

# el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Febrero 1999 v. 4 n.1

## PVH se robó las navidades en Guatemala

El 11 de diciembre, los trabajadores de Phillips-Van Heusen arribaron a la fábrica de prendas de exportación de la empresa en Guatemala esperando recibir sus bonos navideños. En su lugar, se encontraron con guardias de seguridad que les impidieron la entrada. Y en cambio lo que sí recibieron fueron notificaciones escritas que anunciaban que PVH cerraba su planta Camisas Modernas y que quedaban todos sin trabajo.

El cierre de Camisas Modernas no es sólo un duro golpe a los 500 trabajadores que perdieron su trabajo, sino que significa también un retroceso para todos los trabajadores de la maquila en

Guatemala y en todo América Central. Camisas Modernas era la única maquiladora en Guatemala con un convenio colectivo.

En su declaración a los trabajadores, Phillips-Van Heusen, líder estadounidense en el rubro de camisas para hombres, justificó el abrupto cierre de la

*Mónica Felipe Alvarez, Secretaria General del Sindicato de PVH y Hanna Frisch (US/GLEP) celebran la victoria de 1997.*



contenido

Trabajadores de Custom Trim .....	2
Campus libre de explotación .....	3
Iniciativas por la responsabilidad empresarial ...	4
Noticias y notas .....	6

continúa en la contratapa

# Un dictamen de la JCA vindica a los trabajadores de Custom Trim

El 6 de enero, 28 trabajadores de la maquila, quienes habían sido echados en junio de 1997 por liderar una huelga en la fábrica de autopartes Custom Trim en Valle Hermoso, México, recibieron notificaciones de un dictamen sin precedentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje que ordenaba su reincorporación con el pago completo de salarios.

## 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  
Musonda Kidd  
Kevin Thomas  
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: perg@web.net  
http://www.web.net/~msn

Desafortunadamente, la larga lucha de los trabajadores de Custom Trim por justicia no ha finalizado todavía. La empresa de Miami Breed Technologies, que adquirió la antigua fábrica de propiedad canadiense, Custom Trim, en febrero de 1997 ha apelado el dictamen de la JCA.

Según Manuel Mondragón, miembro del Consejo de la Coalición por la Justicia en las Maquiladoras, quien ha trabajado en estrecho contacto con los trabajadores de Custom Trim durante su lucha, la apelación puede posponer la reincorporación de los trabajadores por meses o, quizás, años.

### Violación de un acuerdo

La disputa comenzó en mayo de 1997 cuando 240 trabajadores de Custom Trim de Valle Hermoso comenzaron una huelga demandando mejores salarios, participación en las ganancias y una mejora en las prácticas de salud y seguridad.

Cuando se suspendieron las negociaciones, la gerencia amenazó con despedir a cualquier empleado que no retornara al trabajo,

ofreciendo un bono de participación en las ganancias de 430 pesos a aquellos que lo hicieran. Al rehusar los trabajadores la oferta patronal, fueron encerrados en la fábrica y se les dijo que estaban despedidos.

Al quinto día de la huelga, los trabajadores se enteraron que la patronal ya había firmado un contrato secreto con los representantes locales de la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CMT), terminando de hecho con las negociaciones.

El 23 de mayo, los trabajadores acordaron aceptar la oferta de la empresa del bono de participación en las ganancias y firmaron una declaración de que no volverían a declararse en huelga si se les permitía reincorporarse al trabajo sin represalias ni acoso.

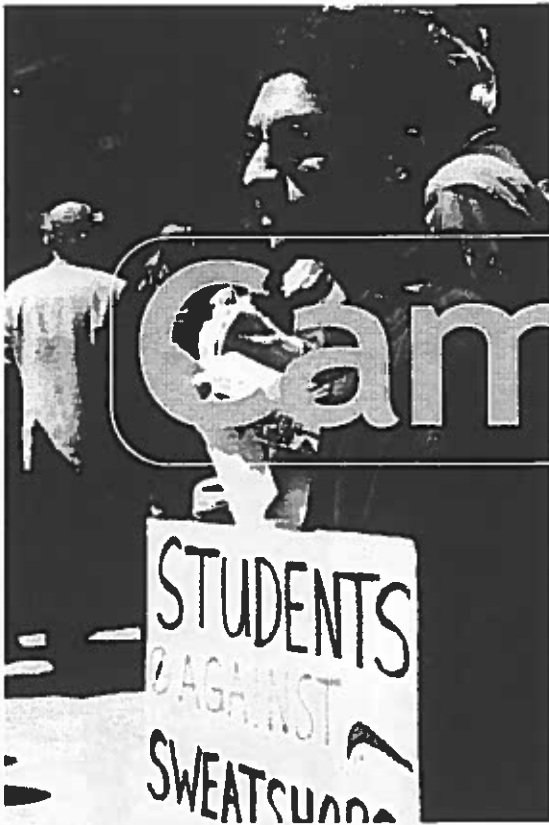
Sin embargo, la patronal violó el acuerdo al despedir a 28 líderes de la huelga, presionándolos a que firmaran otra declaración de que eran despedidos por actividad ilegal de huelga. La mayoría de los líderes huelguistas rehusaron firmar.

### Amenaza a la familia de un trabajador

En agosto de 1997, el Comité de Trabajadores de Custom Trim presentó una demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, exigiendo la reincorporación. En el mismo mes, uno de los trabajadores despedidos, Salvador Bravo, viajó a Ontario, Canadá, invitado por el Sindicato de Metalúrgicos canadiense, como parte de la campaña del sindicato "Trabajos con Justicia".

En Waterloo, Ontario, Bravo se reunió con trabajadores de Custom Trim, cuyos empleos estaban también siendo amenazados por los planes de reestructuración de la empresa. Al volver a México, miembros de la familia de Bravo recibieron amenazas por desconocidos que buscaban a Bravo.

A pesar de las amenazas y el acoso, los trabajadores de Custom Trim continuaron demandando sus derechos. El 19 de mayo de 1998 presentaron una petición al Departamento de Trabajo y Bienestar Social mexicano, pidiendo una inspección de las condiciones peligrosas de salud y seguridad en la planta.



Campaña estudiantil por un

# campus libre de explotación

Sólo hizo falta que un pequeño grupo de estudiantes firmara peticiones y repartieran panfletos para que la Universidad de Toronto parezca estar respondiendo a la nueva campaña estudiantil por un código de conducta que garantice que no habra ninguna compra masiva de prendas por parte de la universidad, o licencias otorgadas para utilizar el nombre o la insignia de la universidad en prendas, en ropa que sea fabricada en condiciones de explotación.

En noviembre de 1998, los Estudiantes de la UT contra los Talleres del Sudor, comenzaron a repartir panfletos y a recoger firmas en peticiones en la librería de la universidad, donde se venden prendas con la insignia de la UT.

Los panfletos y peticiones apuntaban a la necesidad de un código de conducta que asegurara que la ropa bajo licencia de la UT fuera fabricada en condiciones de trabajo decentes.

No existe al presente una política de la Universidad de Toronto que garantice que se respeten los estándares laborales básicos en la manufactura de la ropa que lleve su insignia, nombre o logo. Los estudiantes, al controlar las etiquetas en la librería de la universidad, encontraron ropa que sospechan se fabrica en condiciones de explotación.

Poco después de que

comenzara la campaña, la administración de la Universidad anunció que estaban cambiando el lenguaje de la política de licencias, pero rehusaron incluir a estudiantes en el borrador de este cambio. El director de exalumnos y desarrollo de la universidad, Rivi Fankle, dice que la nueva política "no será tan comprehensiva como la de Duke University", refiriéndose al código de conducta para concesionarios aprobado por Duke's el año pasado. Dicho código es considerado por estudiantes activistas como el piso para otros códigos – los estándares mínimos aceptables en un código de universidad.

Los informes preliminares sobre la nueva política de la UT confirman su falta de sustancia. Alison Liddell, manager de Servicios de Afinidad, expresó al diario estudiantil *The Varsity* que la nueva política de la institución requiere que una

empresa que produzca ropa UT tiene que ser legal, tiene que proporcionar referencias y no puede faltarle respeto a la Universidad.

Los Estudiantes contra los Talleres del Sudor responden que la UT debe aprobar un código que respete estándares laborales internacionales, tales como el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, un lugar de trabajo saludable y seguro, sin discriminación, ni trabajo forzado o trabajo infantil explotador, un salario para vivir y no horas extras forzadas. También demandan que los concesionarios informen plenamente sobre la localización de sus fábricas y acepten el monitoreo independiente de las condiciones de trabajo.

Tanto Frankle como Liddell negaron que las acciones de los estudiantes motivaran la revisión de su

— continúa en la contratapa —



## Ultimo momento

Una ocupación estudiantil de 31 horas de un edificio administrativo a fines de enero, forzó a Duke University a adherirse a un nuevo código para otorgar licencias, el cual no requiere que las fábricas de prendas de vestir revelen la localización de sus fábricas. El Código de Conducta de la Corporación encargada de otorgar las licencias – que espera que sea adoptado por sus 160 instituciones clientes – se queda corto con respecto a las demandas estudiantiles de un código que garantice revelación plena y un salario para vivir para los trabajadores de la producción. Luego de la ocupación del edificio por los Estudiantes contra los Talleres del Sudor, los administradores de la universidad firmaron un acuerdo prometiendo anular el acuerdo con la empresa de licencias a menos que se añada al código la revelación plena, en un plazo de 12 meses.



# Iniciativas por la

**M**ientras el gobierno canadiense avanza lentamente para formar una comisión de trabajo sobre abusos en talleres del sudor, las negociaciones en otros países avanzan con mayor decisión.

En varios países, las empresas más importantes de productos al consumidor han acordado códigos de conducta multiempresa, por rama industrial o multisectorial sobre prácticas laborales y ambientales.

En algunos casos ya se realiza el monitoreo y la certificación de fábricas proveedoras con "auditores sociales" certificados. En otros, se planean proyectos piloto de monitoreo, los cuales podrían incluir la participación de ONGs del Sur en el monitoreo de derechos laborales.

A medida que se implementan estos sistemas de monitoreo y certificación, ONGs y organizaciones laborales, estudiantiles y religiosas del Norte y el Sur demandan una mayor participación en el monitoreo, el incremento en la información que proveen las empresas, y mecanismos transparentes para que los grupos de la sociedad civil del Norte y el Sur puedan elevar quejas y cuestionar los informes de los auditores.

## Canadá

El 23 de junio de 1998, se presentaron al Ministro de Relaciones Exteriores, Lloyd Axworthy, peticiones firmadas por 30.000 canadienses y más de 200 organizaciones, pidiendo la formación de una comisión de trabajo nacional sobre abusos de talleres del sudor.

El 17 de diciembre, representantes de organizaciones laborales, religiosas y no gubernamentales se reunieron con funcionarios del gobierno para discutir la propuesta. El gobierno está también consultando con grupos del sector privado sobre su participación. Se busca un acuerdo para un facilitador para las siguientes etapas del proceso.

Mientras tanto, grupos de Diez Días por la Justicia Social de todo Canadá, distribuyen miles de tarjetas postales dirigidas al Ministro Axworthy expresando apoyo a la comisión de trabajo. Los grupos de Diez Días están organizando Shows de Moda de los Talleres del Sudor y otros eventos educativos públicos a lo largo y ancho de Canadá.

## Estados Unidos

El 2 de noviembre de 1998, importantes empresas de confecciones, incluyendo Nike y Reebok, junto con algunas ONGs que forman parte de la Asociación de la Industria de la Confección, anunciaron un acuerdo sobre un código de conducta y sistema de monitoreo y certificación multiempresa.

Sin embargo, organizaciones laborales y religiosas se retiraron de la Asociación y criticaron el "Acuerdo" porque no incluye provisiones por un salario para vivir o protección adecuada sobre horas de trabajo.

El Acuerdo ha sido criticado también por permitir a las empresas contratar sus propios monitores, y por no requerir a las impresas información sobre la localización de las fábricas proveedoras, qué fábricas son monitoreadas, o información suficiente sobre los resultados del monitoreo.

## Gran Bretaña

La Iniciativa de Comercio Ético formada por ONGs, empresas y sindicatos, identifica y promueve las prácticas adecuadas para implementar códigos de conducta, incluyendo el monitoreo y verificación independientes.

La Iniciativa ha desarrollado códigos de conducta multisectoriales basados en los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Incluye provisiones por un salario para vivir, libertad de asociación y seguridad de empleo.

La Iniciativa tiene planeado tres proyectos pilotos en distintos sectores para probar enfoques de monitoreo y verificación.

# responsabilidad empresarial

## Holanda

La Campaña Ropa Limpia tuvo éxito en reunir a ONGs, centrales laborales y asociaciones de tiendas minoristas holandesas en negociaciones para un código de conducta para toda la industria con provisiones de monitoreo y certificación independientes.

Los sindicatos, ONGs, tiendas minoristas y fabricantes estarán representados en una fundación que contratará monitores externos, evaluará sus informes y certificará a las empresas de confección y sus fábricas proveedoras. Se ha logrado un acuerdo sobre un código voluntario que comprende provisiones bien definidas sobre libertad de asociación, horas de trabajo y un salario para vivir.

## Australia

El Sindicato Textil, de Confección y del Calzado de Australia (TCFUA) y sus grupos asociados religiosos y de ONGs en la coalición por la campaña "Vestir lo Justo", han tenido éxito en presionar a cerca de 40 tiendas importantes y más de 50 fabricantes y casas de moda a firmar el Código de Prácticas para Trabajo a Domicilio.

El Código de Prácticas australiano es único en su tratamiento de los problemas específicos de los trabajadores a domicilio y sus disposiciones bien definidas requieren que las empresas informen al sindicato en forma detallada sobre sus contratistas, subcontratistas y el uso de trabajo a domicilio.

El Código requiere que las tiendas y fabricantes aseguren que los trabajadores a domicilio de sus marcas reciban el salario mínimo, beneficios y condiciones de trabajos según el sistema australiano de premios. El sindicato recibió el mandato de monitorear las condiciones de trabajo.

En junio de 1998, el TCFUA presentó cargos contra Nike, Adidas y otras 11 empresas de confecciones por no cumplir los requerimientos legales con respecto a los trabajadores a domicilio que trabajaban cosiendo sus productos.

Desde entonces, Adidas llegó a un acuerdo en la etapa de mediación y acordó firmar el Código de Prácticas. Hasta el momento, Nike ha rehusado.

## SA8000

"Social Accountability 8000" (Responsabilidad Social) es una iniciativa del Consejo sobre Prioridades Económicas de EE UU (CEPAA), que lo define como "un estándar global de verificación para auditar y certificar la responsabilidad empresarial".

Su objetivo es dar consistencia a los estándares laborales de varios códigos y procedimientos para "auditoría social". Los estándares del SA8000 se basan en convenciones de la OIT y la ONU y la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El CEPAA capacita y acredita empresas de auditoría social, que son luego contratadas por empresas para certificar el cumplimiento de los estándares SA8000 en sus operaciones y/o en las de sus proveedores. Los auditores sociales capacitados por CEPAA están ya certificando fábricas proveedoras en China y otros países donde los abusos laborales son comunes.

La crítica al SA8000 es que da un rol dominante a las grandes empresas de auditoría social y un rol mínimo a las ONGs del Norte y el Sur.



# noticias y notas

## Gigantes de la confección demandados por abusos de explotación

El 14 de enero, abogados estadounidenses presentaron dos demandas colectivas contra 18 importantes fabricantes y tiendas de confecciones, acusándoles de usar el trabajo de aprendices en condiciones de explotación para producir prendas de vestir en la isla de Saipan, en las Islas Marianas del Norte, en el Pacífico Sur, pertenecientes a los EE UU. Los gigantes de la confección ligados a los talleres del sudor de Saipan incluyen The Gap, Tommy Hilfiger, Wal-Mart, The Limited, OshKosh B'Gosh, y Sears. La demanda pide más de 1.000 millones de dólares por daños y perjuicios y fue presentada en nombre de más de 50.000 trabajadores de China, Las Filipinas, Bangladesh y Tailandia quienes, se alega, fueron atraídos a Saipan con promesas de una mejor vida en los EE UU. En su lugar, se encontraron trabajando hasta 12 horas por día, siete días a la semana, sin pago extra, en condiciones inseguras, insalubres y abusivas. A estas "trabajadoras huéspedes", porque son en su mayoría

mujeres, se les requiere, según dicen, reparar "honorarios de reclutamiento" de entre 2.000 y 7.000 dólares, que son deducidos de sus pagos. Las Marianas están eximidas del salario mínimo y leyes de inmigración estadounidenses. Las prendas fabricadas en Saipan llevan la etiqueta "Made in USA". Sin embargo, la RSM ha descubierto etiquetas "Made in Saipan" o "Maid in the Northern Mariana Islands" en prendas de Eddie Bauer, Tommy Hilfiger, Calvin Klein y Dockers, que se venden en Toronto y Vancouver.

## Un panel dictamina contra el gobierno mexicano

La primera audiencia canadiense sobre el acuerdo lateral laboral del NAFTA emitió un dictamen altamente crítico del gobierno mexicano por la falla en proteger los derechos de los trabajadores en la fábrica de frenos ITAPSA cerca de la ciudad de México. Cuarenta y siete peticionantes de Canadá, los EE UU y México, liderados por el Sindicato de Metalúrgicos de América (USWA), presentaron una queja de que los trabajadores que intentaron obtener la representación

sindical de un sindicato democrático, el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), fueron mantenidos cautivos durante el voto por más de 100 matones armados llevados en buses al lugar de trabajo por el sindicato controlado por el gobierno, mientras que se impedía a otros trabajadores entrar a la planta donde se realizaba la votación. En su dictamen de diciembre, el panel canadiense determinó que México parecía no haber cumplido con su obligación bajo el NAFTA de proveer un alto estándar de protección a los trabajadores que organizaban una campaña y un voto justo. México tampoco hizo cumplir las leyes que hubieran ofrecido un lugar seguro para votar y hubieran protegido a los miembros del sindicato ante despidos discriminatorios. El panel también sugirió que México no aseguró que hubiera juego limpio, y que las circunstancias del voto fueron revisadas por paneles de arbitraje cuyos miembros demostraban conflictos de intereses. ITAPSA es propiedad de Echlin Industries, la cual fue recientemente adquirida por Dana Corporation.

## Santa Claus atrapado

Los guardias de seguridad del Centro Comercial Eaton, de Toronto, reaccionaron con rapidez cuando Santa Claus entró a una tienda de Footlocker y pidió que le informaran dónde y cómo se fabricaba el calzado que vendían. El intento de Santa para saber quién era el malo y quién el bueno le hizo ganar un viaje de ida fuera del Centro Comercial.



## Siempre que vivir no incluya comer

Si se necesitaba una prueba de que los trabajadores que producen calzado Nike en distintos países no reciben un salario para vivir, la protesta del 26 de diciembre de trabajadores de Nike en Indonesia es suficiente. Cientos de trabajadores empleados por el contratista de Nike PT Doson Indonesia realizaron una manifestación en la fábrica por un bono alimenticio inadecuado y la falta de respuesta de la patronal a los reclamos de los trabajadores. Los trabajadores reclaman el despido de cinco gerentes. Se debe señalar, que Nike respondió aumentando el bono alimenticio el 20 de enero, admitiendo que los trabajadores no recibían suficiente carne y proteínas. Pero esto viene de una empresa que insiste en que sus trabajadores reciben un salario para vivir, el cual se presume debería incluir lo suficiente para comer.

## ¿Es Phil Knight un comunista encubierto?

En una vuelta rara de retórica ideológica, uno de los íconos del capitalismo ha acusado a sus críticos de

ser anticomunistas. Un ejecutivo de Nike atacó a críticos de la empresa por tener una agenda encubierta de derribar el sistema comunista en Vietnam. Josef Ha, vicepresidente de Nike en Vietnam, dijo que críticos estadounidenses tales como Vietnam Labor Watch apuntan a Nike no por un mal record laboral sino "porque Nike contribuye a crear muchos empleos en Vietnam." Ha acusó a grupos de derechos laborales de los EE UU de tener una agenda política encubierta: "crear una así llamada sociedad democrática según el modelo de EE UU." Nike emplea hasta 40.000 personas en Vietnam. Vietnam Labor Watch niega tener una agenda encubierta. Define a la carta de Nike como "un burdo intento de detener la colaboración que se está dando entre Vietnam Labor Watch y organizaciones laborales de Vietnam, apelando a sentimientos antiamericanos de algunos vietnamitas." Las declaraciones de Ha fueron realizadas en una carta a la Confederación General Laboral de Vietnam, que la publicó en su periódico *Laodong* (Trabajo).

En una carta del 20 de enero a Phil Knight, las ONGs asociadas a Nike en la Asociación de la Industria de la Confección de EE UU, condenaron la

carta de Nike como "totalmente contraria a los principios del acuerdo de la Asociación, y estableciendo una seria duda sobre el compromiso declarado por Nike con dicha Asociación." Acusan además a Nike de socavar la frágil cooperación entre trabajadores vietnamitas de Nike y ONGs que tratan de asistirles en asegurar los derechos que la empresa se comprometió a respetarles al adoptar el Código de Conducta y acordar con el Código del Lugar de Trabajo de la Asociación ..."

## CJM lanza una campaña de capacitación en salud y seguridad

La Coalición por la Justicia en las Maquiladoras comenzó una campaña multianual sobre peligros en el lugar de trabajo en las 4.000 maquiladoras de la frontera México-EE UU, con apoyo económico de los sindicatos de Automotrices de EE UU y Canadá. Se proveerá asistencia técnica en monitoreo de salud y seguridad y programas de capacitación en UCLA y Berkley y en el CELAS de la ciudad de México. Las actividades de 1999 incluirán tres talleres de capacitación para activistas de salud y seguridad, talleres locales de capacitación para trabajadores de la maquila, producción de material popular sobre derechos legales de los trabajadores en materia de salud y seguridad, así como una campaña de apoyo a una nueva queja contra el gobierno mexicano, bajo el acuerdo lateral de NAFTA, por no hacer cumplir la legislación mexicana en materia de salud y seguridad en el trabajo.



# Los trabajadores de PVH luchan por sus trabajos

— viene de la página 1 —

fábrica diciendo que la pérdida de un importante cliente había resultado en sobrecapacidad en las plantas bajo su control directo.

Sin embargo, las cifras propias de PVH indican que el "importante cliente" representaba menos del 2% de sus ventas de prendas. La empresa ha reconocido que continuará contratando trabajo a fábricas no sindicalizadas, con bajos salarios en Guatemala y en otros países centroamericanos.

## Una histórica victoria revertida

En 1997, los trabajadores de PVH fueron noticia internacional al obtener el reconocimiento sindical y firmar un convenio colectivo. Una campaña internacional de apoyo liderada por el Proyecto de Educación EE UU/Guatemala, apoyado por la Red de Solidaridad de la Maquila, ayudó a obtener esa victoria.

La campaña tuvo éxito en obtener el acuerdo del Presidente de PVH, Bruce Katsky, apoyándose en los hallazgos de una investigación especial de Human Rights Watch. La investigación determinó que la empresa tenía la obligación legal de negociar con los trabajadores.

Katsky es miembro del Consejo Directivo de Human Rights Watch. Su empresa es también miembro de la Asociación de la Industria del Vestido de

EE UU, cuyo objetivo declarado es mejorar las condiciones de los trabajadores del vestido en todo el mundo.

## Peleando por sus trabajos

Los trabajadores de PVH no se rinden sin luchar. El 4 de enero, 300 trabajadores bloquearon el acceso a la fábrica Camisas Modernas para impedir la remoción de equipos de la planta.

El 5 de enero, la mitad de los trabajadores continuaban bloqueando el camino, mientras que la otra mitad se dirigió al Ministerio de Trabajo, lugar donde descubrieron a los directivos de PVH entrando al Ministerio. Los trabajadores rehusaron dejar salir a los empresarios hasta que acordaran reunirse con el sindicato.

En la reunión realizada al día siguiente, los funcionarios de PVH aparentemente admitieron que habían violado el acuerdo colectivo, el cual requiere 30 días de notificación previa a cualquier cambio en el estatus laboral, así como la ley laboral guatemalteca, la cual prohíbe despidos de mujeres embarazadas o lactantes y requiere pagos extra hasta el fin del período de lactancia.

Desde la reunión del 6 de enero, los trabajadores de PVH continúan bloqueando el acceso a la fábrica.

Lo que PVH está haciendo en Guatemala es aplastar los derechos humanos de los trabajadores y arrojarnos de vuelta a los talleres del sudor que pagan salarios de hambre y nos tratan como animales.

Los 500 trabajadores de Camosa no volverán a los talleres del sudor. Pelearemos por nuestros derechos, por nuestra dignidad y la de nuestras familias, y por las decenas de miles de trabajadores de la industria maquiladora de nuestro país, quienes son explotados sin piedad por las grandes empresas multinacionales que se esconden detrás de lindas palabras".

Comité Ejecutivo  
STECAMOSA (Sindicato de  
trabajadores de PVH)  
15 de diciembre de 1998



En una carta del 15 de diciembre del sindicato dirigida sus apoyos internacionales, los trabajadores demandan que la empresa muestre sus libros contables para determinar por qué PVH "no puede reducir la producción que recibe de algunos de los cientos de talleres del sudor que producen para la empresa, en vez de hacerlo de una de las pocas plantas donde los trabajadores han ganado algo de respeto y dignidad."

Ver el sitio Web de la red para información actualizada y cómo se puede apoyar la lucha de los trabajadores de PVH.

## Conferencia sobre Campus contra Talleres del Sudor

— continued from pg 3 —

política. Frankle sostiene que han estado trabajando en nuevas políticas por un año y medio, mientras que Liddell dice fue por varios meses.

Los estudiantes no se lo creen. Demandan la participación estudiantil en la elaboración de las políticas para otorgar licencias y compras al por mayor. El grupo de estudiantes tiene planeado seguir repartiendo panfletos y peticiones y, si la universidad no los recibe, realizar demostraciones ante las oficinas administrativas. Actualmente están recolectando peticiones y resoluciones de otros grupos estudiantiles y



departamentos universitarios.

Las conexiones de la UT con los talleres del sudor serán expuestas en una próxima conferencia provincial contra la explotación a realizarse en la Universidad a fines de febrero. Los Estudiantes contra los Talleres del Sudor y el Grupo de Investigación sobre Interés Público de Ontario co-patrocinan esta conferencia, a la que asistirán estudiantes universitarios de todo Ontario en dos días de talleres, vinculación y debates estratégicos.

