

# el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Vol. 14 No. 2 • Junio 09

dentro

## Del papel a la práctica:

Nuevo informe critica la implementación de las promesas sobre derechos laborales del CAFTA-RD

2

## Aumenta la presión internacional

sobre Uzbekistán para terminar con el trabajo infantil forzado en sus campos de algodón

3

## Buscando la oportunidad en la

crisis: La organizadora filipina, Cecille Tuico, habla sobre organización de las y los trabajadores en las zonas francas

4

## Russell Athletic ataca a sus

críticos que la presionan para que responda por violaciones a los derechos laborales en su fábrica de Honduras.

6

## Johnson Controls se niega

a actuar sobre reclamos de trabajadores de su fábrica en Puebla

8



La crisis en el sector automotriz mexicano

## ¿Nos están 'robando nuestros trabajos' los trabajadores mexicanos?

CUANDO SALIÓ EL ÚLTIMO camión de la línea de ensamble, de la planta de General Motors en Oshawa, Ontario, Canadá, el 14 de mayo, algunos de los trabajadores llegaron a la ceremonia de cierre con sombreros mexicanos para protestar por la pérdida de 1500 empleos canadienses y el anuncio de nuevas plantas de GM en México.

"No está bien. Ponen las plantas en lugares donde la gente está dispuesta a trabajar por salarios de esclavitud," dijo un trabajador, citado en el diario canadiense *Globe and Mail*.

Es claro que los trabajadores canadienses de la industria automotriz están siendo injustamente las víctimas de una crisis económica en cuya crea-

ción no tuvieron parte, pero la percepción de que los trabajadores de México están ganando debido a la crisis pareciera ser errónea.

La devastación de la industria automotriz norteamericana también se siente en México, un país sumamente dependiente de las exportaciones a

● ver 'Crisis automotriz', p.8

# Los programas del CAFTA-RD son 'válidos pero insuficientes'

**Los proponentes del Tratado de Libre Comercio de América Central – República Dominicana (CAFTA-DR) argumentaban que las condiciones laborales en la región mejorarían. Pero los gobiernos han violado el acuerdo al fallar en garantizar los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos e introducir legislación que reduce los derechos laborales.**

Esta es la conclusión de un estudio de tres años sobre el impacto del CAFTA-DR sobre derechos laborales realizado por la Oficina sobre América Latina (WOLA por sus siglas en inglés) basada en Washington.

El estudio de WOLA, *CAFTA-DR y derechos de los trabajadores: del papel a la práctica*, evalúa el progreso que han hecho los firmantes del CAFTA-RD sobre los objetivos que sus países identificaron en el "Libro Blanco," una autoevaluación escrita por los gobiernos del CAFTA-DR al momento de firmar el tratado de libre comercio. Los firmantes del CAFTA-RD se comprometieron a avanzar en temas como represión contra dirigentes sindicales, cierres ilegales de fábricas, discriminación de género y trabajo infantil.

El gobierno de EE.UU. ha invertido unos US\$ 20 millones anualmente para la implementación de los objetivos del Libro Blanco.

El informe de WOLA conclu-

ye que la inversión dirigida a la implementación de proyectos laborales ha sido insuficiente para resolver los problemas laborales históricos y la impunidad con la que muchos empleadores actúan en la región.

Los abusos laborales en los países miembros del CAFTA-RD – incluyendo la obstrucción del derecho a formar sindicatos, despidos ilegales, horas extra forzadas, discriminación de género y cierres ilegales de fábricas – siguen sin disminuir. Los gobiernos han actuado con lentitud para aprobar mejoras a las legislaciones laborales, lo que fue identificado como prioridad antes de la firma del tratado.

Lo más preocupante es el asesinato de dirigentes sindicales; en Guatemala mataron a seis dirigentes sindicales desde enero de 2007, cuatro de ellos en 2008.

"El principal problema es la falta de respeto a los derechos

laborales por parte de los empleadores y la impunidad con que actúan," dijo Vicky Gass, Asociada Senior para Derechos y Desarrollo de WOLA y autora del informe. "Falta mucho por hacer. Los esfuerzos en la región han sido válidos, pero son insuficientes," enfatizó.

"Los fondos de impuestos estadounidenses que financian los proyectos para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, aunque apoyan algunas organizaciones y proyectos novedosos y recomendables, son insuficientes para resolver los problemas laborales de larga data y la impunidad que plagan la región," concluye el informe.

Señalando el peso desproporcionado que le fue dado a los derechos de los inversionistas por sobre los derechos de los trabajadores en la mayoría de los tratados de "libre comercio," WOLA argumenta que "los Estados Unidos deberían apoyar esfuerzos para fortalecer los derechos laborales y combatir la impunidad en los países del CAFTA-RD renegociando el tratado, aumentando el peso y las penalidades por violaciones

laborales, de manera que sean equivalentes a las violaciones comerciales." El hacer valer las violaciones laborales al igual que las violaciones a los acuerdos comerciales – que sentaría un precedente si fuera implementado – es una recomendación clave del informe.

Los gobiernos del CAFTA-RD tienen que promover una cultura de respeto por los derechos laborales, fortaleciendo los mecanismos de cumplimiento, incluyendo el desempeño de los ministerios de trabajo, e imponiendo multas a los empleadores que violen los derechos, sostiene el informe.

El informe también propone que el gobierno de los EE.UU. dé apoyo directo a los sindicatos y ONGs que trabajan activamente para promover los derechos laborales.

Finalmente, WOLA insta al gobierno de Obama a que aprenda de las lecciones del CAFTA-RD y que aborde los problemas identificados en el informe en las negociaciones que están pendientes de los tratados de libre comercio con Colombia y Panamá. ■



Ver las recomendaciones por país en: [www.maquilasolidarity.org/WOLArecomendaciones](http://www.maquilasolidarity.org/WOLArecomendaciones)  
Baja el informe completo (en inglés) en:  
[www.wola.org/images/stories/Rights and Development/wola\\_dr\\_cafta\\_rpt\\_final.pdf](http://www.wola.org/images/stories/Rights and Development/wola_dr_cafta_rpt_final.pdf)

*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](http://www.es.maquilasolidarity.org)



# Aumenta la presión internacional para terminar con el trabajo infantil en los campos de algodón en Uzbekistán

**La República de Uzbekistán está siendo duramente criticada por el uso orquestado por parte del estado del trabajo infantil para levantar la importante cosecha de algodón del país.**

SEGÚN LO INFORMÓ PRIMERO LA Fundación por la Justicia Ambiental (EJF por sus siglas en inglés), basada en Gran Bretaña, en un informe de 2005 titulado "Oro blanco: los costos verdaderos del algodón", cada otoño los funcionarios gubernamentales de Uzbekistán cierran las escuelas y envían hasta 2 millones de niños de entre 11 a 17 años de edad a los campos de algodón junto con sus maestros.

En lugar de usar máquinas para cosechar el algodón, como se hace en la mayoría de los otros países que exportan algodón, el gobierno de Uzbekistán depende de niños y otros trabajadores forzados para cosechar a mano el algodón. Los niños son conducidos a los campos por sus propios maestros y forzados a trabajar hasta 10 horas por día, 7 días por semana por hasta dos meses en condiciones insalubres y peligrosas.

Los directores de escuela reciben cuotas de algodón y tienen que asegurar que sus estudiantes cosechen las cantidades establecidas. Se paga a los niños una décima parte de lo que ganan sus contrapartes adultos por kilogramo de algodón, haciendo su trabajo más lucrativo para el gobierno.

"Aunque el trabajo infantil es común en muchos países, lo inusual en Uzbekistán es que el gobierno y los empleados públicos son los que envían a los niños a los campos de algodón, no sus padres," dice el informe de la EJF.

En agosto de 2008 una coalición multipartita, formada por instituciones financieras, inversionistas religiosos, fondos públicos de pensiones, defensores de accionistas, agencias de calificación de inversiones y ONGs de derechos humanos y laborales, enviaron una carta al presidente de Uzbekistán, Islam Karimov, instándolo a que su gobierno actuara de manera inmediata y efectiva para terminar con el trabajo infantil en los campos de algodón.

La coalición, cuyos miembros administran más de US\$ 250 000 millones de capi-

tal, pidieron que el gobierno ratificara e implementara las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo infantil, y que invitara a la OIT al país para evaluar la situación y ofrecer asistencia técnica. Como parte de la campaña, varias grandes empresas de marcas, incluyendo Levi Strauss, Gap Inc., Wal-Mart, Marks and Spencer y Tesco, instruyeron a sus proveedores a identificar y eliminar el algodón de Uzbekistán de su cadena de suministros hasta que el gobierno de ese país tomara medidas efectivas para tratar con este problema.

La campaña está teniendo algo de efecto. El gobierno de Uzbekistán ha finalmente ratificado dos Convenciones de la OIT sobre trabajo infantil (C138 sobre Edad Mínima y C182 sobre Peores Formas de Trabajo Infantil). No obstante, informes recientes confirman que sigue el trabajo infantil.

En Canadá, la RSM estará trabajando con otras organizaciones para lograr más apoyo a la campaña y para cabildear a tiendas y marcas canadienses para que se sumen al boicot. ■



Trabajadoras y trabajadores protestan en la zona franca de Cavite, Las Filipinas, el otoño pasado

## Organizando a trabajadores en Las Filipinas:

### El Centro de Asistencia al Trabajador encuentra oportunidad en la crisis

LA LUCHA POR LOS DERECHOS de las trabajadoras y trabajadores en Las Filipinas enfrenta numerosos desafíos. Amenazas, violencia, arrestos y asesinatos de sindicalistas y defensores de los derechos humanos y laborales son algo común, tolerado por las autoridades y realizados por la policía y fuerzas de seguridad. Junto con la represión violenta del disenso, las trabajadoras y trabajadores de las zonas francas también enfrentan esfuerzos concertados para

impedir la organización sindical y para mantener los salarios bajos, con lo que el gobierno trata de atraer inversiones de multinacionales extranjeras.

La crisis económica global ha hecho aún más difícil la situación, dado que la caída de la demanda añade presión sobre las y los trabajadores que siguen empleados para que acepten menores salarios y reducción de beneficios. La OIT estima que entre octubre de 2008 y febrero de 2009 más de

80 000 trabajadoras y trabajadores fueron despedidos en Las Filipinas y alrededor de 5 000 trabajadores filipinos en el extranjero han sido repatriados.

La RSM habló recientemente con Cecille Tuico, investigadora y organizadora del Centro de Asistencia al Trabajador (WAC por sus siglas en inglés), sobre la situación de los derechos laborales en Las Filipinas y cómo la crisis está afectando a trabajadoras y trabajadores.

El WAC es una organización

no gubernamental independiente que ayuda a los trabajadores a organizarse en las zonas francas en las provincias de Cavite y Batangas. Las zonas francas son áreas industriales designadas para el ensamblaje/manufactura de mercancías para exportación, que están exentas de tarifas e impuestos con el fin de atraer inversión extranjera.

Según Cecille, miles de trabajadoras y trabajadores han sido despedidos en las zonas

francas de Cavite y Batangas como resultado de la crisis económica. Muchas empresas directamente han cerrado, la mayoría de ellas en las industrias de la confección y electrónica donde se emplea con frecuencia a mujeres.

Las cifras exactas son difíciles de conseguir porque “las empresas dentro [de las zonas francas] operan en un ambiente cerrado donde ni aún los gobiernos locales pueden interferir; tienen sus propias leyes, su propia policía y seguridad, todo lo cual crea una situación en la que pueden controlar a todos los trabajadores dentro,” dice Cecille.

Según Cecille, los trabajadores de las zonas francas trabajan generalmente al menos 12 horas por día sin pago extra, y a veces reciben un pago aún por debajo del salario mínimo. Por otra parte “fuera de las zonas francas se paga a los trabajadores al menos el salario mínimo e incluso más y, por supuesto, trabajan sólo ocho horas, después de las cuales se les paga tal y como estipula la ley,” dice.

Las prácticas en las zonas francas son ilegales pero difíciles de combatir ya que con frecuencia no se informa y porque los defensores de los derechos laborales como Cecille no tienen acceso a las trabajadoras y trabajadores dentro de las zonas.

Para superar este obstáculo, el WAC desarrolla su tarea organizativa en las comunidades, buscando a trabajadoras y trabajadores en las casas de alojamiento y dormitorios donde viven.

“Pero esto es difícil porque los dueños de los dormitorios no quieren que ellas hablen con nosotras si saben que estamos organizándolas en sindicatos,” dice Cecille. “Les preocupa que si las y los trabajadores forman sindicatos las fábricas podrían cerrar y amenazar sus medios de vida,” añade.

En base a encuestas diarias que ha venido haciendo el WAC con trabajadores, estiman que 11 500 trabajadoras y trabajadores en Cavite y Batangas han sido afectadas negativamente por la crisis económica. Intel, una empresa transnacional de electrónica, basada en EE. UU., anunció recientemente que cerrará sus operaciones en Cavite, demoliendo de hecho sus fábricas en el proceso, con el argumento de proteger secretos de la empresa. El WAC estima que estos cierres afectarán a 4 000 trabajadoras y trabajadores, un golpe devastador para la provincia ya en dificultades.

En lugar de enfocarse en los problemas causados por la crisis, Cecille dice que el WAC está usando la crisis como una oportunidad para educar a trabajadoras y trabajadores sobre sus derechos legales al pago de indemnización, y para ofrecerles apoyo legal y capacitación adicionales.

Irónicamente, Cecille piensa que la crisis de hecho ha dado un empuje a la organización de trabajadoras y trabajadores en la región. Al preocuparse más de perder sus trabajos, dice, estos han comenzado a ver la formación de sindicatos como una forma de garantizar sus



**Cecille Tuico, del Centro de Asistencia al Trabajador**

derechos de pago de indemnización que, aunque son requeridos legalmente, raramente se pagan.

Pero Cecille advierte que el garantizar el pago de la indemnización no es el propósito primario de un sindicato. Advierte también que tratar de formar un sindicato cuando una empresa ha cerrado o se está preparando para hacerlo, muchas veces acaba siendo demasiado tarde para garantizar a trabajadoras y trabajadores salarios apropiados y sus

derechos a beneficios.

La represión a los defensores de los derechos laborales, junto con los desafíos económicos que el país – y el WAC – enfrentan, hace que estos tiempos sean realmente difíciles.

Ahora más que nunca hace falta la solidaridad internacional de organizaciones como la RSM y sus simpatizantes, con el fin de enfrentar estos desafíos y permitir que el WAC continúe su tarea en las bases. ■

# Russell ataca a sus críticos de derechos laborales

**En los últimos meses, Russell Athletic ha estado atacando a sus críticos, en un esfuerzo cada vez más desesperado de parar la ola de críticas provenientes de universidades estadounidenses y canadienses que están amenazando con terminar los acuerdos de licencias con el fabricante de vestuario deportivo por la manera en que trató a trabajadores sindicalizados en Honduras.**

**A** LA FECHA, 69 UNIVERSIDADES estadounidenses le han dicho a la empresa que terminarán sus acuerdos de licencias si no resuelve el conflicto en la fábrica Jerzees de Honduras, que la empresa cerró en enero de este año despidiendo a 1 800 trabajadores.

Una investigación independiente realizada por el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC por sus siglas en inglés), y una de las tres investigaciones realizadas por la Asociación para el Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés), de la cual Russell es miembro, confirmaron las numerosas acusaciones de violaciones a la libertad de asociación en la fábrica y concluyeron que la actitud antisindical fue un factor significativo en la decisión de la empresa de cerrar la planta. Russell insiste que cerró Jerzees de Honduras solamente por razones económicas.

Las tácticas de Russell tocaron un nuevo fondo cuando puso en su sitio web, e hizo circular entre sus universidades y tiendas cliente, una carta en que llama al conflicto de Jerzees de Honduras “un estudio de caso en el uso de calumnias, insinuaciones, rumores, difamación, apresurarse en sacar conclusiones y toda otra forma desdeñable de activismo



FOTO: DAVE MARTINEZ, OREGON DAILY EMERALD

**Estudiantes de la Universidad de Oregón protestan por el contrato de la universidad con Russell**

sin control” y acusó a las universidades que terminaron con los acuerdos de licencias de ser “fácilmente influenciadas por la propaganda de los activistas”.

En febrero, el Consejo Directivo de la FLA había emitido una lista de acciones recomendadas que Russell Athletic tendría que llevar a cabo “como mínimo” para remediar las violaciones en la planta de Jerzees de Honduras. Al momento de cierre de este boletín, la FLA está por realizar una investigación adicional en el lugar para determinar si la empresa cumplió con las recomendaciones.

Sin embargo, el sindicato de los trabajadores de JDH, que está afiliado con la Confederación General de los Trabajadores de Honduras (CGT), informó recientemente a la FLA que no cooperará con la

investigación debido a su insatisfacción por la forma en que la Asociación ha tratado con el caso hasta la fecha.

Dos de las recomendaciones clave del Consejo de la FLA eran que Russell consultara con los interesados – incluyendo a la CGT de Honduras y al WRC – “de buena fe”, y que negociara medidas adicionales de remediación con el sindicato, incluyendo compensación a los trabajadores despedidos. No parece que se haya hecho ninguna de estas cosas.

En mayo, Russell Athletic se comunicó con Evangelina Agueta, Coordinadora de la

CGT en Choloma, pidiéndole una reunión personal entre ella y el vicepresidente senior de Recursos Humanos de Fruit of the Loom (la compañía dueña de Russell), Tony Pelaski. Argueta respondió que aunque el sindicato está abierto a negociar una solución al conflicto, no sería aceptable que la empresa dictara los términos de una reunión y que tampoco ellos estaban interesados en conversaciones informales.

“El hecho de que se me pidiera ir a una reunión sola, sin la presencia de otros miembros o asesores del sindicato y con la sola presencia de un intérprete,” respondió Argueta, “hubiera hecho imposible mi participación en la reunión, dado que esta condición viola nuestros principios de transparencia.”

Además de estas acciones de remediación recomendadas, la resolución del Consejo de la FLA insta a Russell Athletic “a dar pasos proactivos para demostrar el enfoque positivo de la empresa con respecto a

las actividades de los sindicatos y su actitud abierta respecto a las actividades organizativas de los sindicatos, incluyendo el permitir el acceso razonable de los organizadores sindicales a los empleados.

El WRC va más allá al describir cómo podría utilizarse el acceso sindical para remediar los efectos nocivos que el cierre de Jerzees de Honduras ha tenido sobre el derecho de los trabajadores a



la libertad de asociación en las restantes plantas de Russell. En un memorando enviado a sus universidades afiliadas el primero de junio, el WRC dice que los organizadores sindicales necesitan acceso a los trabajadores durante las horas de receso, a un espacio para desplegar boletines dentro de la fábrica, a oportunidades para hablar a los trabajadores reunidos en asamblea, y a listas del personal no gerencial.

El WRC también pide a Russell que dé pasos adicionales, incluyendo volver a contratar a conocidos dirigentes sindicales de Jerzees de Honduras en posiciones en otras plantas de Russell identificadas por el sindicato, nombrar un defensor (ombudsperson) para revisar las acciones de la empresa en Honduras en forma permanente, y asumir compromisos razonables en relación a la estabilidad futura de su producción en el país.

La RSM, el Grupo de Acción en Comercio Ético y nuestros aliados de EE. UU. se han dirigido a las grandes tiendas estadounidenses y canadienses, que venden productos Russell Athletic y Fruit of the Loom, pidiéndoles que ejerzan una presión adicional sobre la empresa para que resuelva el conflicto siguiendo esta línea.

La RSM también se ha contactado con 18 universidades canadienses, algunas de las cuales le comunicaron a Russell que terminarán sus acuerdos de licencias con la empresa si no actúa responsablemente. ■

# Trabajadoras y trabajadores de Chong Won y Phils Jeon forzados a esconderse

**T**REINTA Y TRES ACTIVISTAS de derechos laborales filipinos y trabajadoras y trabajadores de fábricas permanecen escondidos luego de que en abril un juzgado filipino emitiera órdenes de arresto en su contra.

En su mayoría mujeres, estas trabajadoras y trabajadores son dirigentes y miembros de dos sindicatos de fábrica, que realizaron huelgas en las fábricas de Chong Won y Phils Jeon, en la zona franca de Cavite en septiembre de 2006, en protesta por la negativa de las respectivas patronales a negociar con los sindicatos los primeros contratos colectivos.

Los huelguistas fueron violentamente atacados por fuerzas policiales locales y agentes de una firma privada de seguridad, que asaltaron a trabajadoras y trabajadores con palos y otras armas de ese tipo, hiriendo a docenas de trabajadoras y trabajadores.

A pesar de los continuos asaltos, los huelguistas persistieron por otros diez meses

antes de que un grupo de hombres enmascarados, con cuchillos y rifles M16, entraran a la fuertemente guarnecida zona franca y amenazaran de muerte a algunos de los huelguistas de Chong Won. En otro incidente también fueron asaltados huelguistas de Phils Jeon.

En respuesta a la violencia



**Guardias de seguridad armados de la zona franca en la protesta frente a Chong Won**

contra los huelguistas, ambos sindicatos demandaron judicialmente a la policía y los guardias de seguridad. La represalia de la policía fue presentar cargos criminales contra las 33 trabajadoras y trabajadores, acusándoles de

violencia en las protestas.

En decisiones emitidas el 11 de marzo, un juzgado municipal declaró culpables de "asalto directo" a los huelguistas de Chong Won y Phil Jeon, rechazando la mayoría de las acusaciones contra la policía, excepto las menores de "heridas leves." Se emitieron órdenes de arresto el 17 de marzo en contra de los huelguistas condenados.

Cecille Tuico, del Centro de Asistencia al Trabajador (WAC por sus siglas en inglés), organización que apoyó a las trabajadoras y trabajadores durante su larga lucha, dijo a la RSM que en cuanto su organización supo de las órdenes de arresto les aconsejó que se fueran de sus casas y se escondieran. "En Las Filipinas cuando alguien es arrestado por la policía a veces sufren torturas," explica Cecille.

La RSM y sus asociadas realizaron una campaña activa en apoyo de las y los trabajadores de Chong Won durante su larga huelga, convenciendo a Wal-Mart, el mayor comprador de la fábrica, que exigiera la reincorporación de 117 miembros del sindicato, injustamente despedidos como condición para negocios futuros. Sin embargo, los dueños prefirieron cerrar la fábrica antes que reconocer y negociar con el sindicato.

En respuesta a los últimos intentos de castigar a trabajadoras y trabajadores, diez organizaciones laborales, religiosas y no gubernamentales canadienses, agrupadas en el Grupo de Acción en Comercio Ético (ETAG por sus siglas en inglés), cuyo secretariado es llevado por la RSM, envió una carta al gobierno filipino, pidiendo a la presidenta Gloria Macapagal-Arroyo, que se retiraran las acusaciones contra los activistas laborales y que se hiciera responsable a la policía y las fuerzas de seguridad por la violencia ejercida sobre trabajadoras y trabajadores. El ETAG apoya también el llamado a una misión de alto nivel de la Organización Internacional del Trabajo a Las Filipinas, para investigar la extendida supresión al derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva en ese país. ■

# Crisis automotriz

## ● viene de la página 1

los EE. UU., y donde el sector automotriz emplea unos 600 000 trabajadores.

## Pérdidas mexicanas de empleos

Aunque la participación mexicana en el total de la producción automotriz norteamericana creció entre un 3 y 4 por ciento en 2008, las exportaciones del sector automotriz de México en realidad cayeron casi 57% entre enero de 2008 y enero de 2009. Esto significó pérdidas dramáticas de empleos en muchas comunidades, en estados que son altamente dependientes del sector automotriz, tales como Puebla, Coahuila y el Estado de México.

Los cierres temporales o disminución de producción – llamados paros técnicos – se han convertido en la norma. Por ejemplo, la planta de GM en Guanajuato comenzó recientemente un paro técnico de ocho semanas que afectará a unos 10 000 trabajadores. También hay paros técnicos actualmente en otras tres plantas de GM en México, afectando unos 6 000 trabajadores.

La crisis por supuesto no está restringida a la producción para los tres grandes fabricantes estadounidenses de autos. En enero, Volkswagen despidió a 900 trabajadores temporales en su planta de producción de Puebla, una fábrica con un fuerte sindicato independiente.

Las empresas mexicanas de autopartes que proveen a las grandes manufactureras también están sintiendo el impacto de la crisis. Por ejemplo, el mes pasado Delphi, uno de los principales proveedores de autopartes para GM, anunció el cie-

rrer de su planta de Matamoros dejando sin empleo a 1 700 trabajadores.

Y, al igual que sus contrapartes norteamericanas, los trabajadores mexicanos están siendo presionados a renunciar a logros duramente alcanzados.

## Impacto sobre los derechos de las y los trabajadores

Según Blanca Velázquez, del Centro de Apoyo al Trabajador (CAT), en Puebla, los empleadores en el sector automotriz y los gobiernos estatal y federal están usando la incertidumbre causada por la crisis económica para socavar los derechos de los trabajadores mexicanos.

“Empresas y gobiernos están usando la amenaza de

pérdida de empleos para legalizar el llamado empleo flexible, con el fin de debilitar la seguridad del empleo y las protecciones laborales,” dice Velázquez. Señaló la existencia de propuestas de cambios regresivos en la Ley Federal del Trabajo, así como reformas recientes a la Ley del Seguro Social.

Hace notar también que los términos y condiciones de los paros técnicos, negociados por dirigentes sindicales que no fueron elegidos por los trabajadores, pertenecientes a los “sindicatos oficiales”, ligados al gobierno del Estado de Puebla, están ayudando a cortar los beneficios legales de los trabajadores y en algunos casos están siendo usados para minar la organización.

Por ejemplo, en la planta de Johnson Controls Finsa, en

Puebla, donde el CAT apoya una coalición de trabajadores, la empresa ha estado señalando desproporcionadamente a miembros de la coalición para los despidos, reemplazándolos luego con trabajadores temporales contratados a través de una agencia de empleo. (Ver el artículo sobre Johnson Controls en esta página.)

Aunque los anuncios de nuevas inversiones en plantas de producción automotriz en México pueden llegar a neutralizar algunas pérdidas de empleo, todavía no queda claro si habrá una ganancia general de empleos para los trabajadores mexicanos de la industria automotriz, o si los trabajadores mexicanos seguirán siendo descartados por la industria de la misma manera que sus contrapartes canadienses. ■

## Johnson Controls se niega a actuar sobre reclamos de trabajadores

EL FABRICANTE ESTADOUNIDENSE de autopartes, Johnson Controls International (JCI), sigue negándose a tratar con los abusos a los derechos de los trabajadores en su fábrica de asientos, FINSA, en Puebla, México.

El 23 de febrero, una coalición de trabajadores de la fábrica le escribió al CEO de la empresa en Milwaukee, detallando violaciones permanentes de sus derechos como horas extra obligatorias, acoso sexual, riesgos de salud y seguridad, abuso de contratos de empleo “temporales” para evitar cumplir con los derechos legales de los trabajadores, y negar a los trabajadores el derecho a ser representados por un sindicato de su elección.

Los trabajadores son “representados” por uno de los sindicatos “oficiales” de México, la

CROM, que colabora estrechamente con la patronal. En julio de 2007, siete trabajadores fueron despedidos injustificadamente por exigir ver su contrato colectivo de trabajo. En respuesta a la colusión entre la patronal y la CROM, los trabajadores formaron una coalición para negociar directamente con la empresa.

Se han presentado varias demandas ante la junta federal de conciliación y arbitraje, incluyendo una por el despido injustificado de los siete trabajadores. Asimismo, el caso fue incluido en un reclamo reciente ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por parte de la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (FITIM), concerniente a violaciones a la libertad de asociación en México.

En abril, la gerencia de JCI en México se contactó con el Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) en lugar de con la coalición de trabajadores. Sin embargo, según Blanca Velázquez del CAT, la empresa no estaba dispuesta a reincorporar a los trabajadores despedidos injustificadamente y sólo quería discutir sobre el pago de la indemnización. “En efecto, querían que les ayudáramos a convencer a los trabajadores,” dijo Velázquez.

Según Velázquez, la gerencia de JCI también quería la lista con nombres y apellidos de las y los trabajadores activos que pertenecen a la coalición, lo cual, dijo, “no nos sorprendió dado que la empresa ha estado señalando a simpatizantes de la coalición para despedirlos durante los recortes de empleo en los últimos meses.” ■