hacer resaltar las similitudes, pero sobre todo porque ofreció información útil para usar en el desarrollo de estrategia y cómo enfocar a ciertos empleadores.**

**Finalmente, las redes de solidaridad internacional, como la Campaña Ropa Limpia, ETAG, el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, y UNITE fueron muy valiosas para ejercer presión sobre los empleadores, particularmente Nien Hsing.**



# notas y noticias

## Trabajadores de “Bed and Bath” ganan compensación parcial

El 30 de enero, trabajadores de la confección de la fábrica Bed and Bath finalizaron su prolongado piquete de tres meses fuera del Ministerio de Trabajo de Tailandia. Los trabajadores habían sostenido un piquete de 24 horas desde que su

fábrica cerró inesperadamente a fines de octubre. Los propietarios de la fábrica desaparecieron sin dar aviso a sus empleados y quedando debiéndoles una total de \$US400.000 (16 millon baht) en salarios atrasados y compensación.

La fábrica Bed and Bath proveía a varias marcas famosas como Nike, Reebok, adidas-Salomon y Levi Strauss & Co. Se montó una campaña internacional haciendo un llamado a estas empresas clientes a asegurar que los trabajadores recibieran lo que les correspondía según la legislación laboral tailandesa: los salarios atrasados y la indemnización basada en sus años de antigüedad.

Los restantes 171 trabajadores



decidieron aceptar compensación parcial del Ministerio de Trabajo, y planean seguir a través de la justicia a su empleador para obtener mayor compensación.

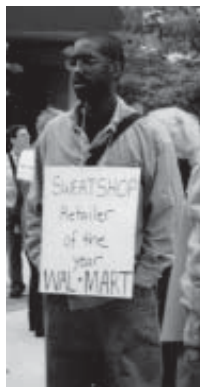
La campaña internacional de solidaridad comprendió a la RSM, la Campaña Ropa Limpia, la Campaña por los Derechos Laborales, la FITTVC y la Campaña Nike Watch. El 31 de enero, los trabajadores de Bed and Bath enviaron un mensaje de victoria a sus soportes internacionales, agradeciendo a todos aquellos que escribieron cartas y participaron en esta importante campaña.

## Wal-Mart gana la votación por la explotación

Hubo casi 2.000 votos en la tercera elección online de la RSM para elegir al destinatario del Premio Popular de Tienda Explotadora del Año 2002. El ganador indiscutible fue Wal-Mart, con el 56% de los votos.

Wal-Mart fue reconocido por sus prácticas anti sindicales en sus tiendas norteamericanas así como por su

contribución al problema de la explotación global. Entre los votantes canadienses Disney y Hudson's Bay Company empataron en el segundo lugar.



## Trabajadores mexicanos demandan justicia de Puma

Trabajadores en Puebla, Mexico que cosen para el gigante de la indumentaria deportiva Puma están protestando por graves abusos a los derechos laborales, incluyendo horas extras obligatorias, abuso verbal, mala comida en la cafetería y la negación de su derecho a la libertad de asociación.

El 13 de enero, trabajadores de la fábrica Matamoros Garment realizaron una huelga de un día para protestar la falta de pago de una semana, además del aguinaldo, su paga extraordinaria por las dos semanas del feriado de fin de año. Decidieron también formar su propio sindicato independiente. El 20 de enero presentaron la documentación para el reconocimiento de su sindicato independiente, SITEMAG ante la junta laboral local.

Oficialmente, los trabajadores están representados por un sindicato afiliado a la CTM, una confederación sindical corrupta controlada por el gobierno y ligada al partido gobernante histórico de México, el PRI. La CTM había firmado un “contrato de protección” con los dueños de la fábrica en 1999, el cual esencialmente protege a la patronal de que los trabajadores tengan un sindicato independiente que realmente proteja sus intereses. Los trabajadores de Matamoros Garment nunca se habían reunido con representantes del sindicato oficial, ni ninguno de ellos había visto el contrato colectivo.

A principios de febrero, tres funcionarios de Puma fueron a México a realizar una investigación sobre las acusaciones de los trabajadores. Se

reunieron con el Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) en Puebla, el que ha estado trabajando con los trabajadores de Matamoros en los últimos dos años. CAT instó a los funcionarios de Puma a realizar entrevistas con los trabajadores fuera de la fábrica con un testigo independiente presente.

En su lugar, Puma realizó entrevistas con los trabajadores en la fábrica misma y, según CAT, se vio al director de la fábrica con videos de todas las entrevistas.



Luego de esta investigación, Puma estaba dispuesta a conceder que a algunos trabajadores se les pagaba menos que el salario mínimo legal, pero negó todas las otras acusaciones. El 19 de febrero, CAT publicó los hallazgos de su propia investigación que suplementa y contradice, en muchas áreas, a los de Puma.

En 2001, la industria de la confección de Puebla fue centro de atención mundial cuando los trabajadores de la fábrica Kuk Dong (ahora Mex Mode) realizaron una huelga similar. Con el apoyo internacional, los trabajadores de Mex Mode eventualmente tuvieron éxito en desalojar al sindicato oficial y formar el único sindicato controlado por los trabajadores en la industria de la confección en el Estado.

## De la ciudad del automóvil a la torre de marfil

Miembros del Sindicato Canadiense de Trabajadores Automotrices (CAW) están haciendo lobby ante la Municipalidad de Windsor, Ontario, la ciudad que es el corazón de la industria automotriz de Canadá, para que adopte una política sin

explotación para las compras municipales. El 17 de febrero, el Consejo Municipal de Windsor apoyó su llamado y requirió que el personal de la municipalidad comience a trabajar con miembros del CAW y otros activistas comunitarios sobre posibles enmiendas a la política de compras del gobierno de la ciudad.

En diciembre, la Universidad de Trent y la Universidad Memorial de Newfoundland adoptaron políticas de compras en contra de la explotación, la cual requiere que las empresas que venden indumentaria universitaria revelen públicamente la locación de las fábricas y aseguren que se respeten los derechos de los trabajadores en dichas fábricas. Ambas victorias fueron resultado de campañas estudiantiles de dos años apoyadas por la RSM y Oxfam Canadá.

## El Consejo Católico de Educación adopta política sobre uniformes escolares

El 17 de diciembre, estudiantes y profesores de Hamilton, Ontario lograron su primera victoria importante en la campaña de escuelas Sin Explotación. Los consejeros escolares del Consejo Escolar Católico del Distrito Hamilton-Wentworth de la provincia canadiense de Ontario, aprobaron una "Política de Compras Sin Explotación" para todos los uniformes escolares y atléticos de sus escuelas.

Según esta política, los proveedores deben asegurar que la ropa para las escuelas son fabricadas en condiciones acordes con las Convenciones de la OIT, y deben abrir las instalaciones fabriles al monitoreo de terceras partes a

requerimiento del consejo.

Sin embargo, la cláusula de revelación de locaciones de fábricas es más débil que en otras políticas Sin Explotación. Según las disposiciones actuales, estudiantes y profesores tendrán que presionar al Consejo Escolar y a los directores de las escuelas para que esta información sea pública.

La campaña por escuelas Sin Explotación en Hamilton fue lanzada como una iniciativa del Día Mundial de la Juventud con la participación de estudiantes, profesores y padres, y fue apoyada por la RSM, Desarrollo y Paz y la Organización Católica de la Juventud.

nuevos recursos

**Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans, Martin Barrios Hernández y Rodrigo Santiago Hernández de la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán, enero de 2003, 98 paginas. Para obtener copias, contactarse con: [info@maquilasolidarity.org](mailto:info@maquilasolidarity.org)**

**Rebelión en el Greenfield, Huberto Juárez Núñez, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), México, 2002. Para obtener copias, contactarse con: [hjuarez@siu.buap.mx](mailto:hjuarez@siu.buap.mx)**

**Enhebrando el hilo: mujeres trabajaoras de la maquila an América Central, Comp. por Janina Fernández-Pacheco, 2001, 368 paginas.**

# La Senza y Jacob

— viene de la página 3 —

carta a WRAP cuestionando la certificación y demandando una investigación y acciones correctivas, incluyendo la reincorporación de la Sra. Sombun Rodjareon, actual tesorera y ex presidenta del sindicato.

El 18 de febrero, el Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG) escribió al WRAP requiriendo una explicación de su falta de respuesta al reclamo de los trabajadores e información sobre cómo pueden trabajadores y terceras partes interesadas presentar reclamos cuando se violan los derechos de los trabajadores en las fábricas certificadas por WRAP. Al momento de imprimir este boletín, ETAG no ha recibido información sobre cómo tratará WRAP con este problema.

Según Neil Kearney, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITV), el código de conducta del WRAP daña en lugar de sostener o mejorar los derechos de los trabajadores, porque está por debajo de los estándares laborales mínimos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Michael Posner, del Comité de Abogados por los Derechos Humanos de EE UU, describe a WRAP como un sistema “de puertas cerradas” debido a su falta de transparencia o independencia.

La RSM hace un llamado a La Senza y Jacob a accionar de inmediato para asegurar que Gina Form Bra Company cumpla con los dictámenes del Comité de Relaciones Laborales y de la Comisión de Derechos Humanos de Tailandia, e instándoles a que no suspendan los pedidos de la empresa y se alejen, sino que trabajen con su proveedor para que termine el acoso y la intimidación de los trabajadores.

# Nuevas acusaciones de abusos a Gildan

— viene de la página 1 —

entrada al parque industrial. Ella presentó luego tres citaciones a Gildan, que la empresa ha ignorado hasta ahora.

Cuando la RSM presentó estas acusaciones a Gildan a principios de diciembre, la empresa negó haber recibido notificación oficial de que los trabajadores habían formado un sindicato o saber algo del trabajo de organización. Gildan se negó a contactarse con el Ministerio de Trabajo para confirmar que se había presentado una solicitud de registro de sindicato. En Honduras no se permite a los empleadores despedir a miembros de un sindicato cuando están en proceso de buscar reconocimiento legal de un sindicato.

Cuando se enteraron de los despidos de noviembre, compradores mayoristas de camisetas Gildan, incluyendo Oxfam Canadá, Amnistía Internacional y el Festival Folk de Winnipeg escribieron a la empresa instándola a hacer circular una declaración entre sus empleados actuales y los miembros del sindicato despedidos, reafirmando su compromiso con la libertad de asociación y ofreciendo reincorporar a cualquier miembro del sindicato que quisiera volver a trabajar. La Universidad de Toronto también envió una carta a Gildan cuestionando los despidos.

Gildan está también cuestionado por volver la espalda a compromisos anteriores de fortalecer su código de conducta y lograr la certificación SA8000 de sus fábricas fuera de Canadá. En el número de diciembre de 2002 de nuestra Boletín “Revisión de la Campaña contra la Explotación, la RSM reconoció a Gildan por haber dado dos pasos hacia el compromiso de auditorías externas de SA8000 en sus fábricas y por dar a conocer públicamente los informes de

auditoría. Desde entonces, Gildan ha renunciado a estos compromisos. La RSM recibió informes de los despidos de noviembre poco después de la impresión del Boletín.

Gildan está, sin embargo, en el proceso de lograr certificaciones de fábricas bajo el Programa de Certificación de WRAP (Responsabilidad Mundial en la Producción de Indumentaria), una iniciativa bajo control de la industria con estándares laborales débiles y poca transparencia.

En la reunión anual de accionistas de Gildan, el 6 de febrero pasado en Montreal, un representante de la firma de administración de fondos éticos, Real Assets, cuestionó al CEO de Gildan, Greg Chamandy sobre los despidos de noviembre y sobre la falta de cumplimiento del compromiso de la empresa con la certificación SA8000 de sus fábricas.

Chamandy negó haber hecho algo injusto y apuntó a un premio recibido por Gildan un día antes otorgado por la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI) por “excelencia en responsabilidad corporativa social y ética” en sus operaciones en Honduras y por lograr las certificaciones de WRAP. El Grupo de Acción sobre Comercio Ético (ETAG) y el Congreso Laboral Canadiense han escrito cartas a la ACDI criticando el otorgamiento del premio a Gildan en momentos en que Gildan estaba sospechada de violar los derechos de sus trabajadores en Honduras.

El Fondo Solidario de la Federación Laboral de Québec, importante inversionista en Gildan, ha pedido una investigación independiente sobre las prácticas laborales de Gildan en Honduras.