

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Vol. 13 No. 2 • Junio 2008

dentro

Represión en Bangladesh

Trabajadores y defensores de los derechos laborales arrestados bajo normas de emergencia

2

Investigación de una fábrica

confirman los temores de estudiantes católicos sobre la explotación

3

Trabajadores de Vaqueros

Navarra luchan contra las listas negras y por el pago de su indemnización

6

Sentada estudiantil de 45 horas

logra una política de licencias sin explotación en la Universidad de York

6

Trabajadores de Montreal

luchan contra el cierre de una fábrica. **Sindicato camboyano** entra en el quinto mes de huelga. En Ontario, **encarcelan a líderes** de los Pueblos Indígenas por protesta pacífica.

7

Salvando obstáculos

Informe de Juega Limpio 2008 establece objetivos para mejorar las condiciones de trabajo para las olimpiadas de 2010.



A pesar de más de 15 años de códigos de conducta de empresas como adidas y Nike, "todavía siguen siendo la norma las continuas violaciones a los derechos de los trabajadores en la industria de la indumentaria deportiva," dice el informe de abril de 2008 elaborado por la RSM para la Campaña Juega Limpio 2008.

BASADO EN ENTREVISTAS CON 320 trabajadores en China, India, Indonesia y Tailandia, "Salvando obstáculos: pasos para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo en la industria mundial de artículos deportivos" revela que los trabajadores que hacen productos para las mayores empresas de marcas deportivas, que gastan millones en negocios de patro-

cinios olímpicos, siguen enfrentando una presión extrema para cumplir con cuotas de producción, con horas extra excesivas, no documentadas y sin pago, abuso verbal, peligros a la salud y seguridad y salarios muy inadecuados.

"Los trabajadores que hacen artículos que venden marcas líderes como adidas, Asics, New Balance, Nike y Puma siguen



recibiendo salarios de pobreza a pesar del hecho de que las ganancias de las empresas crecen a cientos de millones y aún miles de millones de dólares," dice Neil Kearney, de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV), una

● ver 'Informe desafía...' p.8

Normas de emergencia usadas para reprimir a trabajadores en Bangladesh

El 24 de enero Mehedi Hasan, investigador de campo de la organización estadounidense de monitoreo, el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC), fue arrestado por fuerzas de seguridad de Bangladesh. Hasan fue mantenido virtualmente incomunicado y no se le permitió una comunicación significativa con su abogado, su familia o su empleador.

El 30 de enero, la Corte de Magistrados lo retuvo por tres días adicionales para interrogarlo, con la posibilidad real de prolongar su detención. Hasan estaba detenido como sospechoso en un caso relacionado con manifestaciones y agitación de trabajadores, que ocurrieron en Dhaka a principios de ese mes. Según el WRC, Hasan no había estado involucrado de manera alguna en la agitación.

El caso fue presentado bajo las Normas de Poderes de Emergencia, implementadas por el "gobierno interino" respaldado por los militares, en enero de 2007. Las normas contienen prohibiciones estrictas a las libertades civiles, incluyendo la libertad de asociación, asamblea y expresión.

Hasan fue liberado el 3 de febrero. Según el WRC, la presión de gobiernos extranjeros, compradores y ONGs, tanto de Bangladesh como de todo el mundo, aseguraron su liberación.

El WRC expresó su esperanza de que la energía movilizadora a favor de Hasan pueda ser



Policía ataca a periodista en Bangladesh

Foto: Durdesh.net

mantenida y dirigida al objetivo más amplio de proteger a los defensores de los derechos laborales y a los representantes de los trabajadores en todo Bangladesh.

Según la Campaña Ropa Limpia Europea (CCC), en los últimos meses, las Normas de Poderes de Emergencia "han sido utilizadas para reprimir protestas de trabajadores de la confección por las malas y peligrosas condiciones [de trabajo], bajos salarios y extensos horarios, que son endémicos en las industrias de la confección, textil y de artículos deportivos.

Cientos de trabajadores y defensores de los derechos laborales han sido acusados bajo las leyes de emergencia,

que prohíben marchas, reuniones y asambleas, acciones

industriales y actividad sindical (incluyendo la distribución de información sobre actividad sindical.)

"Muchos de aquellos acusados han sido forzados a esconderse; varios fueron arrestados y permanecieron detenidos entre un día y dos semanas y al menos cuatro siguen presos esperando el juicio," dice la CCC.

La CCC pide que se escriban cartas al gobierno de



Mehedi Hasan

Bangladesh pidiendo lo siguiente:

- Cesar toda represión de trabajadores, sindicatos, investigadores, activistas y defensores de derechos de los trabajadores.
- Dejar de lado las falsas acusaciones contra los defensores de los derechos laborales por realizar sus actividades legítimas.
- Encarar un diálogo genuino y constructivo con representantes sindicales y

defensores de los derechos laborales, para el desarrollo de relaciones industriales serias.

Revocar las leyes de emergencia que prohíben la libertad de asociación y la actividad sindical.

- Implementar el acuerdo tripartito firmado el 12 de junio de 2006 por el gobierno,

los propietarios de fábricas y las organizaciones de trabajadores, detallando algunos de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo la libertad de asociación. ■

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

Investigación para los Consejos Escolares Católicos revela abusos en fábrica china de calcetines

Desde hace años los estudiantes católicos de Ontario han estado haciendo preguntas sobre dónde y en qué condiciones se fabricaban sus uniformes escolares. Un nuevo informe sobre los hallazgos de una investigación de fábrica realizada por el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC) en enero de 2008 han confirmado los temores de los estudiantes.

Las investigaciones de las condiciones de trabajo en la fábrica Lianglong Socks en Zhuji, China, que produce calcetines para el proveedor canadiense de uniformes escolares RJ MvCarthy, encontró graves violaciones de la legislación laboral china, las políticas de trabajo justo de los consejos escolares católicos y el propio código de conducta de RJ McCarthy, incluyendo:

- temperaturas de congelamiento, o casi, en la fábrica y dormitorios sin calefacción;
- horas extra excesivas, forzadas y sin pago;
- retención de una parte sustancial del pago mensual de los trabajadores por un tiempo de hasta un año;
- falta de pago a todos los trabajadores del salario mínimo legal;
- condiciones de suciedad, peligrosas e inseguras en los dormitorios, sanitarios y la fábrica; y
- falta de cumplimiento con beneficios legalmente obligatorios como compensación por accidentes, seguridad social, seguro de incapacidad, y beneficios de maternidad.



La investigación del WRC encontró también que la patronal falsificaba los registros de pagos, horarios y otros, y presionaba a los trabajadores a mentir a los auditores sobre las condiciones de trabajo.

“Es vergonzoso que nuestros calcetines sean hechos en condiciones tan terribles,” dice Natasha Vaz, estudiante del grado 12 de la Escuela Secundaria Cardenal Newman de Toronto. “Llevamos en nuestro corazón la campaña contra la explotación, y la misma es consistente con todos los valores que nos enseñan en la escuela. Es extremadamente hipócrita que los uniformes de nuestra escuela sean fabricados en condiciones tan crueles.”

Según el WRC, RJ McCarthy prometió “enviar una carta a la patronal pidiendo

compromisos concretos, con un cronograma preciso, con respecto a cada área donde hace falta una acción correctiva.” RJ McCarthy se comprometió también a revisar su enfoque de monitoreo para incluir una revisión exhaustiva de los registros de la fábrica, lo cual no se había hecho anteriormente.

“Los Consejos Escolares han dado un paso importante en descubrir estos abusos,” dice Lori Ryan, Presidenta de la Red Antiexplotación de los Católicos de Ontario (OCNSN). Este reporte debe ser un catalizador del cambio. Las condiciones de las fábricas deben mejorar, y el proveedor debe hacerse responsable.”

La investigación fue la segunda realizada por el WRC

a pedido de los consejos escolares católicos de Ontario. La primera se enfocó en una fábrica en la República Dominicana que produce para otro proveedor canadiense de uniformes, Halpern's. Esa investigación también encontró violaciones a los derechos de los trabajadores, incluyendo falta de pago de salarios y agua potable insalubre. Según el WRC, Halpern's y la patronal de la fábrica prometieron remediar las violaciones. Todavía debe verificarse la acción correctiva.

A la fecha, doce consejos escolares católicos de Ontario han adoptado políticas de compras sin explotación, y nueve de esos consejos colaboran actualmente con el proyecto piloto de monitoreo conjunto de fábricas en el cual el WRC actúa como monitor independiente. ■

▶ Poniendo

PARA TRATAR CON SERIEDAD EL PROBLEMA DE LA FALTA de libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, el empleo precario, y los impactos de los cierres de fábricas, y para elevar los ingresos a un nivel que alcancen a satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores, la empresas de indumentaria deportiva deberán desarrollar una serie de acciones concretas y medibles, en colaboración con iniciativas multipartitas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales y gobiernos.

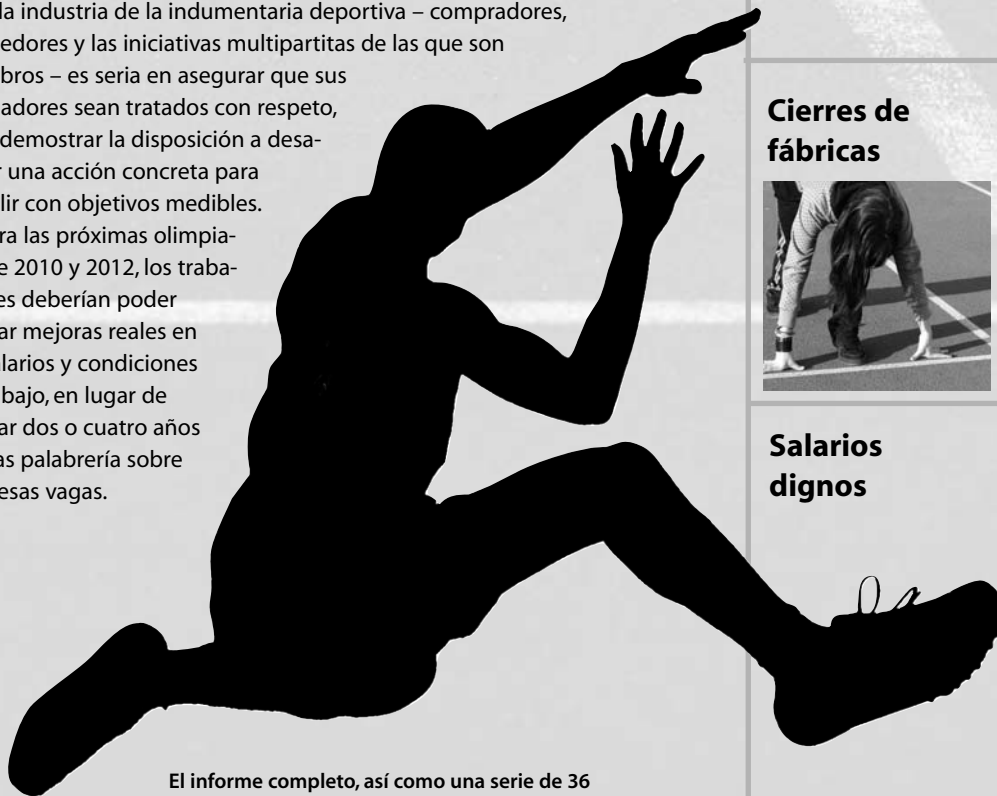
Éste es un pequeño ejemplo de las acciones y objetivos establecidos en la informe de Juega Limpio 2008 "Salvando obstáculos: pasos para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo en la industria mundial de artículos deportivos". (ver artículo en página 1.)

El desafío

Hace cuatro años, la campaña Juega Limpio pidió a la industria que asumiera el desafío de realizar mejoras sustanciales en el cumplimiento de los estándares laborales para las olimpiadas de Beijing. Con los juegos de Beijing a sólo unos meses, el progreso ha sido muy limitado.

Si la industria de la indumentaria deportiva – compradores, proveedores y las iniciativas multipartitas de las que son miembros – es seria en asegurar que sus trabajadores sean tratados con respeto, debe demostrar la disposición a desarrollar una acción concreta para cumplir con objetivos medibles.

Para las próximas olimpiadas de 2010 y 2012, los trabajadores deberían poder esperar mejoras reales en sus salarios y condiciones de trabajo, en lugar de esperar dos o cuatro años de más palabrería sobre promesas vagas.



El informe completo, así como una serie de 36 objetivos a cumplir para las olimpiadas de 2010 y 2012 por las marcas deportivas, proveedores e iniciativas multipartitas, está disponible en: <http://es.maquilasolidarity.org/es/node/548>

Libertad de asociación y negociación colectiva

El objetivo:

Crear un clima positivo para la organización de los trabajadores en las fábricas de indumentaria deportiva.



Empleo precario

El objetivo:

Luchar contra el aumento del uso de contratos a corto plazo y el empleo precario.

Cierres de fábricas

El objetivo:

Limitar el daño hecho por cierres irresponsables y con frecuencia ilegales.



Salarios dignos

El objetivo:

Dar pasos serios para mejorar los salarios de los trabajadores en las fábricas proveedoras.



metas en los derechos laborales

► La meta:

Para las olimpiadas de 2010, en Vancouver, las marcas de ropa deportiva deberían requerir que al menos 30% de sus proveedores adopten una política de proteger la libertad de asociación de los trabajadores. Los proveedores deberían dar a los trabajadores por escrito una "Garantía del derecho a organizarse." Para la olimpiada de Londres, en 2012, el 100% de sus proveedores deberían asumir este compromiso con sus trabajadores.

¿Quién lo está haciendo?

Russell Athletic proporciona tal garantía en su fábrica Jerzees en Choloma, Honduras, y ha prometido hacer lo mismo en todo el mundo.

► La meta:

Para los Juegos de Vancouver de 2010, las marcas deportivas deberán dar incentivos adicionales a las fábricas que tienen un Convenio Colectivo negociado con un sindicato independiente. Dichos incentivos podrían incluir aumentar los pedidos, contratos de aprovisionamiento estables y a más largo plazo, y pagar mejores precios.

¿Quién lo está haciendo?

Hasta ahora ninguna de las marcas deportivas ha estado dispuesta a dar este paso.

► La meta:

Los proveedores de artículos deportivos deberían asegurar que, para las olimpiadas de 2010 en Vancouver, al menos el 95% de los trabajadores del negocio principal de la empresa esté empleado con carácter de permanente y no bajo contratos temporales.



¿Quién lo está haciendo?

Adidas dice que "está desalentando activamente el uso de trabajo temporal o subcontratado en la cadena de suministros." En la fábrica de confecciones PCCS Garment en Camboya, por ejemplo, se revirtió un dramático aumento en el uso de trabajo bajo contratos a corto plazo, mediante la acción conjunta de la patronal, adidas y el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC) en 2007.

► La meta:

Para las olimpiadas de 2010 en Vancouver, los compradores deberían informar al público sobre las políticas de su empresa para dejar de operar en fábricas, incluyendo cómo eligen nuevos proveedores, cómo toman en cuenta las buenas prácticas laborales al elegir proveedores, y cómo administran los impactos de dejar una fábrica.

¿Quién lo está haciendo?

Nike describe su plan de salidas de fábricas en su último informe de responsabilidad social empresarial, dando alguna información sobre el proceso que desarrolla cuando decide dejar una fábrica. Ese proceso incluye una evaluación de si la patronal de la fábrica está "cumpliendo con sus obligaciones con los trabajadores" así como el monitoreo de los resultados. Aunque es posible que ésta no sea la política completa de Nike sobre como dejar fábricas, la información es mayor a la que la mayoría de las otras fábricas están compartiendo con el público.

► La meta:

Para las olimpiadas de 2010 en Vancouver, los compradores de artículos deportivos deberían enfrentar una revisión independiente de los precios pagados a los proveedores, para determinar si estos precios son suficientes para cumplir con los estándares laborales internacionales y pagar un salario que alcance para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores.

¿Quién lo está haciendo?

La Iniciativa de Comercio Ético (ETI) está planeando emprender un proyecto piloto para determinar cómo lograr un salario digno en fábricas de Bangladesh, donde se hacen productos para sus empresas miembros. Entre otros factores, el proyecto piloto examinará la cuestión de si los precios son suficientes para permitir el pago de un salario digno.

► La meta:

Los compradores de artículos deportivos deberían comprometerse a lograr un salario digno en al menos el 25% de sus fábricas proveedoras para las olimpiadas de Londres, en 2012. El informe de Juego Justo establece una serie de pasos prácticos y significativos que pueden darse para lograr este objetivo.

¿Quién lo está haciendo?

Los compradores han sido reacios a comprometerse con algún plan u objetivo para lograr salarios dignos.

Sigue la lucha en Vaqueros Navarra

Los trabajadores de la fábrica de jeans Vaqueros Navarra en Tehuacán, México siguen su lucha por un pago justo de indemnización y el fin de las listas negras de quienes apoyan a su sindicato independiente.

El 23 de noviembre, los trabajadores hicieron historia al rechazar un sindicato "oficial" apoyado por la patronal y votar para ser representados por el Sindicato independiente 19 de Septiembre.

El 23 de enero, como represalia, los dueños de la fábrica la cerraron después de los días feriados poniendo como causa la falta de pedidos.

Sin embargo, la RSM supo que GAP Inc., y dos otras marcas habían intentado hacer pedidos a la fábrica pero habían sido rechazadas sus ofertas.

Desde el cierre, los trabajadores han realizado una serie de protestas exigiendo empleo o el 100% de la indemnización.

El sindicato tuvo éxito en negociar un paquete de indemnización, el valor del cual era apenas mayor a lo establecido legalmente. Sin embargo el acuerdo disponía que el 20% de la suma negociada iba a ser pagado con maquinaria.

Según el sindicato, el Grupo



Martín Barrios y un trabajador de Vaqueros Navarra celebran el voto por un sindicato independiente

Navarra está intentando ahora hacer trampa a los miembros del sindicato entregando maqui-

naria vieja e inservible a los trabajadores miembros del sindicato y sobreestimando su valor.

El sindicato contrató a un valuador acreditado cuyo informe fue presentado al empleador y a las autoridades laborales locales. Los trabajadores actualmente están esperando la respuesta.

Mientras tanto, el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC) está realizando una investigación independiente sobre las acusaciones de los trabajadores de que simpatizantes del Sindicato 19 de Septiembre están siendo discriminados en las contrataciones en otras fábricas del Grupo Navarra. ■

Victoria contra la explotación en la Universidad de York en Canadá

Después de años de campaña estudiantil, el 8 de marzo la Universidad de York accedió finalmente a adoptar una política "sin explotación" en el licenciamiento de productos con la marca de la universidad.

La decisión se tomó después de una sentada de 45 horas realizada a la puerta de la oficina del presidente de la universidad, Mamdouh Shoukri, por miembros de la Coalición por las Compras sustentables, un grupo estudiantil que ha estado haciendo lobby en los últimos tres años por estándares laborales justos en las políticas de licenciamiento y compras de la universidad.



Estudiantes de la Universidad de York en una sentada por una política contra la explotación

"Estamos cansadas pero con alegría," dijo Besmira Alikaj, una estudiante que participó en la sentada. "Este es el compromi-

so que buscábamos y está muy bien escuchar esto después de todo el trabajo y esfuerzo que hemos hecho."

La política será al menos tan progresista como las adoptadas por la Universidad de Toronto y otras universidades canadienses, prometió Shoukri, presidente de York. "Si otras universidades tienen esta política, y se ha probado en el tiempo, no veo por qué no podemos hacerlo nosotros también."

La Universidad de York es la tercera mayor de Canadá. La política, que está ahora en el sitio web de la universidad, lleva a 17 el número de universidades canadienses con políticas antiexplotación. ■

Para ver la lista de universidades canadienses con políticas antiexplotación (en inglés), visita: www.maquilasolidarity.org/node/517

Huelga en Camboya entra en su quinto mes

DESPUÉS DE HABER PEDIDO la intervención del gobierno y agotado todo lo posible para convencer a la patronal a reunirse con ellos, el Sindicato Democrático de Trabajadores de la Confección en la Empresa de confecciones Kings Land Garment se declararon en huelga el 11 de enero.

Los huelguistas exigen que Kings Land reconozca al sindicato, trate con las violaciones a los derechos laborales y reincorpore a 19 activistas sindicales despedidos ilegalmente desde que se formó el sindicato en julio de 2007.

A pesar de la intervención directa de la Organización Internacional del Trabajo, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero y compradores internacionales, el empleador no ha llegado a un acuerdo con el sindicato.

La RSM, junto con la Campaña Ropa Limpia y el Foro Internacional por los Derechos Laborales, ha presionado a Wal-Mart y otros compradores estadounidenses, incluyendo a SaraMax y Allowa Importers, para que busquen una solución a los temas pendientes.

El obstáculo principal para llegar a un acuerdo es la negativa de la gerencia de la fábrica a reincorporar a los dirigentes sindicales despedidos ilegalmente. ■

Para apoyar a los trabajadores de Kings Land visita: <http://es.maquilasolidarity.org/es/node/533>

Trabajadores de la confección de Montreal luchan contra el cierre de la fábrica

TRABAJADORES DE la fábrica de ternos Golden Brand en Montreal lanzaron una campaña en Norteamérica para impedir que Moores y su empresa matriz estadounidense Men's Wearhouse cierren la fábrica y eliminen 450 empleos de calidad.

Los trabajadores sindicalizados, representados por UNITE HERE, hacen un llamado a los clientes de Moores y Men's Wearhouse en Canadá y EE. UU. a decirle al CEO George Zimmer y que sus empleos son



El líder del Bloc Quebecois Gilles Duceppe en la protesta de Golden Brand

son importantes y que mantenga abierta la fábrica.

También instan a los clientes que alquilan vestimenta para

bodas o graduaciones que no alquilen en Men's Wearhouse, MW Tux o Moores. ■

Para apoyar a los trabajadores de Golden Brand, visita: www.ourjobsmatter.org (en inglés)



Líderes de Pueblos Indígenas sentenciados a seis meses de cárcel

Líderes de los Pueblos Indígenas encarcelados en Canadá

EL 17 DE MARZO, UN JUEZ DE la Corte Superior de Ontario sentenció al Jefe y cuatro consejeros de la Nación Indígena Kitchenuhmaykoosib Inninuwug (KI) a seis meses de cárcel por desafiar pacíficamente una orden de la Corte, que permitiría a una empresa de exploración minera excavar en busca de minerales en sus

tradicionales tierras del norte de Ontario.

La Nación Indígena KI teme que la actividad minera perjudicará la caza y sus cementerios y argumenta que el gobierno de Ontario concedió los permisos mineros sin consultar y acomodar a este pueblo, una violación a los derechos Indígenas consagrados en un

dictamen reciente de la Corte Suprema de Canadá.

La Red de Solidaridad de la Maquila tiene una larga relación con los líderes de la Nación Indígena KI, quienes prestaron su apoyo durante años a las campañas de la RSM. ■

Para mayor información (en inglés), visita: www.freeki6.ca

Informe desafía la industria de artículos deportivos

● viene de la página 1

de las organizaciones que coordinan la Campaña Juega Limpio a nivel internacional.

Perfil de una transnacional asiática

El informe ofrece el perfil del rol cada vez más importante de transnacionales basadas en Asia, fabricantes de artículos deportivos, como Yue Yuen, que comparten la responsabilidad de las persistentes violaciones a los derechos de los trabajadores, pero que también ofrecen el potencial de trabajar con las marcas para realizar mejoras sustentables.

"Ahora estoy agotada a muerte," dice una trabajadora de una fábrica, propiedad de Yue Yuen que produce para New Balance en China. "Dos de nosotras tenemos que pegar 120 pares de zapatillas por hora ... trabajamos sin descanso y siempre tenemos miedo de no trabajar lo suficientemente rápido para pasar zapatillas a la

siguiente línea de producción ... Estamos cansados y sucios."

Según el informe, Yue Yuen es un fabricante basado en Hong Kong, poco conocido pero con grandes ganancias, que produce un sexto del calzado deportivo del mundo y lo hace para marcas como Adidas, Nike y New Balance, entre sus más importantes clientes.

El informe también da a conocer las condiciones de trabajadores que cosen pelotas de fútbol en Tailandia, India y China. En la fábrica Joyful Long en China, que produce para Adidas, Nike, Umbro y Fila, las horas extra pueden llegar a 232 por mes mientras que los salarios promedio no llegan a la mitad del mínimo legal.

"Por años, las marcas deportivas clave han argumentado que no pueden individualmente aumentar los salarios, pero creemos que colectivamente sí pueden," dice Jeroen Merk de la

Campaña Ropa Limpia (CCC), otra organización que coordina la Campaña Juega Limpio internacional. "Estas empresas controlan los mercados de calzado e indumentaria deportivos; si actuaran en conjunto y lideraran realmente al sector en salarios y otros temas clave, es posible poner fin a la miseria en que viven estos trabajadores.

Cuatro obstáculos a superar

El informe identifica cuatro obstáculos que debe superar la industria de la indumentaria deportiva si se quiere lograr un progreso real en otros temas en el futuro. Estos son:

- Falta de respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;
- Inseguridad de empleo causado por la reestructuración de la industria;
- Abuso de la contratación a corto plazo y otras formas de empleo precario; y
- Falta de acción para asegurar que los salarios de los trabajadores alcancen para satisfacer las necesidades básicas.

Estableciendo objetivos olímpicos

El informe concluye con una serie de recomendaciones y objetivos para mejoras en salarios y condiciones de trabajo para los Juegos Olímpicos de 2010 en Vancouver y de 2012 en Londres. ■



Política de compras inteligentes de VANOC

El Comité Organizador de Vancouver para los Juegos Olímpicos y Paraolímpicos de 2010 (VANOC) ha adoptado una Política de Compras Inteligente [Buy Smart Policy] para empresas licenciadas para proveer uniformes y vender productos con la marca olímpica en el mercado canadiense.

La política, que no se aplica a los patrocinantes olímpicos, incluye un código de conducta de acuerdo a la mayoría de los estándares internacionales de la OIT y la ONU. Sin embargo, dado que la política no requiere que los licenciarios revelen públicamente la ubicación de las fábricas o los informes de auditoría, ni tampoco incluye un proceso de reclamos, hay poca seguridad de que los productos de marca olímpica sean hechos en condiciones decentes.

Informes periodísticos recientes revelan que el 90% de los artículos deportivos de marca olímpica que se vende en las tiendas de Hudson's Bay Company en todo Canadá son fabricados en China, donde las violaciones a los salarios y las horas de trabajo son la norma, y la libertad de asociación está severamente restringida. ■

Llama Olímpica virtual resalta la Campaña Juega Limpio

DEL 20 DE MARZO AL 1º DE MAYO, MÁS DE 10.000 PORTADORES virtuales de la antorcha participaron en la campaña en línea y radial "Atrapa la llama," de Juega Limpio 2008, por condiciones de trabajo decentes en fábricas que hacen productos de marca olímpica.

Comenzando en el estadio olímpico de Holanda y destinada a Beijing, la antorcha atravesó Canadá en la semana del 14 de abril. Más de 400 canadienses recibieron y pasaron la antorcha esa semana. ■

