

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Vol. 15 No. 1 • Abril '10

dentro

Más de mil mujeres nicaragüenses se reúnen para demandar trabajo digno.

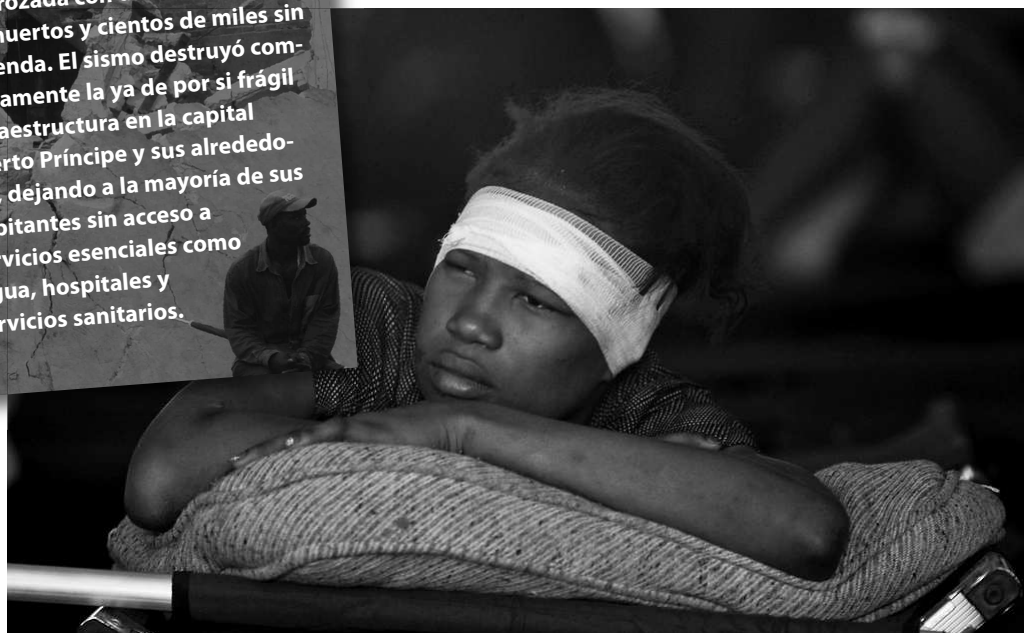
Dos cierres irresponsables dejan a ex trabajadoras(es) hondureñas de Nike enojadas por falta de acción de la empresa.

Es posible organizar: Evangelina Argueta de la Central General de Trabajadores de Honduras habla sobre su vida como organizadora sindical.

Un 'nuevo día' para las y los trabajadoras(es) de Jerzees de Honduras al abrir sus puertas una nueva fábrica sindicalizada.

El alto costo de los precios bajos: el incendio de Bangladesh expone el trasfondo del boom de las confecciones del país.

El terremoto, magnitud de 7 grados, que golpeó a Haití el 12 de enero, dejó a la nación caribeña destrozada con decenas de miles de muertos y cientos de miles sin vivienda. El sismo destruyó completamente la ya de por sí frágil infraestructura en la capital Puerto Príncipe y sus alrededores, dejando a la mayoría de sus habitantes sin acceso a servicios esenciales como agua, hospitales y servicios sanitarios.



FOTOS: AGENCIA BRASIL (ARRIBA-IZQUIERDA), UNDP (DERECHA)

Después de la devastación, ¿cuál es el futuro de la industria de la confección en Haití?

MUCHOS TEMÍAN QUE LOS efectos del terremoto resultarían también en la destrucción de la industria de la confección de Haití, el empleador privado formal más grande del país y la mayor fuente de ingresos de exportación, dejando a miles de trabajadores y trabajadoras sin empleo. Sin embargo, los primeros informes indican que las plantas de manufactura de confec-

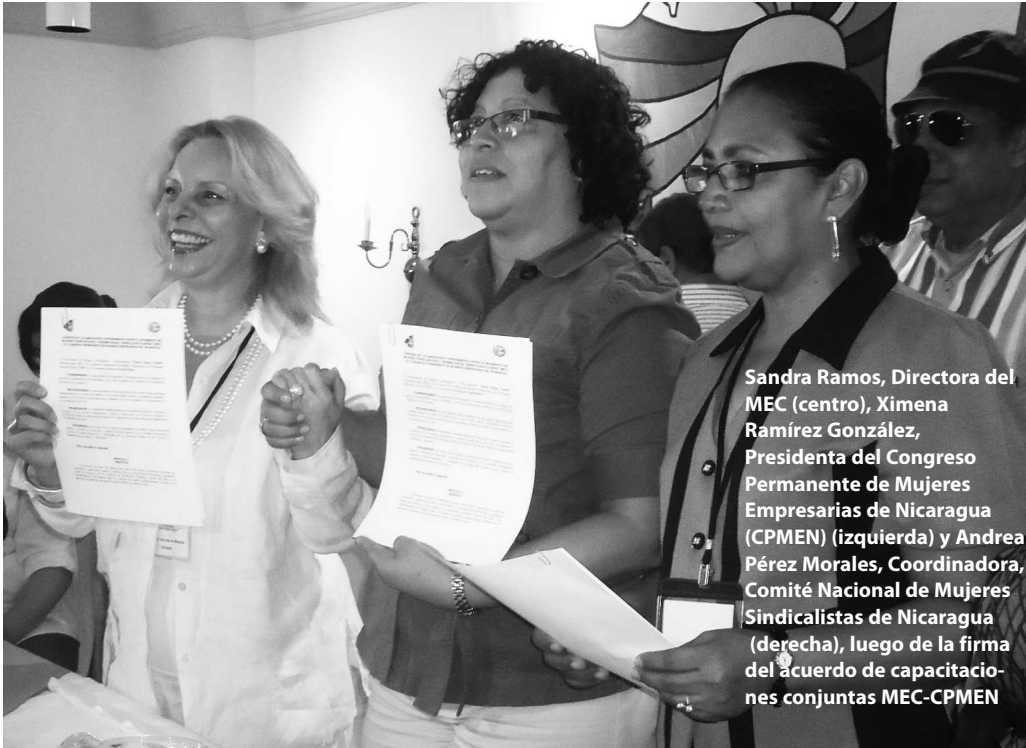
ciones sufrieron relativamente poco daño.

Todas excepto cinco, de las 28 fábricas de confecciones del país, sufrieron un daño relativamente menor, y muchas fábricas estaban operando nuevamente a principios de febrero. La excepción más trágica fue el colapso de la fábrica Palm Apparel, que produjo la muerte de unos 500 trabajadores (as). Uno de los principales clientes

de Palm Apparel era el fabricante de camisetas canadiense Gildan Activewear.

Aunque la industria de la confección de Haití sobrevivió al terremoto y salió relativamente ileso, no se puede decir lo mismo de los y las trabajadoras de la confección. "Después del terremoto, muchos de estos trabajadores(as) migraron hacia el campo o están desaparecidos,"

● Ver 'Haití reconstruye' p.8



Sandra Ramos, Directora del MEC (centro), Ximena Ramírez González, Presidenta del Congreso Permanente de Mujeres Empresarias de Nicaragua (CPMEN) (izquierda) y Andrea Pérez Morales, Coordinadora, Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua (derecha), luego de la firma del acuerdo de capacitaciones conjuntas MEC-CPMEN

Mujeres de Nicaragua reclaman trabajo decente

El 7 de marzo, más de 1,000 dirigentas locales del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC) – la mayoría de ellas empleadas en maquiladoras de confecciones – se reunieron en Managua para realizar el XII Coloquio Anual del MEC.

EL COLOQUIO DE ESTE AÑO, que fue copatrocinado por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), se enfocó en el tema “Derechos laborales y de las mujeres en tiempos de crisis.” El evento fue dedicado a la memoria de Neil Kearney, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV), quien falleció de un ataque al corazón en Bangladesh, en noviembre de 2009.

Estuvieron presentes representantes de sindicatos nacionales, del gobierno y de la industria maquiladora, así como grupos de mujeres y de

derechos laborales de Nicaragua, México y otros países centroamericanos. Los invitados internacionales incluyeron a representantes de agencias de desarrollo y marcas globales de confecciones como adidas, Levi’s, Wal-Mart y Gap.

Durante el panel de apertura, Sandra Ramos, Directora

del MEC, ofreció un recuento aleccionador del impacto de la crisis económica en las trabajadoras de la maquila de su país. Según estimaciones del MEC, desde 2006 se perdieron un total de 34,736 empleos en el sector de la maquila en Nicaragua, constituyendo las mujeres el 70% de esta pérdi-

da. Y aunque se abrieron algunas nuevas fábricas, éstas sólo han vuelto a dar empleo a alrededor del 20% de los y las trabajadoras que perdieron su trabajo. Solamente el año pasado, cerraron nueve fábricas.

Ramos resaltó tres ejemplos recientes de “cierres irresponsables,” en los que los propietarios de las maquiladoras cerraron las fábricas y se fueron del país sin avisar, dejando a los y las trabajadoras sin el pago de la indemnización y adeudándoles salarios. En cada caso, las trabajadoras(es) se encontraron envueltas en prolongados procesos judiciales y fueron forzadas a embarcar ropa ya confeccionada y maquinaria u ocupar las fábricas para tratar de recuperar una porción de lo que se les adeudaba.

Sin embargo, a pesar de estos problemas, ha habido algo de mejora en el cumplimiento de los empleadores con sus obligaciones legales, incluyendo aumentos significativos en la cantidad de empleadores que tienen contratos formales de empleo con sus trabajadoras(es) y en realizar las deducciones adecuadas para el pago de la seguridad social, según un estudio comparativo de 2001 a 2009 realizado por el MEC y publicado para el Coloquio.

El estudio muestra un aumento en la cantidad de comisiones de salud y seguridad conjuntas, entre trabajadores y gerencia, establecidas en el mismo período, y una disminu-

● ver ‘Mujeres..’ 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:
Elsa Arismendi
Fernando Cabrera
Ana Enriquez
Bob Jeffcott
Kevin Thomas
Lynda Yanz
Traducción: Anibal 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

Trabajadores(as) hondureños esperan más de Nike

Dos cierres irresponsables más

Hace ya más de un año que las fábricas Vision Tex y Hugger cerraron sus puertas, dejando a más de 2,000 trabajadores y trabajadoras en Choloma, Honduras, sin empleo y debiéndoles US\$ 2 millones por concepto de salarios adeudados e indemnización.

Un informe del 16 de marzo, del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC por sus siglas en inglés), encontró que ambas plantas tampoco habían realizado los pagos obligatorios al sistema nacional de seguro social de Honduras, privando a las y los trabajadores de tener acceso a un plan de salud por los últimos seis meses antes de que cerraran las fábricas.

“Nos dejaron sin nada, ni siquiera los beneficios del seguro social que nos debían,” dijo recientemente a la RSM Gina Cano, una ex trabajadora de Hugger. “Muchas de nosotras habíamos trabajado 13 años en la empresa. Creemos que tenemos el derecho a recuperar al menos una parte de lo que se nos debe, al menos una parte de la riqueza que nosotras ayudamos a generar para los dueños de la empresa.”

Aunque Nike tenía la mayor parte de la producción, tanto en Hugger como en Vision Tex en los últimos años, hasta ahora se ha negado a asumir la responsabilidad por la falla de sus subcontratistas en cumplir sus obligaciones legales con las y los trabajadores.

En lugar de relacionarse con las trabajadoras(es) para que obtengan sus derechos legales, Nike argumenta que los actualmente ausentes propietarios de las fábricas son los únicos responsables de pagar el dinero adeudado. Y para empeorar las cosas, Nike ha desviado la atención del tema central, de la compensación y su responsabilidad, centrándose en debates meticulosos sobre el porcentaje de producción de las dos fábricas que era destinado al mercado universitario.

No sorprende pues, la frustración y enojo de las y los trabajadores. Llevan ya meses de pedirle a Nike que se reúna con ellos para discutir cómo resolver los temas

“Creemos que tenemos el derecho a recuperar al menos una parte de lo que se nos debe, al menos una parte de la riqueza que nosotras ayudamos a generar para los dueños de la empresa.”

Gina Cano, ex trabajadora de Hugger



pendientes de la indemnización, los salarios atrasados y un empleo alternativo. Nike se ha negado a reunirse a menos que la agenda se limite a la propuesta de Nike de establecer un programa de capacitación de trabajadores(as).

“Hemos estado produciendo artículos de Nike por más de 15 años, sin crítica alguna sobre su calidad. Necesitamos trabajo, no capacitación,” dice Cano. “No nos oponemos a la capacitación, pero lo que realmente necesitamos es trabajo.”

En un memorando del 1º de marzo, Nike sostiene que sus proveedores cercanos se han comprometido a contratar a ex trabajadores y trabajadoras de Hugger y Vision Tex, dándoles la prioridad cuando haya empleos disponibles. Sin embargo, las y los trabajadores dijeron a la RSM que no saben nada sobre dichos planes de recibir prioridad en la contratación y que los ex trabajadores(as) de Vision Tex y Hugger están en una lista negra. Cano, por ejemplo, informó que pudo conseguir un nuevo empleo en uno de los principales proveedores de Nike, sólo para ser despedida 12 días después sin explicación alguna.

La RSM está trabajando con la CGT, el WRC y otras organizaciones para presionar a Nike a que tenga un enfoque más responsable, para asegurar que las y los trabajadores reciban lo que se les adeuda, comenzando con tener reuniones directas con los trabajadores(as) involucrados, sin precondiciones. Estudiantes Unidos Contra la Explotación (USAS, por sus siglas en inglés) están haciendo un llamado a las universidades, que tienen acuerdos de licencias con Nike, para que presionen a la empresa para que asegure que los y las trabajadoras reciban su compensación legal plena y oportunidades de empleo.

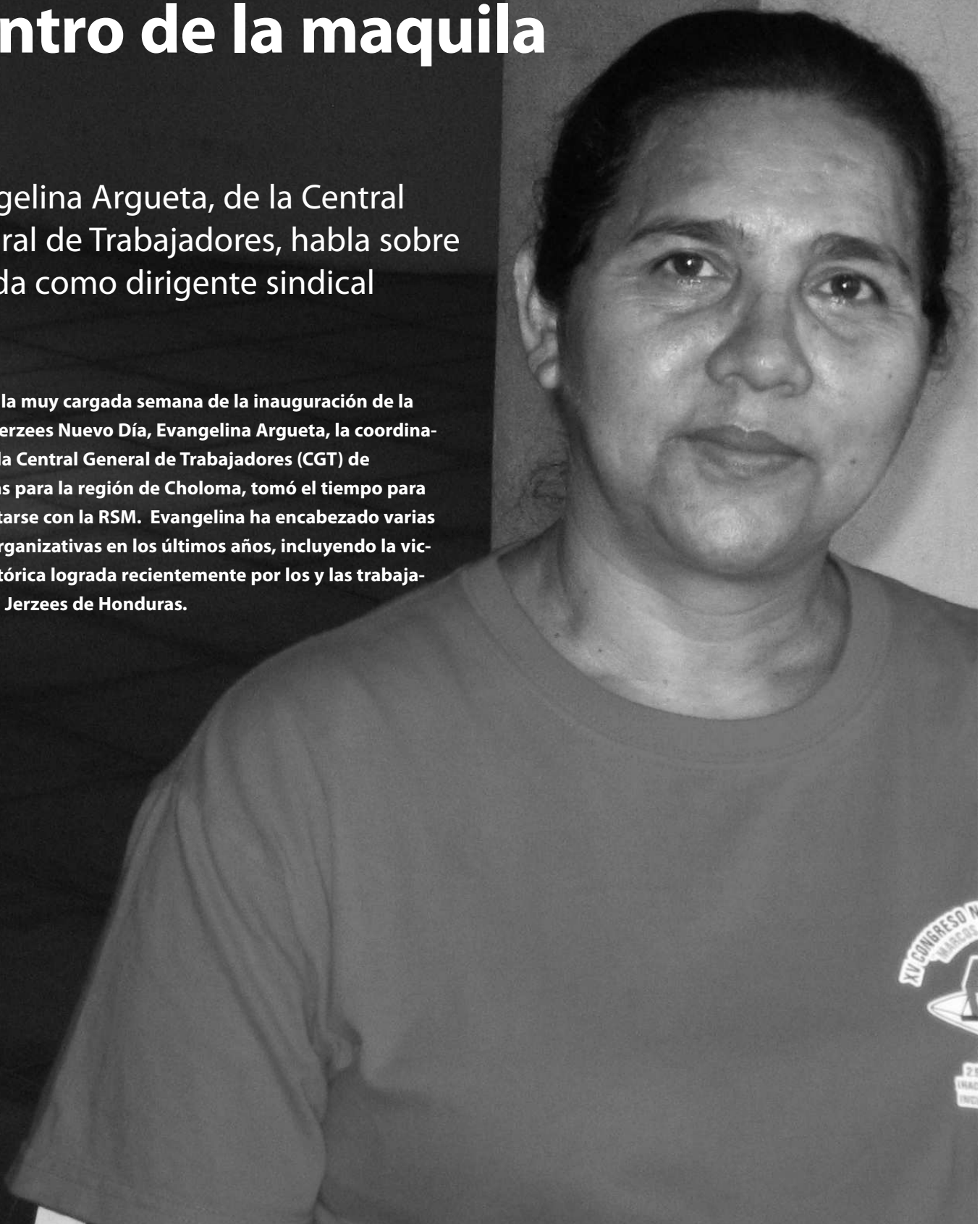
En los últimos años Nike ha trabajado con la RSM y otros en desarrollar directrices para acciones responsables, en casos de cierres de fábricas y despidos de trabajadores(as). La empresa también ha expresado un alto interés en ampliar las redes de seguridad social en países como Honduras.

Para que estas directrices generales y compromisos verbales tengan algo de credibilidad, Nike tendrá que mostrar en la práctica que los y las trabajadoras reales, quienes sufren violaciones reales a sus derechos, no son dejadas solas cuando sus fábricas cierran. ■

Sí es posible organizar dentro de la maquila

Evangelina Argueta, de la Central General de Trabajadores, habla sobre su vida como dirigente sindical

Durante la muy cargada semana de la inauguración de la fábrica Jerzees Nuevo Día, Evangelina Argueta, la coordinadora de la Central General de Trabajadores (CGT) de Honduras para la región de Choloma, tomó el tiempo para entrevistarse con la RSM. Evangelina ha encabezado varias luchas organizativas en los últimos años, incluyendo la victoria histórica lograda recientemente por los y las trabajadoras de Jerzees de Honduras.



¿Como llegaste a ser una dirigente sindical?

YO SOY UNA EX OBRERA de la maquila. Como tantos jóvenes en Honduras, empecé trabajando en una fábrica aquí en San Pedro Sula cuando tenía solamente quince años. Yo era menor de edad. En esos días, no había mucha oposición al trabajo infantil y había mucha explotación de menores. Trabajaba en la maquila durante el día, pero de noche seguía estudiando. Mi reto era ser abogada.

Trabajé nueve años en esta empresa maquiladora, una fábrica que empleaba alrededor de 800 trabajadores y trabajadoras. Luego de un año de laborar en la empresa, decidimos formar un sindicato. Yo fui una de las fundadoras del sindicato. Eso fue en el 1980, cuando había mucha violencia y represión en Honduras. La organización sindical era casi imposible.

En esta época, para organizar un sindicato, los y las trabajadoras tenían que tomarse las instalaciones de la empresa. Eso es lo que hicimos, y logramos prevalecer.

Y eso fue mi orientación al movimiento laboral – nací directamente en la lucha. He tenido un gran compromiso con los sindicatos y al sindicalismo desde entonces.

¿Por qué dejaste de trabajar en la maquila?

A los 9 años de haber estado laborando en esta fábrica me despidieron, junto con los otros 484 trabajadores y trabajadoras de la empresa. El empleador argumentaba que no tenía los recursos económicos para seguir pagando nuestros salarios, aunque la empresa trabaja-

ba con una productividad enorme. Nosotros (el sindicato) decidimos hacer una demanda ante los tribunales por los despidos injustificados – un proceso que duró cinco años y llegó hasta la Corte Suprema de Justicia.

Desgraciadamente, perdimos nuestro caso. La Corte Suprema en su sentencia dictaminó a favor del empleador y manifestó que no teníamos derechos. Cuatrocientos ochenta y cinco trabajadores y trabajadoras se quedaron sin empleo.

Esta situación me llenó de mucho coraje. Pero también reafirmó mi compromiso con los y las trabajadoras y con los derechos humanos de las personas, así como de la importancia de que los y las trabajadoras participen en la mesa de negociación.

¿Cómo te involucraste con la CGT?

Luego de haber sido despedida, no pude volver a trabajar en una maquila. Para las empresas aquí en Honduras, el ser sindicalista es equivalente a haber cometido un delito. Las empresas se unen y comparten nombres de sindicalistas que colocan en listas negras, para asegurarse que los que apoyan a sindicatos no podrán encontrar trabajo.

Como llevaba ya varios años de haber estado capacitándome con la CGT, en 1987 decidieron integrarme a su equipo de organización y desde entonces he estado organizando. Estoy encargada de un departamento, en Choloma, que organiza a trabajadoras y trabajadores de la maquila, dándoles apoyo legal y otro tipo de atención según los conflictos que tienen. Esto es lo que hacemos diariamente.

¿Cuáles son los principales obstáculos a la organización sindical en Honduras?

Los empresarios en Honduras siempre han perpetuado un mito, de que en este país – y especialmente en la maquila – es imposible organizar a trabajadores, y que bajo ninguna circunstancia se permitirá la libertad sindical. Es por eso que la victoria con Russell es tan importante. Comprueba que sí es posible organizar dentro de la maquila.

Russell intentó todo para pararnos, pero prevalecimos, corriendo grandes riesgos personales. Hubo momentos cuando nos seguían personas en motocicletas, o pasaban en carros con vidrios oscuros y nos fotografiaban, pero dijimos, ‘no nos detenemos – si lo más seguro en la vida es la muerte.’

El acuerdo que logramos con Russell ha demostrado que el sindicalismo trae verdaderos beneficios. Pero ahora al sindicato (SITRAJERZEESND), en la nueva planta Jerzees, le toca un reto enorme. Ellos tienen que cuidar su sindicato – porque si el SITRAJERZEESND llega a fracasar, será un retroceso para el sindicalismo en las otras maquilas también.

Los medios de comunicación son otro reto. Lamentablemente en este país los medios están del lado de los empresarios, no de los trabajadores. No podemos esperar que ellos cuenten la verdadera historia de Jerzees – que la reapertura de la fábrica ha sido de los éxitos más grandes en nuestra historia laboral.

Al contrario, ellos han usado la apertura de la fábrica Jerzees Nuevo Día como ejemplo para tratar de decir que Honduras es un buen lugar para invertir. Así que somos nosotros quienes tenemos que divulgar la verdadera historia de esta victoria.

¿Qué ha significado para ti ser una mujer organizadora y líder?

Uno de los retos más grande que he enfrentado ha sido la discriminación y el acoso de parte de los hombres por ser una mujer en una posición de liderazgo dentro del sindicato. Siempre ha existido un supuesto que las mujeres no pueden hacer el trabajo tan bien como los hombres. Aun hoy en día, a los hombres les cuesta aceptar y respetar a mujeres en puestos de liderazgo.

Desgraciadamente, uno de los mayores obstáculos del movimiento sindical es que sigue siendo dominado por hombres, inclusive en la industria maquiladora, donde la gran mayoría de trabajadoras son mujeres.

Aunque tengo que señalar que de las catorce líderes de las federaciones de la CGT, seis son mujeres. Ha habido avances en términos de lograr mayor igualdad de género, y los hombres han tenido que irlo aceptando.

Yo creo que la forma de ir avanzando es de seguir reclutando más mujeres dentro del movimiento sindical y dentro de posiciones de liderazgo. Pero para hacer esto tenemos que invertir en capacitación, y no solo capacitar a mujeres. Los hombres tienen que ser capacitados también. Tienen que aprender que el acoso y la discriminación no serán tolerados dentro del movimiento sindical.

También creo firmemente que los sindicatos tienen que estar al servicio de los trabajadores – hombres y mujeres – y que los sindicatos que no están al servicio de los trabajadores no son buenos sindicatos.

Una de mis mayores satisfacciones es haber decidido ser sindicalista para servir a las y los trabajadores. ■

Un nuevo día para las y los trabajadores de Jerzees de Honduras

A pesar de la persistente represión en Honduras, cerca de 1,300 empleados (as) de la fábrica Jerzees de Honduras, de Russell Athletic, tienen razones para celebrar.

El 3 de marzo, representantes de las y los trabajadores, y de la empresa matriz de Russell – Fruit of the Loom – además del sindicato, organizaciones de mujeres y de derechos humanos de Honduras, se reunieron para celebrar la inauguración de una nueva fábrica de Russell, nombrada muy apropiadamente Jerzees Nuevo Día.

La nueva fábrica está ubicada en la municipalidad de Choloma, a corta distancia de la antigua fábrica, que fue cerrada en enero de 2009 a mitad de las primeras negociaciones colectivas. El cierre fue ampliamente condenado como un intento de destruir al recientemente formado sindicato de los y las trabajadoras.

Jerzees Nuevo Día abrió como parte de un acuerdo, que sienta precedentes, entre Russell Athletic, la Central General de Trabajadores de Honduras (CGT) y SITRAJERZESH, el sindicato de la antigua planta de Jerzees de Honduras, después de que una campaña internacional lograra traer a la empresa a la mesa de negociaciones.

Para celebrar la inauguración de la fábrica, también estuvie-

ron presentes representantes de varias organizaciones internacionales que contribuyeron al logro del acuerdo, incluyendo al Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, la Asociación para el Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés), Fontheim Internacional, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), Estudiantes Unidos Contra la Explotación (USAS) y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM).

“Nuevo Día representa una tarea histórica para nuestra empresa y un momento histórico para el país de Honduras,” dijo Rick Medlin, Vicepresidente Senior para Recursos Humanos de Fruit of the Loom. “Éste es un Nuevo Día ... Un nuevo día para probar que los sectores laboral y empresarial pueden operar juntos con éxito ...”

En la ceremonia de inauguración, junto a Medlin estaban el Embajador de EE. UU. en Honduras, Hugo Llorens, el nuevo Ministro de Trabajo Felicitó Avila, y Moisés Montoya, presidente de SITRAJERZESND, el ahora sindicato de la fábrica Nuevo Día.

“Hoy es un nuevo día en las relaciones obrero-patronales,” dijo Montoya. “Es el fruto de un

diálogo exitoso entre nuestro sindicato, la CGT y la empresa. Debemos continuar desafiando el mito de que los sindicatos se forman para arruinar a las empresas. Hemos demostrado que es posible que sindicatos y empresas trabajen juntos para mejorar las condiciones y obtener derechos y beneficios para los trabajadores (as).”

Nuevo Día abrió el 4 de enero y actualmente emplea a 300 trabajadores y trabajadoras de Jerzees de Honduras. La empresa se ha comprometido a aumentar ese número a 750 para abril, y asegurar que todos los ex trabajadores y trabajadoras de Jerzees de Honduras sean vueltos a contratar, ya sea en la planta Nuevo Día o en otras plantas de Fruit of the Loom en Honduras.

Además de abrir Nuevo Día, y de volver a contratar trabajadoras (es), Russell hizo el primero de los tres pagos programados al fondo de bienestar de las y los trabajadores, lo cual resultó en una distribución de alrededor de US\$1,000 – el equivalente a más de cinco

meses de salario – a alrededor del 95% de trabajadores y trabajadoras elegibles.

Después de la inauguración formal, SITRAJERZESND reali-

zó una celebración en el salón cultural de Choloma, en donde a las y los trabajadores de Nuevo Día se les unieron trabajadores(as) de otras fábricas, inclu-

yendo de Gildan Activewear, Star, Vision Tex y Hugger, en una tarde de discursos, baile, poesía y canciones. El sindicato y la CGT ofrecieron un tributo especial a las cuatro organizaciones internacionales de derechos laborales – USAS, WRC, el Centro de Solidaridad y la RSM – que dieron apoyo a los y las trabajadoras en su larga lucha.

“Hoy, cuando entramos a la fábrica para su inauguración, vimos lágrimas de alegría en muchas de las caras de nuestros compañeros y compañeras,” dijo Evangelina Argueta de la CGT. “Esta experiencia nos ha enseñado que estando solos nuestros sueños son sólo sueños, pero unidos podemos hacer que esos sueños se vuelvan una realidad.” ■



ARRIBA: Miembros del sindicato muestran la primera camiseta producida en la fábrica Nuevo Día

Incendio revela el trasfondo del boom de las confecciones en Bangladesh

Bangladesh tuvo un aumento del 17% en las exportaciones globales de confecciones en el último año, convirtiéndose en el destino preferido de empresas que buscan producción barata de prendas de vestir. Pero el éxito del país ha sido financiado por los y las trabajadoras, que realmente son quienes están subsidiando a la industria con salarios de pobreza y, con demasiada frecuencia, como nos lo recuerdan las tragedias recientes, con sus vidas.

EL 25 DE FEBRERO, UN INCENDIO en la fábrica Garib & Garib Sweater, en Gazipur, Bangladesh costó la vida de 21 trabajadores y trabajadoras.

El incendio comenzó con un corto circuito eléctrico, que generó un espeso humo negro y absorbió el oxígeno en el aire, sofocando a las y los trabajadores que quedaron atrapados por encontrarse las escaleras bloqueadas y las salidas cerradas. H&M, uno de los principales compradores de la fábrica Garib & Garib, insiste que su última auditoría de la fábrica, que se realizó en octubre de 2009, "no encontró ninguna carencia seria en cuanto a seguridad." Sin embargo, según el Servicio de Incendios y Defensa Civil de Dhaka, el equipo anti incendio de la fábrica era "virtualmente inútil" y ninguno de los guardias de seguridad sabían cómo operar los extinguidores de incendio y los hidrantes.

"Esta tragedia, eco de muchas otras en el sector de confecciones de Bangladesh, es una advertencia brutal sobre las seriamente inadecuadas medidas de seguridad vigentes en las fábricas de confecciones de Bangladesh," dijo Patrick Itschert, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero.



Máquinas quemadas en la fábrica Garib & Garib

Un patrón persistente

Por años, las organizaciones de Bangladesh han estado pidiendo una revisión de todas las fábricas de confecciones del país, luego de muchos accidentes fatales que compartían las mismas características: escaleras bloqueadas, puertas y/o salidas de emergencia cerradas con llave, mala ventilación, extinguidores de incendio inadecuados o inexistentes y falta de capacitación para emergencias.

De hecho, un incendio eléctrico previo en la misma fábrica de Garib & Garib, en agosto pasado, provocó que algunas empresas de marcas – incluyendo Mark's Work Wearhouse de Canadá y Wal-Mart – dejaran de producir en la fábrica.

El 21 de marzo, la tragedia golpeó a otra fábrica más, Matrix Sweater, donde explotó un tubo de luz fluorescente, causando una nube de humo. Cuando

sonó la alarma de incendio, los trabajadores(as) entraron en pánico y al salir de la fábrica aplastaron a una trabajadora, y otras 25 resultaron heridas en el caos que se produjo. Los primeros informes de la policía dicen que no había salidas de emer-

gencia y que las escaleras estaban bloqueadas con cartones. La fábrica producía sweaters para Hudson's Bay Company de Canadá, entre otras.

Las muertes en la industria de la confección de Bangladesh desde el 2000 suman ya

230 personas.

Compensación y pasos siguientes

H&M informa que hasta ahora se le ha prometido a cada una de las familias de los fallecidos(as) una compensación de 300,000 taka (unos US\$ 4,300). Algo de esto ya ha sido pagado a los familiares por la asociación de la industria de Bangladesh. Si el resto de los fondos se materializan será un comienzo, pero

estará lejos de ser suficiente.

Los y las trabajadoras de la fábrica Garib & Garib demandan una compensación de 500,000 Taka (US\$7,200) para cada una de las familias de las víctimas. También demandan acción del gobierno de Bangladesh y la asociación de la industria para una mejor regulación de la salud y seguridad. Quieren que se realice una investigación criminal para identificar a aquellos cuyas acciones o negligencia causaron esta tragedia.

El hecho de que estos problemas persisten en la industria luego de años de auditorías de fábricas de parte de las grandes empresas sugiere que unas medidas más proactivas, sostenidas, y coordinadas se necesitan para parar estos abusos sistémicos. Las empresas que se aprovisionan en Bangladesh tienen la responsabilidad de trabajar proactivamente con sindicatos y ONGs de derechos laborales de Bangladesh para presionar colectivamente al gobierno, las asociaciones de la industria y los proveedores locales, para asegurar que la salud y seguridad de los y las trabajadoras esté protegida en todas las fábricas de Bangladesh. ■



Las demandas por seguridad implican a todas las marcas y tiendas que compran en Bangladesh

El 11 de abril es el quinto aniversario del colapso de la fábrica Spectrum Sweater en Bangladesh, que costó la vida de 64 trabajadores(as) y dejó a 74 heridos. El desastre de Spectrum enfocó la atención global en los problemas crónicos de seguridad en la industria de Bangladesh. Cinco años después estos problemas persisten. La RSM y nuestras organizaciones internacionales socias, le estamos pidiendo a las tiendas y marcas que se aprovisionan en Bangladesh que tomen una serie de medidas en forma colectiva, y dentro de sus propias cadenas de suministros, para asegurar que las vidas de las y los trabajadores no sigan estando en peligro al producir prendas de vestir baratas. Para mayor información, ver <http://es.maquilasolidarity.org>.

Haití reconstruye

● viene de la página 1

dice un informe del 9 de febrero del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC por sus siglas en inglés). “Y, de aquellos y aquellas que han vuelto a trabajar, muchos han perdido a familiares y siguen sin vivienda, sin alimentación adecuada para ellos y sus familias.”

En respuesta a esta situación de emergencia, la Red de Solidaridad de la Maquila se unió al WRC, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero y al Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, para presentar una serie de recomendaciones a las empresas de confecciones que producen o se aprovisionan en Haití. Éste ha sido el enfoque de las conversaciones con varias marcas globales y el programa Mejores Trabajos de la OIT, que estaba justamente preparando el lanzamiento de una iniciativa de Mejor Trabajo en Haití antes del terremoto.

Las recomendaciones inclu-

yen un llamado a establecer programas de asistencia humanitaria, a ser llevado a cabo a través de las fábricas de confecciones, algunas de las cuales están entre las pocas grandes instituciones que siguen funcionando después del terremoto, para dar a las y los trabajadores desplazados el pago de un finiquito y de salarios caídos, y ofrecer compensación y asistencia a las víctimas del terremoto o sus familias.

También se instó a las empresas a realizar inspecciones de seguridad en las estructuras de sus fábricas proveedoras, para prevenir mayores peligros a las y los trabajadores, y a mantener producción en Haití, sea trasladándola de las plantas dañadas a las no dañadas o



FOTOS: UNDP



La gente de Haití trabaja para reconstruir

construyendo nuevas fábricas para reemplazar a las destruidas.

Dada la historia de abusos a los derechos laborales en la industria de la confección de Haití, la RSM y nuestros socios también instamos a las empresas de indumentaria a trabajar en conjunto con todos los interesados, para establecer condiciones de trabajo dignas en todas sus fábricas proveedoras, incluyendo hacer “órdenes de compra en volúmenes, precios y fechas de entrega que permitan que estas fábricas operen y provean trabajo digno a sus

empleados(as) durante el proceso de recuperación.”

Hay que darle crédito a dos grandes empresas de indumentaria que se aprovisionan en Haití, Gildan Activewear y Hanesbrands, que respondieron rápidamente a la crisis. Además de contribuir a fondos especiales de asistencia de emergencia, ambas empresas están proveyendo a los trabajadores con canastas de alimentos y alojamiento temporal (en carpas) a través de sus fábricas proveedoras. Gildan también está trabajando con el propietario de Palm Apparel para dar asistencia especial a trabajadores y trabajadoras incapacitados y a las familias de aquellos obreros(as) que perdieron su vida.

Con la llegada de la temporada de lluvias, se está necesitando desesperadamente más asistencia, para asegurar que las y los trabajadores haitianos de la confección, que continúan sufriendo como resultado del terremoto, reciban asistencia de emergencia adecuada, toda la compensación económica que se les adeude, y empleo en condiciones de trabajo dignas. ■

Mujeres nicaragüenses combaten la crisis

● viene de la página 2

ción correspondiente de accidentes y lesiones en los lugares de trabajo. Señala también una disminución en la cantidad de menores de edad que trabajan en el sector y una reducción en el acoso sexual en el lugar de trabajo.

En el Coloquio también hablaron la Coordinadora de la RSM, Lynda Yanz, quien describió el impacto de la crisis en las trabajadoras del sector de confecciones a nivel global, y José Ramírez, Secretario de las Américas de la FITTVC, quien habló sobre los desafíos que enfrenta el movimiento sindical en la región durante este período de crisis económica.

Después del panel de apertura, los participantes se dividieron en seis “mini foros” temáticos, donde debatieron y formularon recomendaciones para tratar con los impactos negativos de la crisis económica en los derechos laborales, en la salud de los y las trabajadoras, las políticas de empleo, violencia contra las mujeres, migración, y libertad de asociación.

Durante el Coloquio, el MEC y el Congreso Permanente de Mujeres Empresarias de Nicaragua (CPMEN), anunciaron haber firmado un acuerdo formal para colaborar en actividades de capacitación conjuntas, con el fin de “promover una cultura de cumplimiento de derechos laborales y de las mujeres por parte de las gerencias de las empresas y las trabajadoras(es).”

“Si ustedes, como trabajadoras, no conocen sus derechos, no sabrán cómo defenderlos, y si nosotras, como empleadoras no conocemos nuestras obligaciones, tampoco sabremos cómo cumplirlas. Es por ello que hoy firmamos este acuerdo entre nuestras dos organizaciones,” declaró Ximena Ramírez González, Presidenta de CPMEN.

El Coloquio cerró con la aprobación de las propuestas hacia el gobierno nicaragüense de garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras, incluyendo un mejor y más rápido cumplimiento de las leyes relacionadas con las responsabilidades de los empleadores, en el caso del cierre de una fábrica, y una revisión del salario mínimo que refleje el costo de la canasta de necesidades básicas en el país. ■