

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Diciembre 2002, Vol. 7 N° 4



Los trabajadores de Alcoa votan por un sindicato democrático

A pesar del permanente acoso patronal, los trabajadores de dos plantas de autopartes en Piedras Negras, México, han enviado un claro mensaje a la empresa de que ellos quieren un sindicato independiente.

El 8 de octubre, los trabajadores de la Planta N1, votaron abrumadoramente a favor de la boleta independiente "Por la Unidad", dejando afuera a los candidatos apoyados por la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) y la patronal de Alcoa.

La CTM es un sindicato "oficial" controlado por el partido históricamente gobernante de México, el PRI, que aún controla el gobierno estadual



de Coahuila, donde están ubicadas las fábricas de Alcoa.

La votación ocurrió luego de que 20 trabajadores de ambas fábricas fueran

despedidos por realizar una protesta legal fuera de las fábricas el 3 y 4 de octubre pasados.

Cuatro de los cinco trabajadores habían sido candidatos a dirigentes del sindicato de la Planta N.1. Luego de los despidos, la



Arriba: El sindicato de metalúrgicos de EEUU lidera una demostración con trabajadores mexicanos despedidos en la reunión de accionistas de Alcoa.

Izquierda: Trabajadores de Alcoa despedidos, Ciudad Acuña,

FOTOS: NATIONAL LABOR COMMITTEE

patronal de Alcoa llevó a la fuerza a varios de los trabajadores a distintas partes de la ciudad para evitar que se comunicaran con sus compañeros.

En la Planta N.2, entre los trabajadores despedidos estaban cuatro miembros del comité sindical seccional. Aunque aún técnicamente afiliados con la CTM, en marzo último los nuevos

dirigentes del comité ganaron una histórica elección para echar a sus corruptos predecesores y democratizar

— continúa en la página 8 —

índice

¿Dónde puedo comprar ropa limpia?	2
No Explotación	3
Victorias y retrocesos	4
Notas y noticias	6



“¿Dónde puedo comprar ropa limpia?”

“¿Dónde puedo comprar ropa que no haya sido fabricada en condiciones de explotación?” es probablemente la pregunta más frecuente que nos hacen en la RSM, por mail, teléfono y, con frecuencia, en persona.

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@maquilasolidarity.org
<http://www.maquilasolidarity.org>

Es una pregunta justa, pero a la fecha no existen respuestas fáciles. Boicotear países o marcas particulares no resulta necesariamente en apoyo a las luchas de los trabajadores para mejorar las condiciones en esos países. Comprar productos “hechos en Canadá” podría beneficiar a la industria canadiense de la confección, pero no garantiza que esta ropa no haya sido fabricada en condiciones de explotación. La etiqueta “fabricación sindical” es una garantía bastante buena de condiciones justas de trabajo, pero no es fácil encontrar estos productos en las tiendas locales.

A pesar de la falta general de opciones éticas de compra, hay algunos pocos desarrollos prometedores. A medida que más y más consumidores conocen sobre abusos de explotación y preguntan sobre dónde y en qué condiciones se fabrican la ropa que compran, existe un mercado claramente creciente de ropa

libre de explotación. Unas pocas empresas e iniciativas de comercio justo están comenzando a llenar un vacío en este nicho de mercado.

Esfuerzos pioneros

Una nueva empresa estadounidense, “No Sweat Apparel” [“Indumentaria sin Explotación”] tiene planeado vender ropa producida exclusivamente por miembros de sindicatos independientes en Norteamérica, Europa y el mundo en desarrollo. Su estrategia de “Fabricación Sindical” está diseñada para ayudar a proteger a los trabajadores sindicalizados en el Norte y a las fágiles victorias en el Sur, y para apoyar la organización de los trabajadores.

Otros dos emprendimientos tienen un enfoque más enfocado a los Estados Unidos. La ropa de marca “SweatX”, es cosida en una fábrica sindicalizada de Los Angeles, la cual está manejada por los trabajadores como co-

propietarios. Esperando beneficiarse de la demanda de las universidades estadounidenses por ropa fabricada en condiciones éticas, la empresa planea enfocarse en ventas mayoristas de estilos populares de indumentaria universitaria, como camisetas y gorros.

Otra empresa basada en Los Angeles, también comercializa sus productos como “libres de explotación”. Este fabricante de camisetas y ropa interior sostiene que ha dejado de utilizar talleres explotadores, subcontratación y fábricas en el extranjero. Dice que sus trabajadores reciben un salario para vivir, beneficios médicos y pensiones. Sus avisos no mencionan que sus trabajadores no están representados por un sindicato.

Una cuarta iniciativa, “Ethical Threads” [“Fibra Ética”], vende camisetas fabricadas por cooperativas

— continúa en la página 8 —

Audiencia para la propuesta de revelación de locación

En octubre de 2002, el Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG) tuvo noticias de que el gobierno federal canadiense había comisionado al "Conference Board of Canada", un instituto empresarial de investigación y consulta, para que estudie la propuesta del ETAG de nuevas regulaciones que requieran a las empresas de confecciones a revelar públicamente el nombre y dirección de las fábricas donde se producen prendas de vestir vendidas en Canadá.

En noviembre, el Conference Board, entrevistó a varios interesados y llevó a cabo grupos de foco en Ottawa, Toronto y Montreal. Emitirá su informe en diciembre y llevará a cabo grupos focales de debate en enero.

La decisión del gobierno de revisar la propuesta indica el nivel de apoyo que ETAG ha logrado entre organizaciones religiosas, estudiantiles, de maestros, laborales y no gubernamentales, así como de algunas pocas empresas, incluyendo Roots Canada y Mountain Equipment Co-op.

Mientras tanto activistas de la Campaña Contra la Explotación en todo Canadá siguen manteniendo presión sobre el ministro de industria. Además de cortar etiquetas



Simpatizantes de ETAG cortan las etiquetas para enviarlas a Rock, ministro de industria.

de la ropa y enviárselas por correo, los activistas están enviando tarjetas especiales Contra la Explotación al ministro con motivo de las fiestas navideñas.

Se calienta la campaña estudiantil

La primera mitad del año académico ha generado un renovado entusiasmo por la Campaña Contra la Explotación en los campus de las universidades canadienses.

Campañas por la adopción de políticas contra la explotación se están llevando a cabo en las universidades Simon Fraser (British Columbia), Memorial (Newfoundland), St. Francis Xavier (Nova Scotia), McGill (Québec), y Trent (Ontario) y en la Universidad de Montreal (Québec).

La nueva ola de campañas contra la Explotación está inspirada por la victoria lograda en la Universidad de McMaster en Hamilton, Ontario en el verano. En julio, McMaster se convirtió en la

octava universidad canadiense en adoptar una política de compras No Explotación para indumentaria y otros productos bajo licencia

universitaria convirtiéndose también en la primera universidad canadiense en incorporarse al Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) y

adoptar una política requiriendo a los proveedores de café en el campus de ofrecer la opción de café "fair trade", o "café campesino".

Avanza la Municipalidad de Toronto

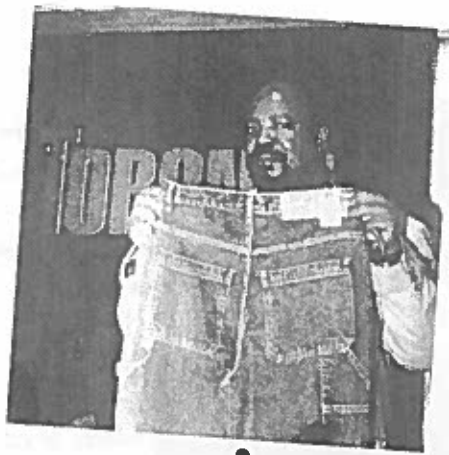
El 1º de octubre, la Municipalidad de Toronto se convirtió en la primera ciudad canadiense en dictar una resolución comprometiendo a la municipalidad a desarrollar una política No Explotación. La moción fue adoptada con el apoyo unánime del Consejo Municipal.

La moción indica al Director de Compras de la Municipalidad trabajar con partes interesadas para desarrollar una política sobre compras No Explotación. La coalición contra la explotación de Toronto incluya a la RSM, UNITE, Oxfam, el consejo laboral del distrito, el sindicato de empleados municipales y grupos religiosos.

También hay campañas municipales No Explotación en otras cuatro ciudades.



Consejales municipales de Toronto Shaw y Miller en apoyo de la No Explotación



Victorias, retrocesos y continuación de cam

Sigue una actualización de fin de año - desde una perspectiva particularmente canadiense - de las victorias, retrocesos y la continuación de campañas en el movimiento para terminar con los abusos de explotación.

Victorias

El sindicato de MexMode obtiene un aumento de salarios

El sindicato independiente de la fábrica MexMode en Atlixco, México, no sólo sobrevive el 2002 sino que también negocia un aumento significativo de los salarios. En 2001, los trabajadores de MexMode obtuvieron el reconocimiento del único sindicato independiente con un contrato colectivo firmado en las maquiladoras de México. Una campaña internacional de solidaridad ayudó a lograr la victoria y convenció a Nike de volver a proveerse en esta fábrica.

Adopción de políticas No Explotación

La Universidad de McMaster en Hamilton, Ontario se convierte en la octava universidad canadiense en adoptar una política de compras No Explotación, y la primera en

incorporarse al Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC). La política de McMaster requiere también que todos los proveedores de café en el campus a ofrecer café fair trade. Mientras tanto, la ciudad de Toronto y dos Consejos de Educación de Ontario aceptaron mociones para adoptar políticas No Explotación.

Los trabajadores de BJ&B se organizan

Con el apoyo de Estudiantes Contra la Explotación y la intervención del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) y la Asociación por el Trabajo Justo (FLA), los trabajadores de la fábrica de gorras de béisbol BJ&B, en la República Dominicana, ganaron el reconocimiento de su sindicato.

Acuerdo logrado en el caso Saipan

Siete empresas finalmente se unieron a

otras 19 tiendas estadounidenses aceptando un acuerdo en la demanda judicial colectiva que acusaba de abusos de explotación a fábricas proveedoras de prendas de vestir en la isla Saipan de un 'commonwealth' estadounidense del Pacífico. El acuerdo crea un fondo de US\$ 20 millones para pagar salarios atrasados a trabajadores y desarrollar un sistema para prevenir abusos futuros.

Accionistas votan por transparencia

En la reunión anual de la empresa canadiense Hudson's Bay Company, el 37% de los votos accionistas van a favor de una resolución llamando por una mayor transparencia en la información sobre prácticas laborales en las fábricas proveedoras de la empresa en todo el mundo.

Retrocesos

Hudson's Bay Company se corre

En respuesta a acusaciones de abusos de explotación en tres fabricas en Lesotho que producian marcas privadas para sus tiendas Zellers, la empresa canadiense Hudson's Bay Company corta y se corre en lugar de trabajar con sus proveedores para mejorar las prácticas laborales. La empresa se niega a informar sobre los resultados de una auditoría de fábrica.

Nike suspende pedidos en Indonesia

Nike deja de hacer pedidos a la fábrica de calzado deportivo PT Doson, en Indonesia, dejando a 7.000 trabajadores en la calle. La mayoría de los trabajadores de PT Doson eran miembros de un sindicato independiente. Nike y otras empresas están trasladando producción de Indonesia a China y Vietnam, donde los salarios son más bajos y no se respeta la libertad de asociación.



¿Cómo andan las empresas en derechos laborales?

Gildan Activewear: 2 pasos adelante

Gildan acuerda auditorías externas de sus fábricas y dar a conocer los informes públicos sobre los resultados.

Gap: 1 1/2 pasos adelante

Gap accede finalmente a un acuerdo en la demanda judicial colectiva del caso Saipan, y facilita el diálogo entre sindicato y patronal en dos fábricas de Nien Hsing en Lesotho. ¿Continuará Gap presionando a Nien Hsing a respetar la libertad de asociación, o cortará y se correrá?

Mountain Equipment Coop:

1 paso adelante

El antiguo ganador del premio a la cerca del piquete de la RSM, salta la cerca y declara su apoyo a las regulaciones para la revelación de locación de fábricas.

Roots Canada: 1 paso adelante

La marca líder de Canadá responde a protestas en las tiendas de Estudiantes Contra la Explotación incorporándose Mountain Equipment en apoyar las regulaciones de revelación de locación de fábricas.

Nike: 1 paso adelante, 1 paso atrás

Nike hace lo correcto en MexMode, al continuar los pedidos con una fábrica donde los trabajadores han logrado un sindicato independiente. Luego Nike suspende pedidos de una fábrica proveedora de Indonesia donde la mayoría de los trabajadores están representados por un sindicato independiente.

Hudson's Bay Company: 2 pasos atrás

La empresa canadiense corta y se corre de sus responsabilidades con los trabajadores de Lesotho, y se niega a dar a conocer cualquier información sobre los resultados de una auditoría de fábrica. La única respuesta de la empresa a informes sobre abusos de explotación: Tenemos un buen código de conducta, confíen pues en nosotros.

Wal-Mart: en el fondo corporativo

La tienda más grande del mundo continúa con sus ataques a los sindicatos en Norteamérica, proveyéndose de prendas de vestir hechas en condiciones de explotación en todo el mundo. Wal-Mart se aprovecha de la muerte de sus empleados, quedándose con miles de dólares de seguros de vida secretos en las vidas de sus asociados mal pagos. La Organización Nacional de Mujeres de EE UU denomina a Wal-Mart el "Mercader de la Vergüenza".

Y la "Tienda Explotadora del Año" es ... Vea nuestro sitio web el 16 de diciembre para conocer el ganador de este año: www.maquilasolidarity.org

pañas

Campañas que continúan

Crece un sindicato en Lesotho

Sin ayuda de la Hudson's Bay Company, el Sindicato de Trabajadores de la Confección y Afines de Lesotho (LECAWU) logró la firma de más del 50% de los trabajadores de dos fábricas anteriormente proveedoras de la Hudson's Bay. En respuesta a la presión de ETAG y UNITE, Gap, que también se provee en las fábricas, facilitó el diálogo entre el sindicato y la patronal y el acceso sindical a la fábrica, aunque la empresa sigue negándose a reconocer al sindicato.

Audiencias para la propuesta de Revelación de Localización en Canadá

En respuesta a una campaña de un año por regulaciones de revelación de ubicación de fábricas, el gobierno canadiense comisiona al "Conference Board" de Canadá, una entidad empresaria de investigación, para que realice un estudio de la propuesta del ETAG. Mientras que el Consejo de Tiendas Minoristas de Canadá se opone a la propuesta, las empresas

Roots Canada y Mountain Equipment Coop escribieron cartas de apoyo.

Gildan acepta el monitoreo externo

El fabricante canadiense de camisetas, Gildan Activewear, aceptó buscar la certificación de sus plantas fabriles bajo el sistema SA8000 de monitoreo externo. En respuesta a cartas de compradores institucionales concernientes acusaciones de violaciones a derechos de los trabajadores en sus plantas de Honduras, Gildan promete revelar los informes de monitoreo.

Trabajadores de Alcoa en pos de un sindicato independiente

A pesar del acoso y los despidos de simpatizantes sindicales en dos fábricas de Alcoa en Piedras Negras, México, los trabajadores eligieron dirigentes sindicales democráticos. Sin embargo, la empresa y las autoridades mexicanas siguen resistiendo los intentos de los trabajadores de lograr un sindicato independiente.

otografías,
guiendo de
derecha a
izquierda:

aniel
araisane de
CAWU
seña los
ans hechos
r Hudson's
y en
sotho;

brica de Nike
salojada en
donesia;

ncentración
trabajadores
LECAWU en
sotho;

iqueta de
ldan

notas y noticias

Reconocimiento del sindicato de BJ&B

Con el apoyo de Estudiantes Contra la Explotación y la intervención del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) y el Asociación por el Trabajo Justo (FLA), los trabajadores de la fábrica BJ&B de la República Dominicana obtuvieron el reconocimiento de su sindicato y están por entrar en negociaciones para su primer contrato colectivo.

La victoria fue lograda luego de que la empresa accediera a un control de credenciales sindicales por parte del ex ministro dominicano de trabajo, Dr. Rafael Alburquerque, actuando como un representante de la FLA.



Sin embargo, los recientes despidos de más de 100 trabajadores de la empresa hace surgir el temor de que continúa la campaña anti sindicato. Mientras que BJ&B sostiene que los despidos se deben a la falta de trabajo, el WRC está preocupado por que los despidos no fueron hechos en base a la antigüedad, y que entre los despedidos había un número desproporcionado de miembros del sindicato.

BJ&B produce gorras de béisbol para Nike, Reebok y varias universidades estadounidenses.

Tiendas australianas firmas el código de trabajo a domicilio

El 18 de septiembre, en el Parlamento de New South Wales, la Asociación Australiana de Tiendas y el

Sindicato Textil, de Confecciones y Calzado (TCFU) firmó un código de conducta contra la explotación para asegurar que los proveedores no exploten a trabajadores a domicilio.

El Código de Práctica Ético de Tiendas de Indumentaria es una nueva herramienta para monitorear condiciones de trabajo en esta de otra manera invisible fuerza de trabajo. Requiere que las tiendas provean al TCFU acceso a récords de las empresas sobre sus proveedores de prendas de

vestir y contratos de manera que el sindicato pueda investigar si los trabajadores a domicilio reciben salarios legales y beneficios.

El código está diseñado para rectificar algunos puntos débiles en el Código de Prácticas de Trabajo a Domicilio, el cual no trataba adecuadamente con la responsabilidad de las tiendas vendedoras en asegurar el respeto del derechos de los trabajadores a domicilio.

Los funcionarios del TCFU están conformes con el acuerdo, pero dicen que hace falta legislación de cumplimiento obligatorio en New South Wales y otros estados para que el código sea realmente efectivo.

Doc Martens patea a sus trabajadores ingleses

El 24 de octubre, Doc Martens anunció planes de cerrar sus fábricas de calzado en Gran Bretaña y trasladar la producción a China. Se espera que más de 1000 trabajadores



pierdan su empleo.

Según funcionarios de la empresa, los menores costos de producción en Asia motivaron la decisión. Se esperan unos 190 despidos adicionales de trabajadores de tiendas al cerrar la empresa algunas de sus tiendas británicas y reducir la administración.

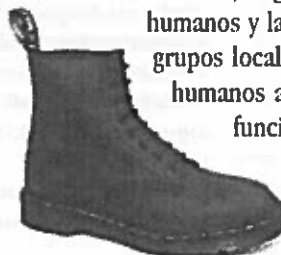
El gerente general de Doc Martens, David Sudden dice, "La estrategia de ir al extranjero es el primer paso en hacer avanzar a la empresa y la marca en una dirección positiva."

Mujeres exigen acción en los asesinatos de Juárez

El 22 de noviembre, una delegación de mujeres canadienses, incluyendo representantes de la Iglesia Anglicana, la Asociación Canadiense de Centros contra el Asalto Sexual, y la RSM, viajaron a Ciudad Juárez, México, a expresar solidaridad con las víctimas de la violencia en esta ciudad maquiladora fronteriza.

Desde 1993, 300 mujeres jóvenes han sido asesinadas en Juárez, y a pesar de numerosos arrestos, estos casos siguen aún sin resolverse y siguen ocurriendo asesinatos. Muchas de las mujeres asesinadas habían migrado del sur de México para trabajar en las maquiladoras de la ciudad.

La delegación participó en un foro de solidaridad patrocinado por una coalición nacional de mujeres mexicanas, organizaciones de derechos humanos y laborales, y se reunió con grupos locales de mujeres y derechos humanos así como con funcionarios locales y estatales.





Mujeres protestan por asesinatos en Ciudad Juárez, México

Se unieron a sus hermanas mexicanas en la demanda de una respuesta seria del gobierno a los asesinatos, pidiendo también cambios en las prácticas de las maquiladoras relativas a horas de trabajo, transporte y empleo para dar mayor seguridad a las trabajadoras.

Trabajadores de Lesotho se sindicalizan

Con el apoyo del Grupo de Acción en Comercio Ético (ETAG), UNITE y otros, el Sindicato de Trabajadores de la Confección y Afines de Lesotho (LECAWU) tuvo éxito en lograr las firmas de más del 50 por ciento de los trabajadores de dos fábricas de confecciones en el pequeño país africano de Lesotho.

Sin embargo, el propietario de las dos fábricas, Nien Hsing, sigue negándose a cumplir con su obligación legal de reconocer al sindicato. Nien Hsing es una multinacional basada en Taiwan que manufactura prendas de vestir para varias marcas.

Las plantas de Nien Hsing son dos de las tres antiguas plantas proveedoras de la empresa canadiense Hudson's Bay Company que hasta recientemente producían prendas de vestir de marcas privadas para sus tiendas Zellers. Al presentársele evidencias de serias violaciones a los derechos de los

trabajadores, la empresa canadiense decidió cortar por lo sano e irse, antes que trabajar con sus proveedores para mejorar las prácticas laborales.

En contraste, Gap, que también se provee

en las dos fábricas de Nien Hsing, respondió a la presión de ETAG y UNITE facilitando el diálogo entre el sindicato y la patronal. Como resultado, Nien Hsing accedió a permitir a delegados de LECAWU en la fábrica para reclutar miembros sindicales, tal como lo requiere la legislación de Lesotho.

A pesar de estos desarrollos positivos, hace falta continuar con la presión para convencer a Nien Hsing que debe respetar el derechos de sus trabajadores a la libertad de asociación.

Trabajadores tailandeses de Nike protestan por despidos

El 5 de noviembre, trabajadores de Bed and Bath Prestige Co. marcharon a las oficinas centrales de Nike en Tailandia para protestar por el cierre súbito de la fábrica.

Esta fábrica, que produce para Nike, Adidas, Fila y varias universidades estadounidenses, cerró sin previo aviso en octubre, despidiendo a 900 trabajadores.

Los trabajadores exigen que Nike pague salarios adeudados y compensación por pérdida súbita del empleo.

Los trabajadores acusan también que Nike hace tiempo que no cumplía con su propio código de conducta, dado

que los trabajadores debían trabajar sobretiempo forzosamente, tuvieron reducciones de salarios y falta de acceso a licencia por enfermedad o maternidad.

Grandes tiendas llegan a un acuerdo en la demanda de Saipan

El 26 de septiembre, siete grandes tiendas estadounidenses y 23 fabricantes de prendas de vestir llegaron a un acuerdo por US\$11,25 millones en la demanda colectiva presentada por trabajadores de la confección de la isla Saipan, del Commonwealth estadounidense del Pacífico. Se unieron así a otras 19 tiendas que habían llegado anteriormente a un acuerdo por US\$8,75 millones.

El acuerdo terminó con una batalla de tres años entre trabajadores y tiendas estadounidenses, como Gap, Abercrombie & Fitch, Talbots y JC Penney. Aunque la demanda colectiva acusa de violaciones de leyes de salarios

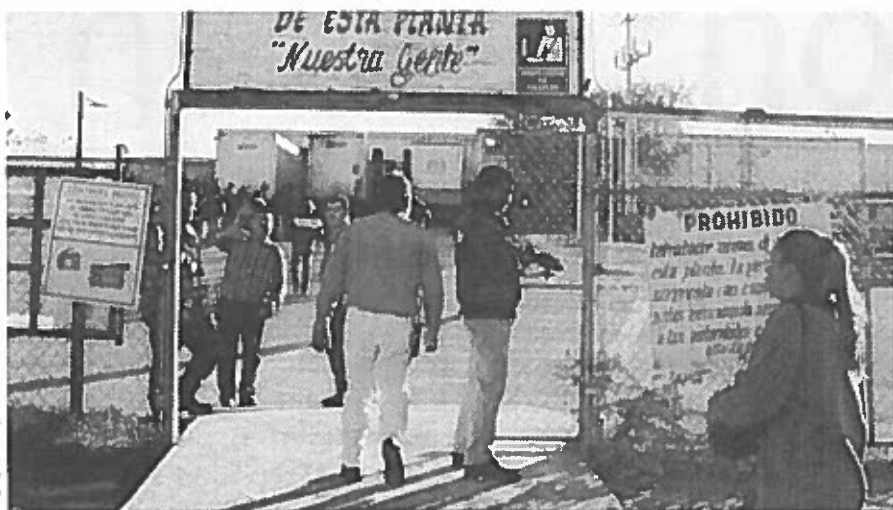
y horas de trabajo y otros derechos laborales, el acuerdo no incluye admisión de estos hechos.

El acuerdo de US\$ 20 millones ayudará a financiar un programa de monitoreo independiente y proveerá compensación a 30.000

“trabajadores invitados” de China y otros países asiáticos. Muchos trabajadores habían tenido que pagar cuotas de reclutamiento de entre US\$2.000 y 8.000 para trabajar en las fábricas de la isla.

Levi Strauss es la única empresa demandada que sigue negándose a acordar.





Trabajadores de Alcoa entrando por las puertas de la fábrica.

Trabajadores votan

— viene de la página 1 —

su sindicato. Por seis meses, lograron un éxito sin precedentes liderando un experimento en sindicalismo democrático dentro de la fábrica de casi 2.000 trabajadores. Sin embargo, debido al acoso constante de los funcionarios locales de la CTM, los trabajadores de Alcoa en ambas plantas están ahora buscando el reconocimiento legal de un sindicato independiente.

A pesar de una reciente victoria electoral, los trabajadores enfrentan una dura batalla para ganar el derecho a ser representados por el sindicato de su elección. Al igual que en muchos estados mexicanos, la junta local de conciliación y arbitraje, que tiene el poder de aceptar o rechazar solicitudes de registros sindicales, sigue estando dominada por miembros del PRI y ex dirigentes de los sindicatos "oficiales".

Por esa razón, grupos de derechos laborales, incluyendo la RSM, están presionando a Alcoa para que respete los resultados de esta elección, reincorpore inmediatamente a los simpatizantes del sindicato despedidos y asegure que no haya más acoso del personal de la gerencia o funcionarios de la CTM.

Por muchos años, los 14.000 trabajadores empleados en las maquiladoras de Alcoa en las ciudades

mexicanas de Piedras Negras y Ciudad Acuña pelearon con éxito para organizarse y negociar colectivamente. Obtuvieron mejoras significativas en sus salarios y condiciones de trabajo. Pero en el último año los trabajadores han tenido que defender estos importantes logros contra los intentos de Alcoa de eliminar beneficios, revertir los logros contractuales y atacar el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación.

Los recientes despidos de dirigentes clave en la lucha por la democracia sindical son los últimos eventos en una pauta permanente de Alcoa de acoso y represión contra la organización independiente formada por sus empleados.

El año pasado, Alcoa despidió a 185 trabajadores en Ciudad Acuña, y en febrero de este año despidió otros seis trabajadores de la Planta N.1 de Piedras Negras.

En México, los esfuerzos de los trabajadores para lograr un sindicato independiente cuentan con el apoyo del Comité Fronterizo de Obrer@s (CFO) y en los EE UU y Canadá por varios grupos laborales y de solidaridad, entre ellos el Comité de Amigos "Quakeros" (AFSC), la RSM, AFL-CIO, la Campaña por los Derechos Laborales y Estudiantes contra la Explotación (USAS).

comprar ropa

— viene de la página 2 —

de mujeres en Nicaragua y Bangladesh, y por una red de fábricas británicas que emplean a personas con discapacidades. Según el sitio web de "Ethical Threads", las condiciones de todos sus lugares de trabajo cumplen o superan los estándares laborales de las Convenciones de la OIT. Las camisetas de "Ethical Threads" se venden a bandas de rock, promotores de conciertos y otros que compran para la industria musical de Gran Bretaña.

No hay respuestas fáciles

Estas alternativas "libres de explotación" quizás no sean la respuesta al creciente problema de los abusos de explotación, pero muestran que es posible respetar los derechos de los trabajadores y competir en el mercado. Están también estableciendo nuevos estándares de transparencia y responsabilidad al revelar dónde se fabrican sus productos, y comprometiéndose a respetar y promover los estándares laborales internacionales.

Antes de que haya la posibilidad de elegir opciones "libres de explotación" al comprar ropa en las tiendas locales, será necesario incrementar la presión sobre los gigantes de la industria de la confección para eliminar los abusos de explotación a lo largo de sus cadenas globales de aprovisionamiento.

Mientras que la compra ética en las fiestas puede constituir una pequeña parte de la solución, el apoyo a las luchas de los trabajadores de la confección para organizarse y mejorar sus condiciones de vida sigue siendo la mejor manera de avanzar hacia una industria de la confección libre de explotación. No es una respuesta fácil a la pregunta sobre dónde poder comprar "ropa limpia", pero es la mejor respuesta que existe.