

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Diciembre de 2000. V. 5 N° 4

Explotación en Disney El mundo es un pañuelo

El Comité Cristiano Industrial de Hong Kong (CIC) emitió un informe previo a las fiestas navideñas denunciando los abusos de explotación en doce fábricas chinas que fabrican productos de Disney para las fiestas.

Según el CIC, las jóvenes trabajadoras migrantes de China que fabrican juguetes, ropa y accesorios de marca Disney trabajan hasta 7 días por semana, 16 horas por día, por salarios tan bajos como US\$ 60 al mes. En al menos dos fábricas, se presiona a las trabajadoras a trabajar toda la noche durante el período de gran demanda de las fiestas.

Algunas trabajadoras fueron multadas por hablar durante el trabajo, por no desplegar en forma apropiada la carta de identidad de la fábrica, y por olvidarse de apagar las luces en sus dormitorios.

Las trabajadoras se quejan de condiciones insalubres de trabajo, tales como exposición a sustancias tóxicas, y dijeron que sólo reciben guantes y mascarillas cuando hay visitantes en la fábrica.

Otras informaron de atrasos en los pagos, falsificación de tarjetas de asistencia, ser forzadas a trabajar horas extra para cumplir con cuotas, no recibir bonos por horas extra, y recibos de pago en los que no se entiende cómo se calcula el pago.

Muchas de las trabajadoras entrevistadas se quejaron de la mala comida y hacinamiento en los dormitorios. En una

fábrica, las trabajadoras duermen en camas de tres pisos, entre 21 a 24 mujeres por cuarto.

La mayor parte de los productos de Disney fabricados en las 12 plantas se destina a los mercados norteamericano y europeo. Al menos una fábrica de juguetes exporta directamente a Canadá.

Monitoreando a los monitores

Según la investigadora del CIC, Alice Kwan, las trabajadoras entrevistadas tenían muy poco conocimiento acerca del

código de conducta de Disney o cómo se implementa.

Las trabajadoras de seis fábricas no sabían nada del código de conducta. En otras tres fábricas, algunas trabajadoras sabían algo sobre el código, pero nada sobre su contenido. En las restantes tres fábricas, el

continúa en la página 3

contenido

Auditoría Comerical	2
Revisión Anual	4
Notas y Noticias	6
Campaña contra la explotación	8





Cuestionamiento a la 'Auditoría Social' comercial

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
Sonia Singh
Kevin Thomas
Ian Thomson
Lynda Yanz

Traducción
Aníbal Vitón
Sheila Wilmot

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 28 de septiembre, Dara O'Rourke, Profesora Asociada del Instituto de Tecnología de Massachussets (MIT) y experta en salud y seguridad ocupacional, emitió un informe interno condenatorio sobre los métodos de monitoreo de PricewaterhouseCoopers (PWC).

PWC es la firma más grande del sector privado en monitoreo laboral y ambiental. En 1999 llevó a cabo auditorías de más de 6000 plantas para importantes empresas de calzado, prendas de vestir y juguetes, como Nike, Disney, Wal-Mart, Gap y Jones Apparel.

Es posible también que PWC sea acreditada como "monitor externo independiente" bajo la iniciativa de monitoreo de código de la Asociación por Labor Justo (FLA), así como también del programa del WRAP (Responsabilidad Mundial en la Producción de

Indumentaria).

Monitoreando al monitor
Como parte de una investigación para la Iniciativa Universitaria Independiente de cinco importantes universidades estadounidenses, O'Rourke acompañó a auditores de PWC en inspecciones de fábricas de China y Corea.

Su informe documenta violaciones graves a los derechos laborales sobre los cuales los auditores no informaron, incluyendo el uso de sustancias tóxicas y otros problemas de salud y seguridad, barreras a la

libertad de asociación y negociación colectiva, violaciones a las leyes sobre horas extra, y tarjetas de asistencia aparentemente falsificadas.

O'Rourke señala que en la fábrica china que visitó, los auditores de PWC no se dieron cuenta que el sindicato estaba dirigido por la gerencia de la planta y que en la fábrica coreana los auditores pasaron por alto, en las entrevistas con los trabajadores, todas las preguntas relacionadas con la libertad de asociación, diciendo, "No hay sindicato en esta fábrica, de manera que no hace falta no hacer estas preguntas."

Se informó sobre ambas fábricas que cumplían plenamente con las disposiciones sobre libertad de asociación.

Como parte del proyecto sobre cual trabajaba O'Rourke, PWC auditó trece

fábricas en siete países, incluyendo países conocidos por sus restricciones a la libertad de asociación; sin embargo, no se informó de ninguna fábrica que estuviera violando las disposiciones sobre libertad de asociación.

Mal asesoramiento

En cuanto a salarios y horas de trabajo, el informe de PWC sostiene que se obligaba a los trabajadores de la fábrica china a trabajar

horas extra con un pago menor que el salario mínimo, y que tenían que hacerlo para cumplir con las cuotas.

Según O'Rourke, los auditores de PWC hicieron sugerencias a la gerencia de la fábrica para evadir las leyes nacionales sobre horas extra.

O'Rourke sostiene que en la fábrica coreana, el sobretiempo ni se registraba ni se pagaba, y que los auditores de PWC recomendaron que la fábrica evitara las leyes sobre horas extra pagando un "bono" en lugar de los salarios requeridos legalmente.

¿Problema institucional?

El informe culpa los métodos de monitoreo de PWC y no a los auditores individuales. Hace notar que los auditores recolectan información sobre todo de los gerentes, y dependen en gran parte de los datos que éstos le proporcionan.

Según O'Rourke, todas las entrevistas con trabajadores fueron llevadas a cabo dentro de la fábrica y se permitió a los gerentes seleccionar a los trabajadores a ser entrevistados y traerlos a las oficinas donde eran entrevistados. Los gerentes sabían, por lo tanto, a quién se entrevistaba, por cuánto tiempo y sobre qué temas.

Cuestionamiento de una certificación bajo SA8000

Mientras tanto, el Comité Cristiano Industrial de Honk Kong (CIC) ha lanzado su primer cuestionamiento formal a la certificación de una fábrica bajo el sistema de auditoría social SA8000. El

CIC acusa a una fábrica certificada por la firma de auditoría comercial alemana Det Norske Veritas (DNV), de estar en violación del código de conducta del SA8000.

Según el CIC, los intentos de hacer responsables a las fábricas por sus prácticas

laborales mediante el empleo de auditores externos, en lugar del monitoreo continuo por los trabajadores y autoridades locales, están destinados al fracaso.

Explotación en Disney

viene de la página 1

código estaba expuesto o se había informado a las trabajadoras al comenzar a trabajar.

Las trabajadoras informaron que sus fábricas recibieron a veces visitas de extraños, que pudieran haber sido representantes de Disney o monitores externos. En algunos casos, algunas fábricas fueron limpiadas antes de que arribaran los monitores.

También se informó sobre gerentes que forzaban a los trabajadores a firmar recibos de sueldo falsos, de utilizar doble contabilidad para engañar a los monitores, de instruir a los trabajadores sobre qué tenían que decir en las entrevistas y prohibiendo a las trabajadoras jóvenes a estar en la fábrica durante las visitas de monitoreo. En algunos casos, los monitores de Disney no hablaron siquiera con un trabajador.

Kwan señala que los proveedores chinos de Disney no sólo violan el código de la empresa sino también la legislación laboral china que, en la mayoría de los casos, es mucho más estricta que el código de Disney.

No se vaya

Según Kwan, el CIC no ha revelado los nombres de las fábricas en este momento con el fin de evitar la posibilidad de que Disney se vaya. "No queremos que nuestro informe resulte en que los trabajadores pierdan su trabajo", expresó.



Dara O'Rourke

Victorias, retrocesos y conflictos que siguen

SÍNTESIS

VICTORIAS

2000

1. Estudiantes de la Universidad de Toronto ganan un código

Estudiantes de la Universidad de Toronto ocuparon por diez días las oficinas del presidente de la Universidad, ganando la adopción del primer código canadiense para la indumentaria vendida bajo licencia de la Universidad.

2. Mayor revelación empresarial

En respuesta a las campañas de Estudiantes contra la Explotación en varias universidades estadounidenses y canadienses, las empresas de indumentaria - incluyendo a Nike, Champion, Russell y GEAR for Sports - acordaron revelar información sobre algunas o todas las fábricas donde se fabrican sus productos.

3. Reincorporación de trabajadores de DoAll

Una campaña previa a las navidades de 1999 apuntando a Liz Claiborne lleva a la reincorporación de 38 trabajadores de la fábrica contratista DoAll en El Salvador, así como también la aceptación del monitoreo independiente de las condiciones en la fábrica por parte del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES).

4. Mayor transparencia

La ONG de monitoreo guatemalteca, COVERCO, hace público su segundo informe de monitoreo de las prácticas laborales de un contratista de Liz Claiborne. La Iniciativa Comercio Ético, de Gran Bretaña, y universidades

estadounidenses dieron a conocer los

informes sobre proyectos piloto de monitoreo de códigos.

5. Tiendas se unen al arreglo de Saipan

Ocho tiendas más y comercializadores de prendas de vestir acordaron el arreglo de una demanda legal colectiva que las ponía como parte en prácticas de explotación y el uso de trabajo forzoso en la isla de Saipan, del Commonwealth de EE UU. Todavía se niegan a arreglar Gap, J.C.Penney, Target y Lane Bryant.

6. ¿Un café justo?

Global Exchange suspende su campaña contra la cadena de cafés Starbucks, de EE UU, luego de que la empresa accedió a ofrecer café comercio justo certificado, TransFair USA, en más de 2000 de sus establecimientos.



7. Trabajadores explotados logran indemnización

Con el apoyo de Estudiantes Unidos contra la Explotación, ocho trabajadoras del vestido de Los Angeles, que cosían chaquetas universitarias, lograron una indemnización de US\$172.000

1. Se archivan las



RETROCESOS

negociaciones canadienses por un código

El Consejo Minorista de Canadá rehúsa aceptar las Convenciones fundamentales de la OIT como la base de un código canadiense de conducta, dando por terminadas así las negociaciones sobre códigos entre la sociedad civil y la

industria. El Consejo expresó que adoptará su propio código de conducta sin apoyo de la sociedad civil.

2. Cierre de la fábrica Kimi

Luego de una lucha larga y difícil para lograr el reconocimiento del sindicato y un primer acuerdo colectivo, y oponerse a la expulsión de su

fábrica de una zona franca, los trabajadores de la maquiladora del vestido Kimi, en Honduras, son informados de que la planta cerrará.

3. El imperio Nike contraataca

El presidente de Nike, Phil Knight, suspendió el patrocinio multimillonario a Brown University, Michigan

University y la Universidad de Oregón (su vieja alma mater), todo porque las universidades decidieron unirse al Consorcio por los Derechos de los Trabajadores, una iniciativa estudiantil alternativa a la FLA.

1. Fábricas chinas certificadas

SIGUEN EN CONFLICTO

Firmas comerciales de "auditoría social" certifican siete fábricas en china como que cumplen los estándares laborales mínimos del SA8000. El Comité Cristiano Industrial de Hong Kong se convierte en el primer grupo en cuestionar una certificación de fábrica bajo el SA8000.

2. UNITE presenta una demanda legal

El Sindicato de los Empleados de Costura, Industriales y Textiles presentó una demanda colectiva por \$1.5 millones (canadienses) contra tres tiendas minoristas, dos fabricantes de Toronto y un contratista local. Los demandados son Venator, dueño de tiendas de Northern Reflections y Northern Traditions, y J. Crew. UNITE acusa a las empresas en conjunto de violar los derechos de las trabajadoras a domicilio de Toronto.

3. Otra vez sorprenden a Wal-Mart

Por tercera vez en seis meses, Wal-Mart Canadá ha sido sorprendido contratando producción en Burma, luego de insistir que ya no lo hacía. Wal-Mart sigue negándose a presentar por escrito su política sobre Burma. Cientos de canadienses se unieron al Grupo de Acción por el Comercio Ético al nominar a Wal-Mart como "El minorista explotador del año".

4. Wal-Mart admite vínculo con explotación

Luego de negar tener conexión alguna con la fábrica de carteras Chum Si Enterprise, en el sur de China, Wal-Mart admite finalmente que

sus bolsas de marca Kathie Lee fueron fabricadas allí. Se informó que encierran a los trabajadores en la fábrica todo el día, excepto 60 minutos, se les fuerza a trabajar hasta 90 horas por semana, se les pega por contestar los gerentes, y se descuenta una gran parte del salario para alojamiento y comida.

5. Antisindicalismo en Nicaragua

La gerencia de la fábrica de propiedad taiwanesa Chentex, en la Zona Franca Las Mercedes de Nicaragua, ha lanzado una "campana de terror" para sacarse de encima a todos los trabajadores

Estudiantes y activistas laborales estadounidenses y taiwaneses realizaron protestas en solidaridad.

6. Continúa la lucha en Duro

Con el apoyo de grupos laborales, religiosos y de derechos humanos en México, los EE UU y Canadá, los trabajadores de la fábrica de bolsones Duro, en Río Bravo, México, obtuvieron el registro de su sindicato independiente, pero no han podido conseguir todavía la reincorporación de varios simpatizantes del sindicato.

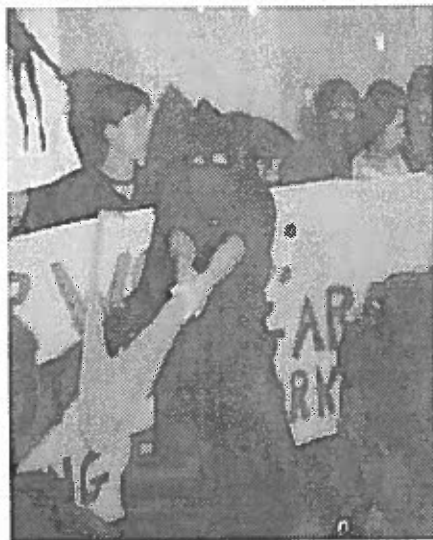
sospechosos de apoyar al sindicato. Una delegación de EE UU que esperaba poder investigar esta situación fue expulsada del país.



noticias y notas

Sindicato de los trabajadores de DoAll

Luego de una lucha prolongada y difícil, el 13 de septiembre pasado, los trabajadores en tres maquilas de la industria del vestido en El Salvador, obtuvieron la registración de su sindicato, SETDESA. DoAll es una empresa de propiedad coreana que produce prendas de vestir para Liz Claiborne y otras marcas estadounidenses. Un año antes, 38 trabajadores de la planta habían sido despedidos luego de solicitar la registración del sindicato. En diciembre de 1999, una campaña internacional de solidaridad forzó a Liz Claiborne a presionar a DoAll a reincorporar a los sindicalistas despedidos y aceptar el monitoreo independiente de las condiciones en la fábrica. La RSM recientemente tuvo la oportunidad de entrevistarse con dirigentes y miembros de SETDESA. En particular se preocupan de que, a pesar de varios pedidos al respecto, la gerencia de la fábrica se niegue a reunirse con el sindicato. La Secretaria General de SETDESA, Magdalena Díaz, informó que, aun cuando ha habido algunas mejoras en las condiciones, continúan las prácticas de explotación en las fábricas, incluyendo abuso verbal contra las trabajadoras que no llegan a la cuota establecida, sobretiempo forzoso, suspensiones injustificadas y salarios inadecuados. SETDESA agradece el apoyo internacional que les ayudó a lograr el único sindicato en la maquila salvadoreña.



Sindicalistas y estudiantes en Tailandia protestan contra Nike

Emboscada de trabajadores tailandeses al Tigre

El 15 de noviembre, Tiger Woods, el golfista N°1 del mundo, fue emboscado en Tailandia por manifestantes contra Nike. Dos docenas de sindicalistas y estudiantes que protestaban urgieron a Woods a presionar a ejecutivos de Nike a mejorar salarios y condiciones de trabajo para los 70.000 trabajadores de la empresa. Los manifestantes señalaron que el salario de un día de Woods es igual a los salarios diarios de 14.000 trabajadores de Nike. Woods tiene un contrato de publicidad de cinco años por US\$100 millones con el gigante del calzado deportivo. Los manifestantes demandaban también compensación para más de 1000 trabajadores de Nike despedidos en septiembre. "Las cosas son así, no se puede pelear", dijo Woods.

Reincorporación de trabajadores de Sony

Con el apoyo de la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos (IMF), más de 1000 trabajadores indonesios ganaron el derecho a volver a sus trabajos o a una indemnización si así lo eligieran. En julio, 1007 trabajadores de electrónica, de un total de 1300, fueron despedidos por hacer huelga para lograr el derecho a sentarse mientras trabajaban. La nueva línea de producción de Sony requería que los trabajadores estuvieran parados durante toda la jornada de trabajo. Sony había despedido a los trabajadores con la aprobación del gobierno indonesio. En julio, la Federación pudo reunir a las dos partes y negociar la reincorporación de los trabajadores.

Disposición de la OIT sobre Burma

El 16 de noviembre, la Organización Internacional del Trabajo votó imponer duras medidas contra el régimen militar de Burma por su continuo uso de mano de obra forzada. Por primera vez en su historia, el organismo tripartito laboral de las Naciones Unidas invocó el artículo 33, marginando efectivamente al régimen burmés de la comunidad internacional. Según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), más de un millón de burmeses están sometidos al trabajo forzoso. En el transcurso del año pasado, grupos canadienses, incluyendo la RSM y Amigos Canadienses de Burma, demandaron a Wal-Mart y otras tiendas

canadienses que cesen de contratar producción en Burma hasta que se respeten los derechos humanos en ese país.

Solidaridad Taiwán - Nicaragua

El 6 y el 8 de noviembre, activistas laborales y estudiantiles taiwaneses realizaron manifestaciones en solidaridad con trabajadores de la maquila nicaragüense empleados por una fábrica de indumentaria de propiedad taiwanesa. El 6 de noviembre, 60 manifestantes se reunieron a la puerta de la oficina central de Nien Hsing Textile, propietarios de la maquiladora Chentex en la Zona Franca Las Mercedes de Nicaragua. Condenaron a la empresa por los "despidos ilegales" de simpatizantes sindicales y por las prácticas militares aplicadas a los trabajadores de Nicaragua. El 8 de junio, una docena de activistas laborales asistieron a una reunión de accionistas de Nien Hsing Textile y plantearon preguntas sobre las actividades antisindicales de la empresa en Nicaragua. Cinco organizaciones laborales taiwaneses han firmado un mensaje conjunto de solidaridad a los trabajadores del vestido de Nicaragua.

Trabajadores migrantes de Macao denuncia abusos

El 27 de octubre, seis trabajadoras migrantes chinas empeladas en un taller textil de Macao realizaron una conferencia de prensa para denunciar cómo fueron engañadas por agencias de empleo y explotadas por una empresa



Preparan las trabajadoras migrantes de Macao por una rueda de prensa

local. Los trabajadores debieron pagar una cuota inicial para tener el trabajo de más de 500 dólares estadounidenses, y se les deducía 40 más por mes de su pago. Con la promesa de una mejor vida en el sur, las jóvenes mujeres fueron reclutadas en el norte de China para trabajar en la industria del vestido para exportación de Macao. En su lugar, terminaron trabajando de las 7 de la mañana hasta las 10.30 y hasta 12.30 de la noche, seis y a veces siete días por semana. Se quejaron de que les cobraran de más para vivir en dormitorios hacinados, y trabajar por un pago por pieza que no les permite ahorrar. Demandaron la devolución del dinero depositado y lo adeudado por horas extras trabajadas, y transporte de vuelta a sus pueblos de origen. Las trabajadoras no conocían las marcas que estaban produciendo, pero un representante de la

Hermandad Evangelista Industrial de Macao, que organizó la conferencia de prensa, mostró una etiqueta de Disney de ropa hecha en la misma fábrica en 1999.

Más ataques a trabajadores de Duro

El 31 de octubre a la 1 de la tarde, la casa de Eliud Almaguer, dirigente del sindicato de los trabajadores de Duro, en Río Bravo, México, fue destruida totalmente por un incendio sospechoso. Cuando los vecinos telefonearon a la policía, les respondieron, "Si es la casa de Eliud, que se queme". La casa de Almaguer había sido robada previamente, le robaron documentos del sindicato y le envenenaron al perro. En agosto, los trabajadores de Duro finalmente recibieron el registro de su sindicato independiente. Sin embargo, la empresa se niega a reincorporar a simpatizantes sindicales que participaron en una huelga, y el gobierno estatal pareciera estar demorando la realización de una votación en la planta para determinar si los trabajadores serán representados por el sindicato independiente o por el afiliado al gobierno, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Papel de la Confederación de Trabajadores Mexicanos. Duro produce bolsas de regalos para empresas como Hallmark.



Bangladesh

Trabajadores mueren en incendio de fábrica

El 25 de noviembre, 48 trabajadores murieron y cientos resultaron heridos en un incendio que arrasó la fábrica de confecciones Chowdury Knitwear and Garments en las afueras de Dhaka, capital de Bangladesh.

El fuego comenzó a las 7 de la tarde por un cortocircuito en el piso superior de la fábrica, donde se planchan las prendas. Las llamas se propagaron rápidamente por el edificio donde había 800 obreros trabajando horas extras.

El pánico llevó a todos hacia la única escalera del edificio de cuatro pisos, pero las puertas estaban cerradas con llave.

“Yo trabajaba en el segundo piso”, dice Aziza, de 22 años internada en el hospital. “Cuando escuché los gritos de incendio, corría a la escalera, pero todos se estaban empujando, tropecé y me caí y la gente que venía pasó por encima de mí, y después no recuerdo nada, me desperté en el hospital, mi brazo derecho paralizado. Las puertas metálicas de entrada a cada piso de la fábrica están generalmente cerradas durante las horas de trabajo. El sábado a la noche, sólo la puerta del segundo piso estaba cerrada.

Las otras estaban con candado y el guarda de seguridad no pudo encontrar las llaves cuando se produjo el incendio. Tuvimos que romper los candados.”

Aziza, al igual que muchas otras trabajadoras textiles en Bangladesh, gana 500 takas (US\$9) por mes, trabajando de 8 a 8. A veces tiene que trabajar horas extra hasta las 10 de la noche, como en la noche del incendio.

De las 48 víctimas, cuatro murieron quemadas, otras electrocutadas o asfixiadas por el humo. Muchos murieron aplastados en las estampida por llegar a la salida.

La mayoría de quienes murieron eran mujeres jóvenes menores de 25 años (el 85% de la mano de obra textil en Bangladesh está compuesta por mujeres), y por lo menos ocho eran niños. La lista de víctimas desplegada en la entrada del hospital cercano a la fábrica da los nombres de cinco trabajadores de entre 10 a 12 años y tres de 14 años.

La planta de Chowdury Knitwear and Garments Ltd. está ubicada en la zona industrial BSCIC, a una hora y media de Dhaka, la capital de Bangladesh. La tragedia del sábado no es la primera de este tipo en Bangladesh, cuyo desarrollo está basado mayormente en el sector textil, donde las condiciones de salud y seguridad en el trabajo son deplorables.

Los dirigentes del Consejo Nacional Coordinador de Sindicatos de Bangladesh (BNCC) – que representa a sus afiliados del país ante la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario, y Cuero (FITTV) – ha exigido el arresto y procesamiento del propietario de la fábrica.

Demandan también el pago de 200.000 takas (US\$3.700) a la familia de cada trabajador muerto, y 100.000 takas para cada familia de los trabajadores heridos.

“El propietario, Ali Akbar Chowdhury, violó la ley al menos tres veces”, expresa Z.M. Kamrul Anam, presidente de la Liga de Trabajadores Textiles de Bangladesh. Badruddoza Nizam, Secretario General de la Liga de Trabajadores de la Confección añade, “él emplea a menores de 14, paga salario más bajos que el mínimo legal de 930 takas, y cerraba con llave las puertas de la fábrica.

La Primer Ministro de Bangladesh, Sra. Sheik Hasina, expresó condolencias por las víctimas de la tragedia y urgió a los dueños de la fábrica a proteger la vida de sus trabajadores y compensar a las víctimas. ¿Aprenderán ahora gobierno y empresarios de Bangladesh?

Traducción de una versión editada del artículo de Samuel Grumiau, Dhaka, que aparece en el sitio web de la CIOSL.