

# el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

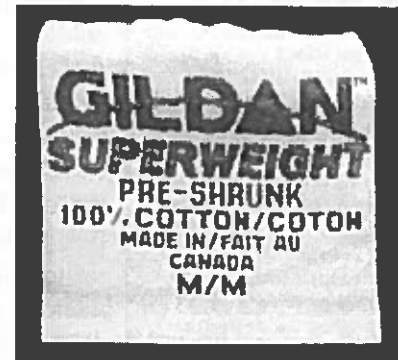
Febrero 2002, Vol. 7 N° 1



Arriba: cámara ingenua: El programa "Disclosure" de la CBC visita planta de Gildan en Honduras

## ¿Se corregirá Gildan Activewear?

Mientras se aquietan las aguas en el caso del documental televisivo canadiense que reveló acusaciones de abusos de explotación en una de sus plantas de Honduras, Gildan Activewear anunció su compromiso de implementar el estándar de derechos laborales SA8000 en todas sus fábricas de México y la Cuenca Caribeña.



Con el apoyo del Fondo Solidario de la Federación Laboral de Québec (FTQ), propietario del 13,7 por ciento de las acciones de Gildan, el fabricante de camisetas de Montreal acordó adoptar el estándar SA8000 y aceptar auditorías externas sobre las condiciones de trabajo en sus fábricas fuera de Canadá. El Fondo Solidario invierte los fondos de las pensiones de sus miembros en empresas basadas en Québec.

La RSM hace un llamado a los compradores institucionales de productos Gildan a presionar a la empresa a corregirse. Las camisetas de Gildan se venden en cantidades a cientos de instituciones públicas, organizaciones y equipos deportivos en todo Canadá y los EE UU.

Muchas universidades que adquieren productos Gildan han adoptado políticas de compras y otorgamiento de licencias "Sin explotación", y tienen el poder de compra

suficiente como para promover mejores condiciones de trabajo en las fábricas de Gildan.

### ¿Es culpable Gildan?

El 22 de enero pasado, el programa de actualidad "Disclosure", de la cadena nacional canadiense (CBC), emitió un documental que acusaba a Gildan de numerosos abusos a los derechos laborales, incluyendo cuotas de producción excesivamente altas, supervisión en los

baños, el aire de la fábrica lleno de polvo, despidos de trabajadores que querían organizar un sindicato, y tests de embarazo forzados.

— continúa en la página 8 —

<b>índice</b>	Victoria de estudiantes y trabajadores .....	2
	La lucha en Alcoa .....	3
	Flores de San Valentín .....	4
	Notas y noticias .....	6
	Nuevos recursos .....	7



*Dirigentes sindicales de BJ&B en su nueva "tarea" luego de ser despedidos y reincorporados en diciembre último, antes de ser despedidos nuevamente por "falta de trabajo".*

## 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  
Sonia Singh  
Kevin Thomas  
Ian Thomson  
Adria Vasil  
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@maquillasolidarity.org](mailto:info@maquillasolidarity.org)  
<http://www.maquillasolidarity.org>

# La alianza de trabajadores y estudiantes gana otra victoria

Con el apoyo de Estudiantes contra la Explotación y el Consorcio de los Derechos de Trabajadores (WRC), 13 trabajadores despedidos por organizar un sindicato en la fábrica de gorros BJ&B en la República Dominicana recuperaron sus trabajos y el retorno del sindicato a la fábrica.

El 28 de enero, la empresa firmó un acuerdo para reincorporar a los 13 miembros del ejecutivo del sindicato. La empresa rehusó a reincorporar inmediatamente a dos otros trabajadores despedidos por pertenencia al sindicato, sosteniendo que "no había lugar para ellos en la fábrica", que emplea a 1600 trabajadores. La empresa acordó verbalmente, sin embargo, a reincorporarlos en una semana.

BJ&B produce gorros de béisbol Nike con las insignias de universidades

estadounidenses, incluyendo la de Michigan, Georgetown y Berkeley. Fabrica también gorros Super Bowl y la National Basketball Association (NBA), así como productos Reebok y Gap.

Como resultado de las campañas de Estudiantes contra la Explotación en distintos campus universitarios en EE UU y Canadá, más de 200 universidades han adoptado políticas de compras "Sin explotación", requiriendo a los proveedores que cumplan con estándares laborales mínimos, y que revelen la ubicación de las plantas de manufactura, de manera que se puedan monitorear las condiciones de trabajo.

### Lanzamiento de la campaña sindical

Desde 1998, los trabajadores de BJ&B han estado tratando de mejorar las condiciones en la fábrica. Los abusos de explotación más

comunes son largas horas extra obligatorias, restricciones para ir al baño, y negativa de la gerencia de permitir a los trabajadores, incluyendo a mujeres embarazadas, ir a ver al médico.

Los trabajadores se quejan también de ser engañados con los aumentos de salarios basados en sus años de trabajo. La empresa vuelve a tomar a los trabajadores al comienzo de cada año y luego los trata como empleados nuevos. Como resultado, algunos trabajadores que han estado en la fábrica por 8 o 10 años siguen recibiendo el salario básico.

En octubre de 2001, los trabajadores decidieron organizar un sindicato. Veinte de ellos, el número requerido legalmente, presentaron una solicitud de certificación. Cuando la patronal se enteró que se había formado un sindicato, anunciaron por los parlantes que si los otros trabajadores no echaban a

los dirigentes sindicales de la fábrica, todos perderían su trabajo. Todos los veinte trabajadores que habían firmado la solicitud de certificación fueron luego despedidos.

La intervención del Secretario de Trabajo facilitó la reincorporación de los trabajadores despedidos quienes, según la ley dominicana no pueden ser despedidos durante el proceso de certificación del sindicato. La empresa puso a los trabajadores reincorporados a limpiar el terreno de la empresa bajo el sol ardiente, aislándolos así de sus compañeros. La empresa luego convenció a varios de los veinte dirigentes a aceptar una indemnización y renunciar. Dado que había menos de veinte empleados activos en la solicitud, el Secretario de Trabajo negó la certificación del sindicato, y el

resto de los dirigentes sindicales fueron despedidos nuevamente.

### **La presión internacional logra un acuerdo**

En enero de 2002, el sindicato de BJ&B escribió al WRC requiriendo una investigación de la fábrica. Luego de una visita inicial del WRC a la República Dominicana e informes preliminares sobre violaciones a la libertad de asociación fueron enviados a Nike, BJ&B accedió a negociar con el sindicato.

La patronal estaba aparentemente preocupada de que la continua presión internacional amenazara su contrato de 15 años con Nike y Reebok. El acuerdo dispone la reincorporación de los trabajadores despedidos, pago del mes anterior, y el reconocimiento de la patronal de la existencia

del sindicato. Establece también un comité sindical-patronal para tratar con futuros problemas. La Asociación Trabajo Justo también llevó a cabo una investigación en respuesta al reclamo de los trabajadores, y reclama un rol para sí en ayudar a lograr el acuerdo.

En respuesta al acuerdo, Jeff Hermanson, del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO de México dice, "Esto confirma una vez más mi punto de vista de que los códigos de conducta empresariales y los representantes empresariales de derechos humanos pueden desempeñar un rol importante y positivo en estas situaciones si, y sólo si, hay organizaciones independientes de trabajadores, es decir, sindicatos, que sean capaces de aprovechar la existencia de códigos y representantes. Creo que hasta las empresas

están comenzando a darse cuenta de esto."

### **Sin ilusiones**

Mientras que el acuerdo constituye un pequeño paso en la dirección correcta, los trabajadores no se hacen ilusiones sobre un cambio real en la actitud de la patronal. "Esto no significa que no tienen alguna otra cosa planeada contra nosotros", advierte la Secretaria General Julia De Los Santos.

En un mensaje a los estudiantes que los apoyaron, el Secretario de Resolución de Conflictos, Vladimir Acevedo, expresa, "Vamos a continuar la lucha, sea fuera o dentro de la fábrica [porque] aquí se trata del futuro de nuestra ciudad, nuestras familias. Esperamos que continúen apoyándonos."

## **Trabajadores de Alcoa en México luchan por la reincorporación**



*Ernesto Zedillo*

**E**l 23 de agosto de 2001, 186 trabajadores de Alcoa en Ciudad Acuña, México, fueron despedidos por participar en una protesta pacífica en apoyo de nueve

miembros de su Comité de Trabajadores despedidos. Poco después de eso, 50 trabajadores más fueron echados por tomar parte en protestas.

La noche anterior, la

patronal había llamado a la policía que concurrió con gases lacrimógenos, palos y escudos para expeler a quienes protestaban acampados en el

— continúa en la página 8 —



# ¿Quién cultiva las flores de San Valentín?

**Cuando compras flores para los seres queridos en el día de San Valentín o el día de la madre, piensa en las mujeres que laboran largas horas en condiciones insalubres produciendo esas flores. Piensa en lo que tú puedes hacer para ayudarles a mejorar sus condiciones de trabajo y de vida.**

## ¿De dónde vienen las flores?

Colombia y Ecuador son los mayores proveedores de flores cortadas a Canadá y los Estados Unidos. Guatemala, México, Costa Rica y Perú también exportan flores a Canadá.

En 1999 Canadá importó \$ 40 millones de flores de Colombia, 47% de la totalidad de importaciones canadienses de flores. Noventa y dos por ciento de los claveles importados por Canadá y los EE UU provienen de Colombia.

## Las flores es un gran negocio

Dole Food Company, el mayor proveedor de frutas y verduras del mundo es propietaria de Floramerica, la mayor operación en el comercio de flores en Colombia.

Dole y otros cultivadores de flores no pagan impuestos sobre la tierra que utilizan, ni sobre las plantas, químicos, vehículos o herramientas que compran o venden, los costos de envío de las flores al mercado, o el depósito antes de salir del país.

## Las flores son un peligro para la salud de los trabajadores

La producción masiva de flores para la exportación tiene consecuencias gravemente negativas para salud de los trabajadores y para el medio ambiente. Los trabajadores están expuestas a pesticidas, fertilizantes artificiales y otras sustancias peligrosas. El uso masivo de químicos tóxicos contamina el suelo y el agua.

Una quinta parte de las sustancias químicas utilizadas en la producción de flores en los países del Sur producen cáncer y por ello están restringidas o prohibidas en Europa y América del Norte.

La niebla de la fumigación produce mareos, dolores de cabeza, calambres y otros síntomas a largo plazo.

Los médicos de las áreas productoras de flores de Colombia informan hasta cinco casos de envenenamiento grave por día.

## Flores producidas con "flexibilidad laboral"

Setenta mil trabajadores, el 70 por ciento de los cuales son mujeres, trabajan en la

industria colombiana de las flores. La mayoría de los trabajadores son empleados por subcontratistas laborales. Se les contrata por seis meses, o tres meses, o un mes. A algunos se les contrata por sólo 12 a 15 días por vez.

Los subcontratistas pagan a los trabajadores el salario mínimo, quedándose con un excedente. Los trabajadores con contratos cortos no tienen derecho a beneficios sociales, como jubilación, salud o accidentes de trabajo, o licencia por maternidad.

Antes del día de San Valentín y del día de la madre, se fuerza a las mujeres a trabajar 50 a 60 horas por semana, a menudo sin paga extra. El quince por ciento de la producción de flores de Colombia se vende para el día de San Valentín.

**Luz Marina trabaja como cultivadora de flores desde hace 8 años, pero todavía recibe el salario mínimo, unos US\$130 por mes. Luz y sus dos niños viven un cuarto, comparten cocina y baño con otras familias. Sus gastos mensuales son los siguientes:**

Alquiler .....	\$60
Comida .....	\$45
Electricidad .....	\$3
Cuotas escolares ..	\$3
Viajes en bus .....	\$14
Otros .....	\$5



Es casi imposible que los trabajadores contratados puedan formar un sindicato.

### **Los trabajadores de las flores tratan de organizarse**

Los trabajadores de las flores han tratado de organizarse para mejorar sus condiciones, pero sus intentos han sido enfrentados con represión.

En 1996, los trabajadores de la empresa "Tuchany", en Colombia, pudieron formar un sindicato. La patronal respondió echando a los trabajadores de a uno. Los trabajadores ocuparon la planta por varios meses, e intentaron cultivar y vender los productos ellos mismos. La empresa inició demandas judiciales y pudo despedir al resto de los trabajadores. Aquellos que participaron en la ocupación fueron puestos en una lista negra.

### **Crece la campaña de las flores**

En la década de 1990, grupos europeos lanzaron la Campaña de las Flores, apuntando a la conciencia pública sobre los abusos en la industria y presionando a los comerciantes de flores a mejorar las condiciones.

En 1998, la Campaña de las Flores se unió a otras organizaciones para proponer un Código de Conducta Internacional para la producción de flores cortadas. El código requiere a los empleadores que respeten los derechos laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación y libertad de asociación. Incluye también disposiciones sobre seguridad e higiene, horas de trabajo, y el pago de un salario para vivir.

En respuesta, los comerciantes y productores de flores elaboraron sus propios códigos de conducta, algunos con estándares ambientales también, pero excluyendo las disposiciones sobre derechos de los trabajadores. La mayoría no incluye disposiciones para el monitoreo por parte de terceros.

En 1998 se logró algo importante, cuando la cadena suiza de supermercados Migros propuso un proyecto piloto, basado en el Código Internacional de Conducta, a sus proveedores de Zimbabwe. Tres productores acordaron respetar el código.

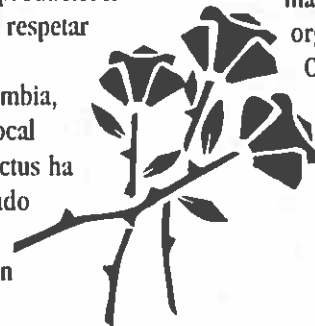
En Colombia, una ONG local llamada Cactus ha desempeñado un rol de liderazgo en ofrecer a

los trabajadores de las flores servicios e información sobre sus derechos. A pesar de la resistencia de los productores, Cactus continúa explorando posibilidades de traer el código de conducta al país.

### **Actuar**

No tienes que dejar de comprar flores para apoyar los esfuerzos de los trabajadores de las flores para mejorar sus salarios y condiciones de trabajo. Lo más importante es hacer preguntas y demandar respuestas. El día de la

madre, la RSM organizará acciones en Canadá para informar sobre los abusos en la industria de las flores en Colombia.



# notas y noticias

## Tarjeta amarilla para Guatemala

La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario, y Cuero (FITTVC) acusó al gobierno de Guatemala de no cumplir con su compromiso de sostener los derechos laborales fundamentales.

En una carta del 16 de enero a la Organización Mundial de Comercio (OMC), el Secretario General de la FITTVC Neil Kearney instó a la OMC a hacer responsable al gobierno guatemalteco por las violaciones a los derechos laborales en las maquiladoras de ese país.

Kearney señaló las recientes violaciones al derecho a organizarse en las maquiladoras Choishin y Cimatextiles como un ejemplo claro de la necesidad de dar una dimensión social al comercio.

En julio pasado, trabajadores guatemaltecos que dirigían una campaña organizativa en las dos maquiladoras de propiedad coreana, fueron atacadas por bandas de trabajadores no sindicalizados y supervisores. Los violentos ataques contra los sindicalistas fueron, según se denunció, incitados por la gerencia de las fábricas. También se acusó a la gerencia de extorsionar y presionar a los trabajadores para que renuncien al sindicato.

Según Kearney, el gobierno guatemalteco no ha enjuiciado a los

perpetradores de la violencia ni asegurado la seguridad de los trabajadores en las fábricas, que son proveedoras de Liz Claiborne y otras importantes marcas estadounidenses.

## Acuerdo logrado en Yoo Yang

Luego de dos años de lucha, el 10 de diciembre, los trabajadores de la maquiladora de confecciones Yoo Yang en La Lima, Honduras, anunciaron que habían firmado su primer convenio colectivo. El contrato contempla un pequeño aumento de salario y establece nuevos beneficios, un procedimiento de reclamos y un comité de seguridad e higiene.

Los trabajadores de Yoo Yang lanzaron su campaña de organización sindical en febrero de 1999, pero no recibieron reconocimiento legal del Ministerio de Trabajo de Honduras hasta diciembre de 2000. Cuando las negociaciones por el contrato se paralizaron en el 2001 por el tema de salarios, Phillips-Van Heusen, cliente de largo tiempo de Yoo Yang, se negó a intervenir para asegurar que los trabajadores obtuvieran un aumento de salario decente.

La campaña internacional de solidaridad con los trabajadores de Yoo Yang fue coordinada por el Proyecto de Educación Laboral de las Américas de EE UU (US/LEAP).

## El incendio de Chowdury

El dirigente sindical Lookman Hossian sigue preso en una cárcel de Dhaka desde hace más de un año desde

su arresto por liderar una campaña en apoyo de las víctimas del incendio de la fábrica Chowdury.

El 25 de noviembre de 2000, las puertas de la fábrica Chowdury estaban cerradas con llave cuando se declaró un incendio, resultando muertos 51 trabajadores. Sindicatos y grupos de solidaridad de todo el mundo hacen un llamado al primer ministro de Bangladesh, Khaleda Zia, para que libere a Hossain y haga cumplir las regulaciones de seguridad e higiene del país en todas sus fábricas de confecciones.

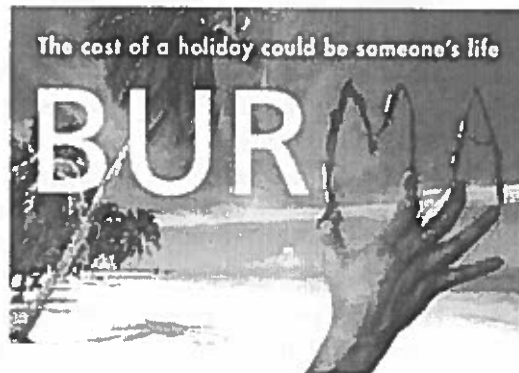
## Triumph se va de Burma

El 28 de enero pasado, el fabricante británico de lencería, Triumph International anunció planes de cerrar la planta y cesar producción en Burma. Esto representa una importante victoria para la Campaña Ropa Limpia europea, que ha coordinado la campaña contra Triumph.

Triumph se une así a una creciente lista de empresas que se han comprometido a no manufacturar o vender productos hechos en Burma



Michael Moore,  
OMC



Poster que promueve un boicot turístico apuntando a la dictadura militar de Burma

hasta que mejore la situación de los derechos humanos en ese país.

También en enero, el grupo Amigos Canadienses de Burma y la RSM envió cartas a seis tiendas canadienses que hacen negocios con Burma, pidiendo un compromiso similar de ellas. El año pasado, Wal-Mart Canadá y Reitmans confirmaron por escrito que ya no comprarían ni venderían ropa con Burma.

## Informe apoya la revelación de información empresarial

El informe final de la Comisión Canadiense sobre Democracia y Responsabilidad Empresarial ha endosado el llamado del Grupo de Acción por el Comercio Ético (ETAG) por regulaciones federales de revelación como medio de tratar con los abusos de explotación laboral en la industria de la confección.

“Crítico la revelación de información porque podría sacar los trapos sucios de una empresa al sol”, escribe la comisión, “es negar a los consumidores, inversores, y otras partes del mercado la oportunidad de efectuar una elección bien informada sobre las empresas con las que quieren hacer negocios.”

La Comisión, que realizó una serie de audiencias en todo Canadá en el año 2001, dio a conocer sus hallazgos el 30 de enero pasado. El informe contiene 24 recomendaciones designadas a incrementar la responsabilidad empresarial dentro de la ley y la práctica canadienses.

La séptima recomendación de la Comisión apoya el llamado del ETAG por cambios en las regulaciones de la Ley de

Etiquetado de Productos Textiles que requieran a las empresas de confecciones que revelen sus sitios de manufactura en una base de datos gubernamental con acceso público. La propuesta del ETAG está destinada a vincular a fábricas particulares con fabricantes y tiendas particulares, haciendo más fácil para los canadienses identificar las condiciones bajo las cuales se fabrica la ropa que compran.

## Nike renovará los pedidos a Mexmode

El 30 de noviembre de 2001, Nike finalmente cedió a la presión internacional y anunció su intención de renovar los pedidos a la fábrica Mexmode de Atlixco, México. La decisión fue tomada luego de que cerca de 6.000 personas de 17 países escribieron cartas a Nike instando a la empresa a no abandonar a su empresa proveedora recientemente sindicalizada.

Los trabajadores de Mexmode, antes Kukdong, lograron una victoria sin precedentes en septiembre último al formar el único sindicato independiente con un convenio colectivo en las más de 3.500 maquilas de México. El compromiso de Nike asegura, al menos en el corto plazo, la supervivencia de los empleos de los trabajadores y su sindicato independiente.



*Cuaderno sobre derechos de los trabajadores en la economía global, Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo (WWW), publicación en español por la RSM, enero 2002, 44 paginas. Para obtener copias gratis, contactarse con: [info@maquilasolidarity.org](mailto:info@maquilasolidarity.org).*

*Del hogar a la fabrica: discriminación sexual en la fuerza laboral de Guatemala, Human Rights Watch, febrero 2002, 147 paginas. Visitar: <http://hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala.html>.*

*Cobertura especial: asesinadas en Ciudad Juárez, cimacnoticias.com, 13 de febrero de 2002. Artículos, columnas de opinion e información de antecedentes sobre eventos relacionados con el asesinato de más de 200 mujeres, muchas de las cuales era trabajadoras de la maquila, en Ciudad Juárez, México, desde 1993. Visitar: [www.cimacnoticias.com/temas/violencia/index.html#16dias2001](http://www.cimacnoticias.com/temas/violencia/index.html#16dias2001).*

# Gildan Activewear acusada

— viene de la página 1 —

Muchas mujeres se quejaron de tener que orinar en un recipiente durante los primeros meses de empleo, con frecuencia frente a un empleado de la empresa. Ellas creían que Gildan las despediría si el test de embarazo daba positivo.

La vicepresidenta de asuntos corporativos de Gildan, Mackie Vadacchino, negó las acusaciones, sosteniendo que la gerencia había realizado tests pre-empleo por drogas, no por embarazo. Gildan también afirma que la calidad del aire en la planta de Honduras está al nivel de los estándares de Québec, y que no hay cuotas de producción en ninguna de sus fábricas.

“Alguien entrenó a los empleados para decir cosas que no son verdad [sobre Gildan]”, dijo Vadacchino. Según el informe de la CBC, Gildan culpó a competidores y “sindicatos

descontentos” que, señalan, harían cualquier cosa con tal de destruir a la empresa.



CEO de Gildan  
Greg Chamandy

canadiense. Sin embargo, las declaraciones no mencionan los tests de embarazos forzados, y los nombres de los trabajadores, que fueron revelados sólo a abogados de la CBC, estaban tachados.

Gildan llegó hasta mostrar declaraciones firmadas por cinco trabajadores, afirmando que habían sido presionados para mentir a los reporteros de la televisión



Mackie Vadacchino

## Un paso adelante

Tres días después de la emisión del programa el 25 de enero, Gildan anunció que “se comprometía a un proceso de implementación” del estándar del SA8000, el cual se basa en los convenios sobre derechos laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Según el director del Fondo Solidario, Gilles Audette, la promesa de Gildan de implementar el SA8000,

compromete a la empresa a la verificación del cumplimiento del estándar por terceros.

Antes de comprometerse a auditorías del SA8000, Gildan

había buscado certificaciones de sus fábricas bajo el programa del WRAP (Responsabilidad Mundial en la Producción de Indumentaria), que tiene estándares mucho más débiles.

Como coordinadora de la RSM, Lynda Yanz afirmó en un artículo del 36 de enero en el diario Montreal Gazette, “a los dueños [de las maquilas] les gusta el WRAP debido a sus bajos estándares y porque casi nada de su información es revelada al público.

La promesa de Gildan de implementar el estándar SA8000 es un paso en la dirección correcta, pero la participación activa de los grupos locales laborales y de derechos humanos en el proceso de monitoreo y la información pública sobre el progreso de la empresa en mejorar las condiciones de trabajo será esencial para asegurar el respeto a los derechos de los trabajadores de Gildan.

# Trabajadores de Alcoa en México luchan por la reincorporación

— viene de la página 3 —

estacionamiento de la empresa. Alcoa luego presentó acusaciones penales contra los nueve miembros del Comité de Trabajadores, demandándolos por US\$1 millón por daños derivados de pérdidas de producción.

Aparentemente Alcoa apunta al Comité por su efectividad en representar los intereses de los trabajadores. Aunque no es un sindicato legalmente reconocido, el Comité ha tenido éxito en negociar mejoras salariales y de condiciones de trabajo en la fábrica. Luego de eliminar al Comité de Trabajadores, la empresa comenzó inmediatamente a cortar los beneficios y otras conquistas duramente ganadas.

Se informa que muchos de los trabajadores fueron puestos en una lista

negra y que por ello no pueden encontrar trabajo en otras maquiladoras. Sin ingreso alguno, algunos de los trabajadores despedidos se vieron forzados a aceptar una indemnización. Sin embargo, 80 trabajadores continúan luchando por su reincorporación y el pago de los salarios caídos.

Alcoa es un elemento poderoso en esta región de la frontera norte, y es el mayor empleador de Ciudad Acuña. La empresa emplea un total de 15.600 trabajadores en sus 13 fábricas de esta ciudad y la vecina Piedras Negras.

Para peor, el 15 de enero Alcoa nombró al ex presidente mexicano Ernesto Zedillo en su Consejo de Directores. Zedillo gobernó México por seis años, antes de la victoria electoral de Vicente Fox en el año 2000.