

Importante victoria de los trabajadores de P-VH

Los trabajadores de Phillips-Van Heusen de Guatemala han conseguido una importante victoria al ganar el derecho a negociar su primer contrato colectivo con la empresa. Si las negociaciones tienen éxito, los miembros del sindicato STECAMOSA serán los únicos trabajadores de las maquiladoras guatemaltecas protegidos por un contrato sindical.

La decisión de negociar de Phillips Van Heusen fue anunciada un día antes del anuncio del informe de Human Rights Watch que verificaba que el sindicato había logrado reclutar como miembros al 25 por ciento de los trabajadores, lo cual, según la ley, obliga a la empresa a negociar. El informe también verifica denuncias de hostigamiento a quienes apoyan al sindicato.

El 17 de marzo, el presidente de P-VH, Bruce Klatsky, quien es también miembro del Consejo Directivo de Human Rights Watch, viajó a Guatemala para anunciar la decisión de la empresa a los líderes sindicales.

El dirigente empresario había cuestionado anteriormente las cifras del sindicato y negado las acusaciones de hostigamiento. Según Steve Coats, del Proyecto de Educación Laboral US/Guatemala, la intervención del grupo estadounidense de derechos

innovadora campaña sindical que combinó una acción de reclutamiento a nivel de la base con acciones simultáneas de solidaridad en los EE.UU. y Canadá. En el Día del Trabajo de 1966, mientras el sindicato presentaba su solicitud de

negociaciones en la Ciudad de Guatemala, grupos de apoyo en seis ciudades de los EE.UU. repartieron volantes en tiendas que venden productos P-VH. Los miembros del sindicato de P-VH también recibieron apoyo de otros sindicatos guatemaltecos, como el de los trabajadores de



humanos, con la cooperación de la empresa, es un ejemplo de cómo puede funcionar el monitoreo independiente cuando los gobiernos rehúsan aplicar su propia legislación. El Ministerio de Trabajo de Guatemala se había negado a dictaminar sobre la solicitud sindical de negociar, y había derivado la decisión a la justicia donde se habría estancado por años.

La victoria en P-VH es también resultado de una

Coca Cola.

Para las negociaciones, los trabajadores de P-VH demandan un aumento salarial del 20 por ciento, un procedimiento para tratar con quejas y el cese de la discriminación contra los miembros del sindicato. Aunque los trabajadores de P-VH, en su mayoría mujeres, están entre los mejores pagados en el sector de la maquila de Guatemala, sus salarios sólo cubren la mitad de las necesidades básicas de una familia. ♦

Acuerdo estadounidense sobre condiciones de explotación

Luego de ocho meses de negociaciones, la Asociación de la Industria del Vestido de los EE.UU. (US Apparel Industry Partnership) anunció un acuerdo sobre un código voluntario de conducta y "principios generales de monitoreo" para cambiar las condiciones de explotación internacionalmente. La Asociación incluye a las mayores tiendas y sindicatos estadounidenses, así como también organizaciones de derechos humanos, de consumidores y religiosas.

El acuerdo ha generado tanto esperanzas como controversia entre los grupos estadounidenses que trabajan por mejorar los estándares y los grupos independientes de monitoreo en las fábricas textiles de Asia y América Latina.

Un paso adelante

Quienes apoyan el acuerdo, incluyendo a la presidente de UNITE, Jay Mazur, lo consideran un paso histórico hacia un nuevo sistema global en el que diseñadores, vendedores y fabricantes se hagan responsables de las condiciones bajo las cuales se fabrican sus productos.

Los críticos como Medea Benjamin, de Global Exchange, expresan sus reservas sobre protección inadecuada en el código en problemas tales como horas de trabajo, falta de establecimiento de un "salario básico de sobrevivencia", y un progreso limitado en cuanto a monitoreo independiente.

El acuerdo establece un período de transición de seis meses para la formación de una

asociación voluntaria que incluya a empresas, sindicatos, y organizaciones de derechos humanos, de consumidores y religiosas. La asociación deberá luego tratar con temas aún sin



resolución como los criterios para la incorporación de empresas a la asociación y criterios y procedimientos para el monitoreo del código.

¿Cuándo es el monitoreo independiente?

La firma del acuerdo se produce en el momento en que surge el debate de cómo asegurar que el monitoreo de los códigos de conductas corporativos sean verdaderamente independientes. Hasta hace poco, las compañías más importantes del sector, como Nike, una de las signatarias del acuerdo, resistían la idea misma de un organismo externo de monitoreo de las condiciones de trabajo en las empresas que fabrican sus productos.

En Canadá, la organización católica Desarrollo y Paz acaba de terminar una campaña de dos años para presionar a Nike a que adopte monitoreo independiente de su código de conducta en todo el mundo. En abril, D&P entregó en la oficina central de

Nike, 147.000 tarjetas postales (que se suman a las 85.000 del año pasado) demandando el monitoro independiente.

En su respuesta, Nike intentó redefinir el monitoreo independiente. En febrero contrató al ex embajador estadounidense en la ONU, Andrew Young, para encabezar su operación global de monitoreo. Nike asegura que Young es un monitor independiente, pero los activistas en derechos laborales cuestionan que alguien contratado por una empresa de confecciones pueda ser realmente independiente.

Y Nike no es la única empresa que trata de apoderarse de la noción de monitoreo independiente. La Corporación Disney - que ha sido objeto de una campaña internacional liderada por el Comité Laboral Nacional de los EE.UU, recientemente contrató a SGS, una multinacional basada en Suiza que se especializa en control de calidad, para monitorear las condiciones bajo las cuales se fabrican productos Disney fuera de los EE.UU.

La participación del Sur es esencial

El monitoreo independiente fue el foco de una conferencia realizada en abril en Nueva York, patrocinada por el el Comité Laboral Nacional. Los oradores principales en la conferencia fueron Benjamín Cuellar y Mark Anner, del Grupo Salvadoreño de Monitoreo Independiente, el cual monitorea

continúa en la página 3

Viene de la página 2

el cumplimiento del código de conducta del GAP en la planta internacional de Mandarin, en El Salvador.

La credibilidad del monitoreo, dicen, surge de que sea realizado por grupos locales independientes de derechos humanos que tengan un récord claro en el campo de temas de derechos laborales locales. Los monitores empleados por las empresas, señalan, no tendrán la confianza de los trabajadores, dado que responden a la empresa.

Otros, como Pharis Harvey, del Fondo Internacional de Educación e Investigación en Derechos Laborales, advirtieron que dado que las empresas ya están contratando monitoreo externo, debemos presionar por transparencia y participación de grupos locales de derechos humanos en el proceso de monitoreo.

¿Los próximos pasos?

A pesar de los puntos débiles del acuerdo, grupos como el Comité Laboral Nacional lo ven como un paso importante, porque se trata del primer acuerdo de esta industria que trata con estándares globales y porque establece el marco para negociaciones sobre términos y condiciones para el monitoreo externo.

Según Steve Coats, del Proyecto de Educación Laboral EE.UU./Guatemala, cualquiera fueran los méritos y los puntos débiles del acuerdo, la prioridad debe ser continuar organizándose sobre la base de forzar a las corporaciones a respetar los derechos de los trabajadores. ♦

Notas de la Red de Solidaridad de la Maquila

Más violaciones de Disney

A fines de febrero, 200 trabajadoras de la fábrica Keyhinge de Vietnam se enfermaron; 25 de ellas se desmayaron y tres fueron hospitalizadas como resultado de estar expuestas a acetano. Las jóvenes, que trabajan 9 a 10 horas por día, siete días por semana, por un magro salario de seis centavos la hora, producen pequeños figurines de Disney que se regalan en los restaurantes de MacDonald's. ♦

Mattel mantiene el silencio

En Tijuana, México, un juzgado estatal ha archivado la demanda penal iniciada por cuatro trabajadoras de la maquila que produce para Mattel, quienes fueron detenidas ilegalmente e interrogadas por guardianes y gerentes de la empresa por llevar literatura crítica del gobierno mexicano. Las mujeres van a apelar la decisión judicial. Mientras tanto, la subsidiaria de Mattel continúa violando los derechos de antigüedad de los trabajadores. ♦

Aumentan las protestas por Nike

El 22 de abril, 10.000 trabajadores indonesios de la fábrica de calzado de Nike salieron a la calle a protestar porque PT Hardaya Aneka Shoes no paga el nuevo salario mínimo. En Canadá, Nike cerrará una planta de manufactura de skates "Bauer" hacia fines de 1997, dejando en la calle a 400 trabajadores.

En mayo, la ex trabajadora de Nike, Cich Sukaesih, recorrió Canadá, expresándose en contra de las condiciones de explotación en las fábricas de Nike. En 1993, Sukaesih y 23 de sus compañeros fueron despedidos por intentar organizar un sindicato. La visita fue patrocinada por el Fondo de Justicia Social del Sindicato Automotriz de Canadá. ♦

Misión de solidaridad a México

En marzo, ocho sindicalistas canadienses viajaron a México para promover la solidaridad con los trabajadores mexicanos. El grupo, patrocinado por el Centro de Alternativas Internacionales de Edmonton, volvió a Canadá con planes de conseguir fondos para el Centro de Trabajadores del Frente Auténtico de Trabajo en Ciudad Juárez. ♦

Importante victoria en Nicaragua

Los trabajadores de la maquiladora textil de propiedad taiwanesa, Fortex Industrial, han obtenido recientemente una importante victoria al ganar el reconocimiento del sindicato y un acuerdo colectivo, el primero en las zonas francas de Nicaragua. Mientras tanto, en la maquila Nien Hsing, diez trabajadores fueron echados luego de presentar la petición de reconocimiento del sindicato ante el Ministerio de Trabajo. ♦

Las trabajadoras en casa demandan respuestas

Sobre la investigación de Woolworth

Las trabajadoras en casa de Toronto, Canadá reaccionaron ante la decisión de Woolworth de suspender a un contratista acusado de violar sus derechos, en vez de trabajar con el contratista y las trabajadoras para mejorar las condiciones. La empresa estadounidense comercializa ropa bajo las marcas *Northern Reflections*, *Northern Traditions*, y *Northern Getaway*.

En una carta del 10 de abril a Woolworth, la Asociación de Trabajadoras en Casa condena a la empresa por esconder los resultados de su investigación sobre violaciones a la ley de Estándares de Empleo de Ontario por parte de uno de sus contratistas, Unité Fashions, y por poner en peligro el empleo de las trabajadoras que llamaron la atención de Woolworth sobre las violaciones.

"Eliminar los contratos de Unité es un mal ejemplo," acusan en la carta. "Las trabajadoras en casa y las que trabajan en establecimientos de contratistas estarán aún más temerosas de quejarse cuando sus empleadores no cumplen con las leyes, [porque] si se quejan, sólo conseguirán perder su trabajo."

Las trabajadoras demandan también que Woolworth "asegure que se les pague lo que le deben por el trabajo que hicimos cosiendo ropa para la empresa."

Condiciones de explotación

En diciembre de 1966, ejecutivos de Woolworth se reunieron con miembros de la Asociación de Trabajadoras en Casa para discutir las violaciones a las leyes laborales por parte de contratistas de Woolworth en Toronto.

Las trabajadoras se quejaron de recibir salarios por pieza iguales a \$2.50 por hora, trabajando hasta 12 horas por día sin pago de horas extra, y negándoseles los beneficios obligatorios como pago por vacaciones, feriados y beneficios de seguro de desempleo.

Como resultado de la reunión, y en respuesta a

cartas de protesta de todo Canadá, Woolworth acordó iniciar una investigación interna de las actividades de dos contratistas.

Tanto las trabajadoras como la Coalición "El Trabajo Detrás de la Etiqueta" insistieron en que no se realizaran acciones que pusieran en peligro el empleo de las trabajadoras.

A fines de febrero, Woolworth informó que había concluido la investigación y que "en cuanto a Unité Fashions, ... hemos suspendido toda discusión sobre órdenes futuras en este momento." La carta no incluye ninguna información sobre las violaciones específicas que Woolworth haya descubierto, ni tampoco promete compensación alguna a las trabajadoras afectadas.

Demanda de responsabilidad

En respuesta a la intención de Woolworth de eludir sus responsabilidades, la Coalición "El Trabajo Detrás de la Etiqueta" hace un llamado a organizaciones e individuos a demandar de Woolworth lo siguiente: que revierta la decisión de suspender órdenes de Unité Fashion; que trabaje con Unité y la Asociación de Trabajadoras en Casa para corregir el problema, y que asegure que las trabajadoras afectadas sean compensadas en su totalidad por las pérdidas sufridas.

Asimismo, UNITE, el Consejo de Ontario del Sindicato Textil solicitó a la Ministro de Trabajo de Ontario, que otorgue una extensión del período que las trabajadoras tienen para presentar una queja de Estándares de Empleo, y que lleve a cabo una auditoría sobre las prácticas laborales de los contratistas de Woolworth en Ontario.

Dado los cambios recientes a la Ley de Estándares de Empleo de Ontario, los trabajadores tienen ahora seis meses en lugar de dos años para presentar una queja. Dado que las trabajadoras dieron tiempo a que Woolworth corrigiera el problema, ellas no pueden ahora apelar a una denuncia legal.

El *Boletín de la Red de Solidaridad de la Maquila* es publicado cada dos meses en español e inglés (Maquila Network Update) por la Red de Solidaridad de la Maquila. La Red comprende más de 200 organizaciones e individuos en todo Canadá. Promueve la solidaridad entre grupos laborales, de mujeres y del movimiento social canadiense con sus contrapartes mexicanos y entromericanos que trabajan en organizar para elevar estándares y mejorar condiciones en las zonas de maquiladoras.

Red de Solidaridad de la Maquila
606 Shaw Street, Toronto, Ontario, M6G 3L6, Canada
Tel: 416-532-8584 Fax: 415-532-7688 E-mail: perg@web.net