

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Vol. 13 No. 1 • Febrero 2008

dentro

Nuevas iniciativas en El Salvador pueden resultar en un avance para extrabajadores de Hermosa Manufacturing

2

Burger King rechaza un mecanismo de trabajo para pagar un salario digno a los trabajadores de su cadena agrícola de suministros.

3

Una acción legal del sistema judicial hindú podría tener serias repercusiones para trabajadores y defensores de los derechos laborales.

4

Faxes anónimos hacen que un grupo de derechos de los trabajadores haga aclaraciones sobre los récords de una empresa.

6

Defensor de los trabajadores es hospitalizado en China por un salvaje ataque en su contra.

6

Miembros del sindicato reinstalados en la fábrica Star en Honduras.

8

Grupo Navarra cierra fábrica como castigo a trabajadores que eligieron un sindicato independiente

Los trabajadores de Vaqueros Navarra se lanzaron a las calles este mes al haberse hecho más evidente que su fábrica estaba siendo cerrada para eliminar al sindicato independiente.

El lunes 21 de enero, los trabajadores de la fábrica de jeans Vaqueros Navarra, en Tehuacán, México, quienes dos meses antes habían votado para ser representados por el Sindicato independiente 19 de Septiembre,

volvían a trabajar después de unas prolongadas "vacaciones" no pagadas.

Al llegar a la fábrica, se les dijo a los trabajadores que no había suficientes pedidos para reabrir la planta ese día y que

debían volver en dos días más.

Sin embargo, cuando regresaron el 23 de enero, se les informó que la fábrica cerraba de forma permanente. Una vez más el pretexto fue la falta de pedidos.

● ver 'Vaqueros Navarra' p.8

Noviembre 2007:

Trabajadores celebran la victoria del sindicato independiente.



Foto: Rodrigo Hernández

Adidas reestablece la relación con el gobierno sobre Hermosa

En junio pasado, la RSM dio a conocer un informe preparado para la Asociación para el Trabajo Justo (FLA por sus siglas en Inglés) que documentaba la situación desesperante de ex empleados de Hermosa en El Salvador, y recomendaba más medidas de remediación de las marcas de indumentaria que compraban a la fábrica antes de su cierre en 2005.

Los trabajadores de la fábrica fueron dejados sin empleo, sin el pago de salarios atrasados, sin pago de indemnización y – debido a que el propietario no remitió los aportes a los pagos de seguridad social del gobierno, a pesar de haberlos deducido de los salarios de los trabajadores – sin cobertura de salud ni pensiones.

Aunque el gobierno de El Salvador prometió ayudar a los trabajadores, extendiendo la cobertura de salud y buscando empleo alternativo para los trabajadores, nunca actuaron sobre esas promesas.

Una de las recomendaciones del informe de la RSM fue que las grandes marcas aumentaran la presión sobre el gobierno mediante una carta abierta urgiendo al gobierno de El Salvador a cumplir con su promesa de otorgar cobertura de salud a los ex trabajadores de Hermosa, -desempleados por el lapso de un año, enviando copias de la carta a los medios salvadoreños.

A finales de octubre de 2007, adidas emitió una carta abierta, en un anuncio de una página en los diarios salvadoreños diciendo que “el gobierno de El Salvador falló en hacer cumplir en forma efectiva su legislación laboral con respecto a los trabajadores de Hermosa Manufacturing” y que “el caso Hermosa ha causado una seria preocupación sobre las salvaguardias regulatorias para los trabajadores, lo cual consideramos como un fundamento elemental para continuar con nuestras operaciones de negocios en ese país.”

“Generalmente este tipo de declaración la hace la izquierda,” dijo Estela Ramírez, ex trabajadora de Hermosa. “Pero en este caso fue una corporación transnacional que dijo que se violaron nuestros derechos humanos y laborales, algo que el gobierno siempre negó.”

Como resultado de la carta y la publicidad resultante, el gobierno de El Salvador reabrió las conversaciones con adidas para tratar la situación de los ex trabajadores de Hermosa. Aunque

las conversaciones todavía están en su comienzo, existe indicios de que la continua presión hará que el gobierno salvadoreño pueda finalmente cumplir su promesa anterior de proveer a los ex trabajadores de Hermosa de cobertura médica.

Habiendo notado que había



Estela Ramírez

informes creíbles de listas negras de sindicalistas en otras fábricas de confecciones de la región, la RSM también recomendó que la FLA identificara a una parte independiente, aceptable, para monitorear los procesos de contratación que involucraran a ex trabajadores de Hermosa, con el fin de asegurar que no hubiera discriminación antisindical.

En octubre la FLA contrató a Juan José Zaldaña, un respetado

profesor de leyes salvadoreño, para actuar como defensor del pueblo (ombudsman) a nombre de la FLA. Zaldaña ya se ha reunido con trabajadores, propietarios de fábricas y otra gente con el fin de tratar con los temas de discriminación en las contrataciones. También se reunió con varias instancias del gobierno para presionar por una pronta resolución de varios temas pendientes, como la cobertura de salud, seguridad de vivienda, así como el caso legal contra los ex propietarios de Hermosa, que si es resuelto este último podría hacer que los ex trabajadores de Hermosa cobraran los salarios que se les quedaron debiendo cuando cerró la fábrica.

Zaldaña está también coordinándose con ex trabajadores de Hermosa, y con varias instituciones gubernamentales y privadas, para establecer un programa de capacitación que pueda ayudar a los trabajadores en obtener nuevo empleo, tanto en la maquila como fuera del sector.

El 15 de enero, Zaldaña tuvo su primera experiencia monitoreando el proceso de contratación, cuando 21 ex trabajadores de Hermosa solicitaron empleo en la fábrica Chi Fung, la fábrica más cercana a la comunidad en donde viven la mayoría de los ex trabajadores de Hermosa.

● ver 'Hermosa' p.8

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 es una organización de defensa de los derechos laborales y de las mujeres que trabaja para mejorar las condiciones de trabajo en las maquiladoras y zonas francas alrededor del mundo. La Red de Solidaridad de la Maquila es el secretariado del ETAG.

Editores:
Ana Enriquez
Alda Escareño
Bob Jeffcott
Aylwin Lo
Kevin Thomas
Lynda Yanz
Traducción: Aníbal Vitón

Red de Solidaridad de la Maquila
606 Shaw Street
Toronto, ON, M6G 3L6 Canada
Phone: 416-532-8584
Fax: 416-532-7688

www.es.maquilasolidarity.org



Foto: Scott Robertson

Burger King amenaza con revocar las mejoras salariales para los trabajadores agrícolas de tomate

Fortalecidos por victorias anteriores, con las que lograron un código de conducta y un salario digno para trabajadores rurales que cosechan tomates para Taco Bell y McDonald's, la Coalición de Trabajadores Immokalee (CIW por sus siglas en inglés), enfrentaron a Burger King para negociar un acuerdo similar. La sorprendente respuesta de Burger King amenaza ahora deshacer un mecanismo que daba un salario digno a los trabajadores en la cadena de suministros.

En abril, días antes de que defensores de los trabajadores rurales marcharan hacia las oficinas centrales de McDonald's en Chicago, esta empresa se reunió con la CIW y acordó pagar un centavo más por libra a los cosechadores de tomates de Florida.

Dos años antes, Yum! Brands (propietaria de Taco Bell, KFC, A&W, Pizza Hut y Long John Silver's) había firmado un acuerdo similar después de tres años de constantes boicots, visitas y huelgas de hambre.

Desde entonces, la CIW facilitó con éxito la transferencia del incremento salarial a los trabajadores rurales por dos temporadas. Establecieron un novedoso mecanismo por el cual los trabajadores recibían dos pagos, uno del productor y otro de Yum!, a través de una firma contable independiente que verificaba los recibos de los trabajadores. Yum! también se hacía cargo de los costos administrativos del arreglo.

En base a sus éxitos iniciales, la CIW encaró a Burger King para que implementara el mismo programa. Pero Burger King sigue oponiéndose a negociar un acuerdo similar con la CIW.

Burger King trata la responsabilidad social a su manera

En noviembre de 2007, Burger King y la asociación de la industria de productores de tomate (Florida Tomato Grower's Exchange), organizaron una visita a las granjas productoras de tomate Immokalees para mejorar la percepción pública de cómo se trata a los trabajadores que levantan la cosecha.

Ambas argumentaron que los trabajadores ganan un salario razonable, pero paradójicamente reconocieron la pobreza de estos trabajadores al donar US\$25,000 para una guardería y la educación de trabajadores rurales migrantes, a la Asociación

Cristiana de Migrantes de Redlands (RCMA por sus siglas en inglés.)

Barbara Mainster, Directora Ejecutiva de RCMA, también es presidenta de la junta de Empleadores de Granjas que Rinden Cuentas Socialmente (SAFE por sus siglas en Inglés), una iniciativa multi interés compuesta por productores y defensores comunitarios de trabajadores agrícolas.

Burger King defiende a SAFE, como alternativa a los acuerdos firmados entre la CIW y las otras empresas. SAFE tiene un código de conducta que dispone que los productores deben obedecer todas las leyes pertinentes, pero el código no dice nada sobre el tema de mejorar los salarios.

Continúa la campaña


Por ahora McDonald's y Taco Bell reafirman su compromiso actual de pagar un centavo más

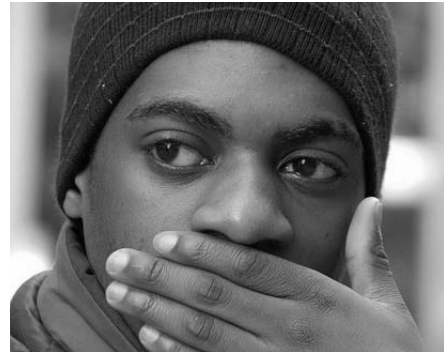
por libra, a pesar de la feroz resistencia de la asociación de productores. Todavía queda por determinar cómo se pagará a los trabajadores por la temporada actual, y si el modelo del mecanismo para realizar el pago a los trabajadores en la

cadena de suministros sobrevivirá el desafío de la asociación de productores.

El 1º de diciembre, la CIW organizó una marcha a las oficinas centrales de Burger King en Miami, para protestar por su falta de colaboración. Burger King todavía debe responder, pero la CIW no espera: actualmente está enfrentando a Goldman Sachs, una de las financiadoras clave de Burger King, y sus simpatizantes organizaron piquetes en lugares de venta de Burger King para el 26 de enero. ■

Para mayor información sobre esta campaña, visitar:
www.ciw-online.org/
www.sfalliance.org/espanol.html

 Desde 1980, el pago a destajo a los cosechadores de tomate en Florida se estancó entre .40 y .45 centavos (de dólar EE. UU.) por balde de 32 libras, que significa un salario anual de US\$ 10.000, muy lejos de un salario digno. Con el aumento propuesto por la CIW de un centavo por libra, los salarios de los trabajadores agrícolas podrían aumentar a cerca de US\$ 19.000 por año.



Fotos: Alexandre Seron

Restricción judicial amenaza a

Una acción legal del sistema judicial hindú podría tener serias repercusiones para trabajadores y defensores de los derechos laborales, si logra silenciar la discusión sobre condiciones laborales en las fábricas de Fibre and Fabric International en Bangalore.

Una nube de incertidumbre descendió sobre activistas de la Campaña Ropa Limpia Europea (CCC por sus siglas en inglés) y el Comité sobre India de Holanda (ICN por sus siglas en inglés), cuando un juzgado de la India ordenó su arresto en diciembre. Los activistas (y su proveedor de Internet Antenna) son blanco de acoso legal por parte de los fabricantes hindúes de confecciones Fibras and Fabric International Pvt. Ltd. (FFI) y su subsidiaria Jeans Knit Pvt. Ltd. (JKPL), en represalia por diseminar información sobre violaciones a los derechos laborales en sus fábricas de Bangalore.

En entrevistas realizadas por el Sindicato de Trabajadores de la Confección y Textiles de la India (GATWU por sus siglas en inglés) en noviembre de 2005 y marzo de 2006, los trabajadores dijeron al GATWU que sufrían serias violaciones a sus derechos laborales, incluyendo tiempo extra

obligatorio, abuso físico y psicológico, falta de pago de bonos por horas extra, y no darles cédulas de identidad y contratos de empleo. Los trabajadores se quejaron de que las metas de producción eran desmedidamente altas y que los trabajadores eran víctimas de abuso cuando no cumplían las metas.

Estas acusaciones fueron verificadas por una misión investigadora, en la que estuvieron involucradas siete organizaciones locales de derechos humanos y derechos de las mujeres, en abril de 2006. La misión investigadora presentó un informe en borrador a la patronal, la cual negó las acusaciones. Después de otra reunión con los trabajadores en julio de 2006, la misión informó que algunos de los abusos más flagrantes – golpizas y abuso

verbal, así como horas extra sin pago – habían cesado.

En lugar de aceptar los hallazgos de esta investigación y relacionarse con las organizaciones locales para tratar con los problemas que se plantearon, FFI/JKPL inició una acción judicial para silenciar a los sindicatos y las organizaciones locales de apoyo que estaban actuando

en defensa de los trabajadores de FFI/JKPL.

Como resultado el Sindicato de Trabajadores de la Confección y Textiles (GATWU), la Nueva Iniciativa Sindical (NTUI por sus siglas en inglés), la Iniciativa Civil por la Paz y el Desarrollo (CIVIDEP por sus siglas en inglés), el Frente de Trabajadoras de la Confección Munnade y la Fuerza de Trabajo Tamil Nadu de la CCC



Esther de Haan

Foto: CCC-SASK-Finland



activistas de la Campaña Ropa Limpia

han estado bajo una orden de restricción desde julio de 2006, que les prohíbe distribuir información sobre las condiciones de trabajo en FFI/JKPL dentro o fuera de la India.

No satisfechos con silenciar a organizaciones locales de derechos laborales, FFI está también buscando lograr una orden de restricción contra la CCC y la ICN en los juzgados hindúes. Se acusa a los activistas de difamación escrita, delitos cibernéticos y actos de naturaleza racista y xenófoba, todo relacionado con la publicación de información sobre condiciones en las fábricas de FFI/JKPL.

Aunque el caso mismo todavía debe ser tratado en audiencia, el Juzgado hindú emitió una orden internacional de arresto el 1º de diciembre, para asegurar que los acusados comparezcan en la audiencia del juicio. La orden de arresto ha sido enviada al Ministerio de Asuntos Internos para su confirmación.

“Demandar a todas las organizaciones de derechos humanos que informan sobre condiciones de trabajo en la

industria de la confección en Bangalore no resolverá nada,” dijo Esther de Haan, del Secretariado Internacional de la CCC y una de las acusadas. “Lo que demandamos de FFI/JKPL es que finalmente dialoguen con el sindicato GATWU y otras organizaciones locales, con el fin de desarrollar una relación de trabajo constructiva, en la que puedan discutirse y resolverse los temas de derechos laborales.

Los mayores compradores se retiran

A la fecha, la presión sobre el proveedor por parte de las empresas que se aprovisionan en sus fábricas, ha tenido poco efecto. Uno de los mayores clientes es la marca de jeans G-Star, la cual fue blanco de una campaña de presión por meses para que la empresa tratara con los problemas que estaban surgiendo en FFI.

Justo antes de un día internacional de acción, programado para el 17 de diciembre, G-Star anunció que cortaba su relación con FFI, culpando de esto a la falta de un “diálogo constructivo” entre la CCC y FFI.

Las acciones en tiendas de G-Star en 12 países se realizaron de todas maneras, instando a G-Star a tener una estrategia de salida responsable para asegurar que los trabajadores no sufran por causa de las acciones de la patronal.

Impacto en los grupos de derechos laborales

Para lograr mejoras en las prácticas laborales y humanas, los trabajadores, los sindicatos y sus aliados deben tener el derecho y la capacidad de exponer a la luz pública las prácticas negativas. Esa es la razón por la que el caso de FFI/JKPL preocupa no sólo a aquellos afectados directamente sino a todos quienes defienden los derechos laborales y humanos, quienes podrían por lo tanto enfrentar un acoso judicial similar en cualquier momento.

“Está creciendo el apoyo,” dice de Haan. “La comunidad en general se está dando cuenta del tipo de impacto que podría tener el caso. Hay también mucho apoyo para nuestras organizaciones y el trabajo que estamos haciendo.”

En octubre, Amnistía Internacional (AI) emitió una declaración pública expresando su preocupación de “que el acoso y la intimidación que apunta a estos activistas va en contra de la ley internacional sobre derechos humanos.”

“La práctica de presentar acusaciones penales, aparentemente sin fundamento, contra defensores de los derechos de los trabajadores en la India no es algo nuevo,” dice la declaración de AI. La declaración pide al gobierno de Karnataka, India, “que se asegure que las acusaciones contra los activistas sean desechadas, a menos que las acusaciones sean por delitos reconocidamente penales.”

“Es mucho más grave para los grupos de base,” dice de Haan. “Tienen una orden de restricción. No se les permite hablar sobre la situación en la fábrica. La empresa vigila cada movimiento suyo, monitorea sus reuniones. Es gente amenazante.”

“Tenemos que pensar en el impacto en los trabajadores así como cuando todos quienes los apoyan son silenciados.” ■

El apoyo internacional se está movilizando para defender a los activistas de derechos laborales y anular la acción judicial. Para mayor información sobre el caso y qué puedes hacer para ayudar, visita: <http://es.maquilasolidarity.org/es/node/445>

El WRC aclara su informe sobre proveedor de uniformes escolares

Con una actitud inusual, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) emitió una carta defendiendo a una empresa que había investigado.

La carta fue escrita a solicitud de los Consejos Escolares Católicos de la provincia de Ontario, Canadá, afiliados al WRC, y fue publicada en el sitio web del WRC en respuesta a inquietudes de que su informe sobre Empresas T&M, un fabricante dominicano para la proveedora canadiense de uniformes escolares Halpern's, estaba siendo usado para difamar injustamente la reputación de esta empresa.

Los Consejos Escolares, clientes de Halpern's, habían estado recibiendo faxes anónimos sobre el informe, acompañados por insinuaciones de que Halpern's usaba mano de obra explotada y tenía un récord inferior en derechos laborales.

Contrario a esto, el WRC había descrito en su investi-

gación el rol de Halpern's como "positivo" y a Empresas T&M como que tenía "una planta por encima del promedio en el contexto de la industria del vestido dominicana."

Las insinuaciones parecieron haber partido de la premisa de que la existencia de una investigación implicaba en sí misma la presencia de abusos serios a los

derechos laborales, y/o un enfoque inadecuado al cumplimiento con los derechos laborales. Aunque el WRC descubrió violaciones a los derechos de los trabajadores en Empresas T&M, tal situación es la norma y no la excepción en la industria del vestido.

"La cuestión es cómo responden las empresas cuando se identifican estos problemas," dice el WRC en su carta, "y Halpern's ha respondido en forma apropiada."

Actualmente está trabajando con Halpern's, Empresas T&M y los Consejos Escolares Católicos de Ontario que tienen contacto con la empresa para resolver los temas pendientes. ■



Leer la carta del WRC (en inglés): www.maquilasolidarity.org/redir/mnu13.1-wrcletter

Leer el informe del WRC (en inglés): www.maquilasolidarity.org/redir/mnu13.1-wrcreport

Atacan centro de trabajadores chinos

Huang Qingnan, representante legal del Centro de Trabajadores Migrantes de Shenzhen, Dagongzhe (DGZ), en el Sur de China, fue atacado salvajemente por dos hombres el 20 de noviembre de 2007. Huang fue hospitalizado con graves heridas de arma blanca.

Cientos de trabajadores dependen del Centro para que les ayude a obtener sus derechos legales, como indemnización o compensación por lesiones. Recientemente el Centro se dio a la tarea de capacitar a los trabajadores sobre la nueva Ley de Contratos de Trabajo de China, la cual entró en vigor en enero de 2008. La nueva ley requiere a las empresas que firmen contratos formales con los trabajadores, y les den un status de empleo permanente a aquellos trabajadores que tengan dos contratos consecutivos de trabajo a corto plazo. Los trabajadores de



Foto: China Herald

Una empleada herida del Centro de Trabajadores Migrantes

tiempo completo que son despedidos recibirán un pago de indemnización adicional basado en la cantidad de años que hayan trabajado en la empresa.

En octubre, el Centro sufrió

dos veces el vandalismo de jóvenes armados con barras de hierro con las que rompieron ventanas, puertas y escritorios, en un intento por que cerrara el Centro.

"Pareciera que ahora los ataques dirigidos a activistas que actúan legalmente asesorando sobre derechos laborales, como Huang – a diferencia del uso de matones contratados para romper paros espontáneos – podría llegar a constituir una nueva etapa de las represalias," escribe China Labour News en un blog sobre el caso. "Los observadores locales especulan sobre la posible colusión entre empleadores, la policía, fun-

cionarios del gobierno y sindicatos criminales organizados en estos ataques."

Luego del ataque a Huang, catorce grupos de la sociedad civil en China continental condenaron conjuntamente el ataque. Un llamado internacional, iniciado en Hong Kong, fue endosado por más de 30 grupos de Hong Kong, 29 grupos internacionales y más de 400 ciudadanos de Hong Kong. Los trabajadores de la zona y quienes los apoyan a nivel internacional, incluyendo el Congreso Laboral Canadiense (CLC), contribuyeron con fondos para pagar los gastos médicos de Huang. ■



Para mayor información (en Inglés), visita: www.clntranslations.org

Miembros del sindicato reinstalados en la fábrica Star en Honduras

Cincuenta y ocho trabajadores, que fueron despedidos ilegalmente por formar un sindicato en la fábrica de camisetas Star, en la Zona Industrial El Porvenir (ZIP) en Honduras, han sido reinstalados con el pago pleno de los salarios caídos.

El 10 de diciembre se firmó un acuerdo para reinstalar a los trabajadores, y para iniciar un diálogo constructivo para resolver los temas pendientes, por representantes de la empresa estadounidense, los trabajadores, la Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras (FUTH) y la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH).

El acuerdo se dio en respuesta a una serie de protestas de los trabajadores, una campaña internacional y la intervención de una de las marcas compradoras, Nike. Al momento del conflicto, la fábrica producía también para las marcas de Anvil, Reel Legends y el National Football League (NFL).

Intentos iniciales de quebrar al sindicato

El 8 de noviembre, el Ministerio de Trabajo hondureño recibió la solicitud de los trabajadores para formar un sindicato, STRASTAR. El mismo día, más tarde, un inspector del Ministerio trató de visitar la fábrica Star para notificar a la patronal que se había formado el sindicato y que bajo la ley hondureña los 58 trabajadores



Foto: Comité Nacional Laboral

Militares y policía ocupan la entrada a la ZIP El Porvenir, ante una manifestación de trabajadores despedidos por formar un sindicato en la fábrica de camisetas Star.

que formaron el sindicato no podían ser despedidos.

Al inspector laboral no se le permitió entrar a la ZIP y fue informado por la encargada de recursos humanos de la zona que toda comunicación con las empresas debía realizarse a través de ella. Después de consultar con sus superiores, el inspector entregó la notificación a la misma encargada de recursos humanos.

Entre noviembre 10 y 12, 55 de los 58 miembros fundadores del sindicato, cuyos nombres figuraban en la solicitud del mismo, fueron despedidos.

Protesta de los trabajadores

Tan pronto como se dieron los despidos, los trabajadores despedidos organizaron protestas a las puertas de la ZIP. A sus protestas se unieron var-

ios de los trabajadores todavía empleados en Star, y guardias de la zona impidieron que más trabajadores de la fábrica se les unieran.

Miembros de la policía nacional, armados con rifles M16, arribaron poco después para reabrir la entrada a la zona. Tres trabajadores fueron detenidos, golpeados y atados.

El 24 y 25 de noviembre, cientos de trabajadores y otros simpatizantes bloquearon nuevamente la entrada a la zona, y los trabajadores del turno de fin de semana se negaron a atravesar el piquete como muestra de solidaridad. El 26 de noviembre los militares ocuparon la entrada de la zona.

Una vez notificado de los eventos, Nike investigó la situación. Según Fukumi Hauser de Nike, su investigación verificó que el derecho

de los trabajadores a la libertad de asociación había sido violado y que por lo tanto debían ser reinstalados.

Apoyo internacional

Por los esfuerzos de organizaciones locales y grupos de solidaridad internacionales, la lucha de los trabajadores de Star recibió bastante atención en los medios de comunicación dentro de Honduras y a nivel internacional.

Las organizaciones que apoyaron a los trabajadores durante su lucha fueron la FUTH/CUTH y Común en Honduras, y a nivel internacional el Comité Nacional Laboral (NLC) de EE. UU., y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVIC). ■

Vaqueros Navarra cerrado

● viene de la página 1

Protestas de los trabajadores

Después de recibir información de parte de su comité sindical, sobre el estatus de las negociaciones con la empresa en cuanto al pago de las indemnizaciones, los trabajadores decidieron marchar por las calles de Tehuacán en protesta por el cierre y la falta de disposición de la patronal de pagar la indemnización plena y otros derechos establecidos por ley.

Los trabajadores bloquearon el tráfico en el centro de la ciudad por 30 minutos y luego trasladaron la protesta a otra fábrica, propiedad del presidente local de la Cámara de la industria del Vestido.

Al momento de escribir este artículo continuaban las negociaciones entre el sindicato y la patronal sobre el pago de la indemnización.

Cierre antisindical

Mientras tanto, crece la evidencia de que la fábrica fue cerrada no por falta de pedidos sino porque el empleador quería deshacerse del sindicato independiente.

Según la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán, todas las otras fábricas propiedad de inversionistas del Grupo Navarra están operando actualmente, indicando que la empresa podría estar derivando a las otras los pedidos de la fábrica Vaqueros Navarra.

Asimismo, la RSM recibió informes de dos empresas de marcas que intentaron dirigir pedidos a la fábrica Vaqueros Navarra, pero que su vendedor, PL Industries, se negó a hacerlo. Según la Comisión, los



Foto:Rodrigo Hernández

**“No retiren el trabajo de Tehuacán!
Queremos una solución digna”**

dueños clave del Grupo Navarra están también asociados estrechamente con PL.

Bloquean el reconocimiento del sindicato

Mientras tanto, dos meses después del recuento del 23 de noviembre, en el que los trabajadores votaron para ser representados por el Sindicato 19 de Septiembre, las autoridades laborales del Estado de Puebla aún no han emitido la resolución de que el Sindicato 19 de Septiembre tiene el derecho a la titularidad del contrato colectivo de trabajo en la fábrica.

Antes del recuento, un “sindicato oficial” corrupto, afiliado a la CROC, tenía la titularidad del contrato colectivo sin tener el consentimiento de los trabajadores.

En el recuento del 23 de noviembre por la representación sindical, 263 trabajadores votaron por el Sindicato 19 de Septiembre, 187 por otro sindicato oficial afiliado a la CROM y sólo 3 trabajadores votaron por seguir

con el sindicato de la CROC.

La victoria del sindicato independiente 19 de Septiembre sentó un precedente, particularmente dado el hecho de que la votación fue realizada dentro de la fábrica y a viva voz en lugar de por voto secreto.

Los trabajadores tuvieron que declarar en forma individual a qué sindicato apoyaban frente a los patrones y a dirigentes de los sindicatos oficiales corrup-

tos. Antes de la votación, personal de gerencia les habían transmitido en reuniones privadas que si el sindicato independiente ganaba el recuento se cerraría la fábrica.

A pesar de estas amenazas y de la naturaleza nada

democrática de la votación, los trabajadores afirmaron su derecho de ser representados por un sindicato de su elección.

Llamado a la acción

La RSM hace un llamado a todas las marcas estadounidenses, que han tenido una relación de negocios con el Grupo Navarra, para que le digan a su proveedor que cerrar una fábrica para deshacerse de un sindicato es una grave violación a sus códigos de conducta.

La RSM insta también a las marcas que aseguren que si la fábrica no puede ser reabierta, los trabajadores reciban, al menos, el pago pleno de la indemnización que corresponde y todos los otros derechos establecidos por ley, así como oportunidades de empleo alternativo. ■

Para más información sobre qué puedes hacer para apoyar a los trabajadores de Vaqueros Navarra, visita:
<http://es.maquilasolidarity.org>.

Hermosa

● viene de la página 2

Según Ramírez, que era una de las que se presentó a solicitar empleo, sólo seis de los veintinueve trabajadores fueron entrevistados y se les permitió realizar una prueba de habilidades, y de esos seis trabajadores sólo una fue contratada. Sin embargo, la trabajadora contratada fue despedida el mismo día que empezó a trabajar, aunque luego fue recontratada una semana más tarde, después de la intervención del defensor.

Actualmente Zaldaña está terminando un informe para la FLA, que incluirá sus observaciones y recomendaciones sobre el proceso de contratación y además una actualización sobre sus esfuerzos de defensa de los trabajadores.

Aunque los ex trabajadores de Hermosa siguen frustrados porque todavía tienen que recibir lo que les corresponde legalmente, incluyendo la compensación por salarios caídos y el pago de la indemnización, expresaron un cauto optimismo sobre las nuevas posibilidades de resolver al menos algunos de los temas pendientes y apremiantes en su largo y difícil conflicto.

Todavía queda por verse si estas iniciativas darán fruto. ■

30 de enero de 2008

ACTUALIZACIÓN DE NOTICIAS

Retiran cargos judiciales a integrantes de la Campaña Ropa Limpia

Después de un mes de intensas negociaciones con la mediación del gobierno holandés, fueron retirados todos los casos judiciales en contra de los integrantes de la Campaña Ropa Limpia (CCC por sus siglas en inglés) y el Comité Holandés sobre India.

Como resultado del acuerdo entre la Campaña Ropa Limpia (CCC) el Comité Holandés sobre India y el productor hindú de confecciones Fibre and Fabrics International y su subsidiaria Jeans Knit Private Ltd. (FFI/JKPL), la empresa accedió a dejar de lado todos los casos judiciales contra las ONGs internacionales y locales, sindicatos y empresa de servicios de Internet. Todos los documentos relacionados con el caso permanecerán en el sitio web de la CCC, pero marcados como “cerrados”. El acuerdo estipula también que los empleados tendrán la libertad de organizarse en el sindicato de su elección.

Una persona defensora será designada localmente para tratar con los reclamos laborales en el corto plazo (en consulta con el empleador, los sindicatos y las ONGs.) Tanto la CCC como sus asociadas hindúes acordaron terminar la campaña pública y en el futuro pasar cualquier reclamo a la persona defensora para su resolución, mientras esté en funciones.

Un “Comité de Custodios” servirá de referencia al defensor como garantía de que todas las partes se adhieran al acuerdo. El Comité incluirá al ex Primer Ministro Holandés Ruud Lubbers y al Dr. Ashok Khosla, quien anteriormente trabajó para el gobierno hindú y las Naciones Unidas.

El CCC piensa que esto abre el camino para llegar a tener en el futuro un mecanismo sustentable de resolución de posibles conflictos laborales en las fábricas de FFI/JKPL.

En base a este acuerdo, la empresa holandesa de jeans, G-Star, que era el mayor comprador de FFI/JKPL, y que había anunciado anteriormente su intención de dejar la fábrica, reiniciará los pedidos.

Para mayor información visitar:

- <http://es.maquilasolidarity.org/>