

boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Septiembre, 2004 Vol. 9 N° 3

¿Afectará la eliminación de cuotas los derechos de los trabajadores?

4



Enfrentada a informes condenatorios, Gildan decide

Cortar y huir

El 12 de julio, Glenn Chamandy, CEO del fabricante de camisetas, Gildan Activewear, sorprendió a representantes de la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) anunciando en una reunión en Washington, D.C., que su empresa cerraba la fábrica El Progreso en Honduras, y que los 1.800 trabajadores recibirían la notificación formal al día siguiente.

El sorpresivo anuncio puso fin a las negociaciones con las dos organizaciones de monitoreo sobre el plan de acción correctiva para tratar con las violaciones a los derechos de los trabajadores en la fábrica El Progreso que habían sido verificadas por investigaciones separadas de la FLA y el WRC. Las dos investigaciones fueron llevadas a cabo en respuesta



a un reclamo formal presentado por la RSM en diciembre de 2003, acusando a la empresa de despedir a aproximadamente 100 trabajadores en 2002 y 2003 por apoyar a sindicatos.

Gildan sostiene que la planta El Progreso era la menos productiva y la menos efectiva en costos de todas sus plantas de costura, y que el costo de producción en

Haití y Nicaragua es la mitad que en Honduras. Sin embargo, el momento y las circunstancias del anuncio

levantan sospechas de que la decisión fue tomada en respuesta a las investigaciones del WRC y la FLA y sus propuestas de acción correctiva.

Revisión especial del estatus de miembro

El 29 de julio, la FLA publicó una declaración anunciando que ponía a Gildan en una revisión especial de 90 días de su estatus como miembro, porque había “fallado en lograr o mantener el cumplimiento de los estándares de la FLA”. En su anuncio la FLA afirma, “Dado que la decisión de Gildan de cerrar la fábrica plantea interrogantes acerca de su compromiso con la libertad de asociación, el Consejo de la FLA piensa que es esencial que Gildan reafirme y comunique públicamente este compromiso”.

— continúa en la página 8 —

índice

Grupo M en Haití	2
Sara Lee abandona a sus trabajadores	3
El desafío de las cuotas ..	4
Notas y noticias	6
Nuevos Recursos	7

Aumenta la presión sobre Grupo M para que negocie con trabajadores haitianos

Está aumentando la presión sobre el fabricante dominicano de indumentaria, Grupo M, para que respete el derecho de sus trabajadores haitianos a organizarse y negociar colectivamente en la fábrica de jeans de Codevi, propiedad de la empresa, ubicada en la zona franca Ouanaminthe en la frontera de este país con la República Dominicana.

Organizaciones laborales en todo el mundo exigen que la empresa vuelva a producir

el boletín de la Red de Solidaridad de la Maquila

es una publicación trimestral en inglés y español de la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). La RSM incluye más de 400 grupos e individuos de todo Canadá. La RSM promueve la solidaridad entre grupos canadienses laborales, de mujeres y del movimiento social con sus contrapartes de México, América Central y Asia que trabajan en organizar para mejorar los estándares y las condiciones de trabajo en las zonas de maquiladoras y de procesamiento de exportaciones.

Editores
Bob Jeffcott
Tullia Marcolongo
Georgia Marman
Kevin Thomas
Marie Lorenzo
Lynda Yanz

Traducción
Anibal Vitón

Red de Solidaridad de la Maquila
606 Shaw Street
Toronto, Ontario
M6G 3L6 Canada
Phone: 416-532-8584
Fax: 416-532-7688
E-mail: info@maquilasolidarity.org
<http://www.maquilasolidarity.org>

en la fábrica, que reincorpore a los dirigentes sindicales y otros trabajadores despedidos en junio, y que negocie con el sindicato de los trabajadores, SOKOWA.

También se pide a Levi Strauss, cliente principal de Grupo M, que presione a su proveedor para que solucione los despidos injustos y otras violaciones a los derechos de los trabajadores en la fábrica. Aunque Levi's realizó una acción positiva para facilitar la reincorporación de dirigentes sindicales despedidos, más recientemente la empresa permitió a Grupo M trasladar parte de la producción de un pedido de Levi's a la República Dominicana.

La RSM y otros también piden a la Corporación Financiera Internacional (CFI) del Banco Mundial que utilice su influencia con Grupo M. En enero de 2004, la CFI acordó proveer un préstamo de US\$ 20 millones a la empresa para la construcción de un parque industrial en la zona, bajo la

condición de que Grupo M respete los derechos de sus trabajadores haitianos a la libertad de asociación y la negociación colectiva.

La campaña internacional parece haber tenido efecto. El 9 de agosto, Grupo M anunció que "Los trabajadores

despedidos el 11 de junio o en esos días serán reincorporados cuando haya trabajo disponible". En la declaración, la empresa también acuerda encarar "negociaciones profesionalmente mediadas con SOKOWA..."

No obstante, el éxito de las negociaciones mediadas requerirá un cambio en la actitud de la empresa. En abril, parecía que los trabajadores de Codevi habían logrado una importante victoria, cuando Grupo M acordó reincorporar a 34 activistas sindicales injustamente despedidos y negociar con SOKOWA. Este acuerdo fue

logrado en una reunión del 13 de abril en la que participaron SOKOWA, Batay Ouvriye, Grupo M, el gobierno haitiano, funcionarios industriales y sindicales, la CFI, el WRC, y Levi's. Como parte del acuerdo, se estableció un grupo de observadores independientes para monitorear la implementación del acuerdo.

En mayo, los observadores notaron aumentos en las cuotas de producción y un



*Fernando Capellan,
Consejero Delegado
de Grupo M*

escalamiento de la intimidación, provocación y humillación de trabajadores por parte de la gerencia.

El 7 de junio, los trabajadores realizaron una huelga de un día en respuesta al maltrato sufrido y las demoras en las negociaciones,

pero acordaron retornar al trabajo al día siguiente en el entendimiento de que Grupo M había acordado reasumir negociaciones con el sindicato. Sin embargo, en lugar de volver a la mesa de negociación, en los días subsiguientes la patronal despidió a 350 trabajadores, incluyendo a casi toda la dirigencia sindical.

Sara Lee decide abandonar a trabajadores de Frontera

El 10 de junio, Sara Lee Corporation anunció que cerrará su fábrica de camisetas Confecciones Monclova en Frontera, Estado de Coahuila, en México, donde los trabajadores han participado en una larga lucha para ganar el derecho a ser representados por un sindicato independiente.

Al igual que en el caso de Gildan, la decisión fue anunciada mientras Sara Lee estaba en medio de tratativas con el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) sobre un plan de acción correctiva para tratar con las violaciones a los derechos de los trabajadores documentadas en una investigación del WRC sobre las prácticas laborales de la empresa.

Según Sara Lee, el cierre de la fábrica será completado hacia fines de 2004,

aunque los trabajadores temen que la mayoría de los 1.200 trabajadores de la fábrica queden sin empleo antes de esa fecha.

Confecciones Monclova, que abrió en 1991, fue la primera maquiladora en Frontera, una ciudad situada 225 km al sur de la frontera con Texas.

Sara Lee sostiene que su decisión de cerrar la fábrica

no tiene nada que ver con los intentos de los trabajadores de organizarse, sino que es parte de una decisión más amplia de consolidar la producción en menos plantas y trasladar algo del trabajo de ensamblaje a países de mano de obra más barata en la región, como Haití, para seguir siendo competitiva una vez que se eliminen las cuotas en 2005.

SEDEPAC, una organización local de derechos de los trabajadores, que apoyó a los trabajadores en su lucha, cuestiona las afirmaciones de la empresa, acusando a Sara Lee de utilizar la eliminación de cuotas en 2005 como una oportunidad de deshacerse de trabajadores que han estado denunciando los

problemas del lugar de trabajo y exigiendo respeto a sus derechos.

Aunque Sara Lee anunció planes de cerrar dos fábricas adicionales en México, así como una en Honduras y otra en Puerto Rico, continuará operando varias fábricas en México, incluyendo una muy cerca de Confecciones Monclova. Por coincidencia,



Protestas ante la tienda T.J. Maxx en Boston, propiedad de Sara Lee.

no ha habido un esfuerzo organizativo en esta última planta.

La empresa también afirma que siempre ha respetado el “derecho legítimo de libre asociación” de sus empleados, y señala el hecho de que los trabajadores de Confecciones Monclova son “representados por uno de los mayores sindicatos en México, la Confederación de Trabajadores Mexicanos” [CTM].

SEDEPAC señala que la CTM es un sindicato “oficial” vinculado al gobierno, y que los trabajadores no tienen derecho a elegir a sus dirigentes sindicales, obtener una copia del convenio colectivo, o ejercer la elección democrática de ser representados por un sindicato democrático e independiente.

Entre noviembre de 2001 y julio de 2002, al menos 12 trabajadores de Confecciones Monclova fueron obligados a renunciar por quejarse sobre

problemas en el lugar de trabajo. En algunos casos, se informó que dirigentes del sindicato oficial colaboraron con la gerencia en acosar e intimidar a los trabajadores en los días previos a sus renuncias forzadas.

SEDEPAC y una comisión de trabajadores recientemente formada exigen que Sara Lee mantenga abierta la fábrica. Sin embargo, si se cierra la fábrica, los trabajadores quieren asegurar que aquellos lesionados en el trabajo obtengan evaluaciones médicas y compensación apropiadas y que todos los trabajadores reciban la indemnización plena y los beneficios que se les adeudan. Los trabajadores informan que Sara Lee discrimina a los trabajadores que han defendido sus derechos pagándoles menores indemnizaciones, y que la empresa está empezando a terminar contratos con trabajadores individualmente.



Steven McMillan,
Consejero Delegado
de Sara Lee

El aspecto cambiante de la industria de la confección

¿Afectará la eliminación de los derechos de los t

A medida que se aproxima el 31 de diciembre de 2004, fecha en que se eliminarán todas las cuotas en la industria de la confección global, crece el temor de que la mayor liberalización del comercio no sólo tendrá funestas consecuencias para varios de los países productores de confecciones, sino que podría también acelerar la carrera hacia abajo en los estándares laborales en todo el mundo.

En base a entrevistas con firmas estadounidenses que actualmente se aprovisionan en 40-50 países, la Comisión de Comercio Internacional de Estados Unidos (USITC por su sigla en inglés) estima que dichas empresas consolidarán su aprovisionamiento en 12-15 países luego de la eliminación de las cuotas.

Aunque no hay consenso sobre cuáles países serán "ganadores" y cuáles los "perdedores" en el nuevo ambiente de libre comercio, la mayoría de los expertos de la industria predicen un cambio significativo en inversiones y pedidos hacia China, y también India. Países pobres, como Bangladesh y Sri Lanka, que se han beneficiado con el sistema de cuotas, es probable que sufran pérdidas importantes en inversiones, pedidos de

producción y empleos.

Aún cuando los costos laborales no son el único factor que determina dónde se aprovisionarán las empresas después de 2005 - acceso a textiles y otras materias primas, infraestructura y proximidad al mercado tienen también importancia - mano de obra barata y disponible, y prohibición a la organización de los trabajadores son dos de las principales atracciones que ofrece China.

¿Todos los caminos conducen a China?

A pesar de las muchas atracciones de China, otros países y regiones seguirán produciendo productos de indumentaria después de 2005. Para algunos, como México y muchos de los países de la Cuenca del Caribe, la proximidad a los mercados de EE UU ofrece una ventaja competitiva. Estos países deben actualizar sus industrias y capacidad de

ofrecer servicios de "paquete completo" con el fin de atraer pedidos de tiendas y marcas estadounidenses más orientadas a la moda que requieren tiempos rápidos de entrega para poder comercializar constantemente nuevos estilos de ropa.

Aún algunos fabricantes de básicos, como la empresa canadiense de camisetas Gildan Activewear siguen considerando a América Central y el Caribe como la ubicación primaria de gran parte de su producción de artículos de indumentaria. Gildan, por ejemplo, está reestructurando su red de

manufactura en las Américas, cambiando parte de su ensamblaje de artículos a Haití y Nicaragua, los países de la región con mano de obra más barata. Las instalaciones de manufactura textil, que alimentarán estas plantas de ensamblaje, se están estableciendo en países vecinos como Honduras y la República Dominicana.

No queda claro si Gildan mantendrá o no sus plantas textiles y de hilados sindicalizadas en Canadá en este período de transición.

Oportunidad de antisindicalismo

La mayor competencia entre países y regiones podría resultar en mayores presiones a todos los gobiernos para que debiliten las leyes laborales y su cumplimiento.

Existe también mayor evidencia de que varios fabricantes importantes de artículos de indumentaria están usando la eliminación de cuotas como una oportunidad para sacarse de encima trabajadores conflictivos que han hablado sobre condiciones de trabajo o intentado organizarse para mejorar estas condiciones.

Gildan Activewear y Sara Lee Corporation anunciaron recientemente el cierre de plantas de costura en Honduras y México en el mismo momento en que dichas

Los hechos

El Acuerdo Multifibras establecía un sistema de cuotas que limitaba la cantidad de importaciones de textiles y prendas de vestir de países "en desarrollo" a países "desarrollados".

Mientras el sistema de cuotas no impidió un cambio masivo en producción de textiles e indumentaria a los países en desarrollo, sí garantizó un mercado en el Norte para varios países pobres como Bangladesh y Sri Lanka, restringiendo importaciones de países como China, con una ventaja "competitiva".

El Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido dio comienzo a un proceso gradual de eliminación de cuotas para poner el comercio en textiles e indumentaria a tono con las normas de la Organización Mundial de Comercio (OMC) para el 31 de diciembre de 2004.

nación de cuotas los
trabajadores?



plantas estaban bajo investigación por violaciones a los derechos de los trabajadores.

En cada caso, la empresa argumentó que su decisión de cerrar no tenía nada que ver con la organización de los trabajadores o con investigaciones de terceros sino que se tomaban por razones puramente comerciales - la necesidad de reestructurar su actividad manufacturera en las Américas con el fin de poder competir con Asia después de 2005.

Si bien las decisiones de las empresas de cerrar esas fábricas específicas fueron sin duda parte de estrategias a largo plazo de trasladar al menos parte del ensamblaje de prendas de vestir a países con mano de obra más barata, el momento de los anuncios es altamente

sospechoso. El hecho de que ambas empresas mantienen abiertas otras plantas de costura en Honduras y México siembra aún más sospechas sobre las decisiones.

El desafío de las cuotas

En el mundo post cuotas, la libertad de las corporaciones de trasladar producción y pedidos de un país y fábrica a otro sin consideración alguna sobre el impacto en los trabajadores y las comunidades no es sólo un desafío importante para trabajadores, gobiernos y el movimiento contra la explotación, sino también para las iniciativas de interesados múltiples de monitoreo de estándares laborales como la Asociación por el Trabajo Justo (FLA).

En una carta del 25 de julio al Consejo de Directores de la FLA, la RSM planteó "si era aceptable que una Empresa Participante de la FLA [Gildan Activewear] cerrara una planta mientras la misma estaba bajo investigación en respuesta a un reclamo de terceras partes sólo porque la empresa puede conseguir mano de obra más barata en otro lugar?" La carta sigue diciendo, "la RSM no cree que esto sea una

conducta aceptable, dado que asume que la búsqueda de menores costos y mayores ganancias toma precedencia sobre el cumplimiento de los estándares laborales y los derechos de los trabajadores".

Hay que destacar que el Consejo de la FLA tomó la decisión de poner el estatus de miembro de Gildan bajo revisión y de establecer condiciones que debe cumplir la empresa para seguir siendo miembro de la FLA. El resultado de este proceso puede establecer un importante precedente para otras empresas en situaciones similares.

Buscando soluciones

En anticipación de la eliminación de cuotas, algunas marcas líderes están participando con ONGs y organizaciones laborales en tratativas preliminares sobre cómo mitigar los impactos más negativos de la eliminación en países y trabajadores que perderán los beneficios de las cuotas. Los participantes de organizaciones laborales y ONGs en estas tratativas, incluyendo la RSM, insisten en que el cumplimiento de los estándares laborales sea un factor esencial en las

decisiones de aprovisionamiento de todas las tiendas y marcas.

Aquellos países y proveedores que hagan un esfuerzo genuino en lograr y mantener el cumplimiento de estándares laborales internacionales mínimos deberían ser premiados con relaciones comerciales a largo plazo. También serán necesarios mejores precios y otros incentivos financieros para promover entre los proveedores la inversión en mejorar las condiciones de trabajo.

Estas emergentes iniciativas de interesados múltiples pueden no revertir la carrera hacia abajo, pero pueden promover una estrategia alternativa de desarrollo que considere el cumplimiento de los estándares laborales como una ventaja competitiva.

El desafío: empresas responsables deben ...

- 1 Consultar con organizaciones internacionales y locales laborales y no gubernamentales sobre planes de reestructuración;**
- 2 Continuar aprovisionándose de países y proveedores que cumplen con los estándares laborales internacionales y dar preferencia a los mismos;**
- 3 Notificar previa y adecuadamente al terminar relaciones con proveedores, asegurar que se otorgue la indemnización correspondiente y otros beneficios, y apoyar la capacitación y provisión de oportunidades alternativas de empleo;**
- 4 Promover el cumplimiento de las leyes laborales consistentes con los estándares internacionales, particularmente en relación a la libertad de asociación;**
- 5 Apoyar iniciativas de actualización de la industria que promuevan el cumplimiento de los estándares laborales como ventaja competitiva; y**
- 6 Adoptar prácticas de determinación de precios que promuevan en lugar de desalentar el cumplimiento con los estándares laborales.**

notas y noticias

Campaña para las Olimpiadas apunta a tiendas de Roots

Al cabo de una serie de manifestaciones ante sus tiendas, y en el momento de publicación de este boletín, Roots Canada anunció que mejorará su código de conducta.

El 11 de agosto, participantes de la campaña 'Juego Limpio en las Olimpiadas' entregaron miles de tarjetas a gerentes de tiendas de Roots en varias ciudades canadienses. Voluntarios de la campaña hicieron un piquete frente a una tienda de Roots en Toronto el 13 de agosto, haciendo entrega de 1300 tarjetas al gerente.

La campaña, patrocinada en Canadá por Oxfam Canada, Oxfam Québec, el Congreso Laboral Canadiense, y la RSM, hace un llamado a Roots para que asegure en forma verificable que sus productos con la marca Olímpica estén hechos en condiciones de trabajo digno. Roots Canada provee actualmente los uniformes de los equipos olímpicos de Canadá, Gran Bretaña, EE UU, y Barbados.

En respuesta a la campaña, Roots dio a conocer un código de conducta la primavera pasada. Sin embargo, ese código ni siquiera cumplió con los estándares mínimos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ni tampoco existe algún monitoreo externo de las fábricas subcontratistas canadienses de Roots donde se fabrican los productos canadienses Olímpicos.

Después de acordar y luego cancelar dos reuniones con la coalición para hablar del código de conducta y monitoreo del programa, Roots rehusó futuras reuniones.

No obstante, el 18 de agosto, Roots anunció públicamente que mejorará su código para incluir límites sobre horarios semanales hasta un máximo de 60 horas, aumentar la edad mínima del trabajador a 15 años y recoger el derecho de libre asociación. Participantes de la campaña esperan la publicación del nuevo código para comprobar que se ajusta a los estándares reconocidos internacionalmente y si el programa de monitoreo mejorará.



Wal-Mart vs. trabajadores canadienses

En respuesta a intentos sindicales en las provincias canadienses de Québec, Manitoba y Saskatchewan, la tienda más grande y más rentable del mundo, Wal-Mart, intenta aplicar las leyes estadounidenses en Canadá.

El 12 de agosto, 170 empleados de Wal-Mart en Jonquière, Québec, obtuvieron la certificación de su unidad negociadora, convirtiéndose en los únicos trabajadores sindicalizados del gigante en América del Norte. Según el Sindicato de Trabajadores de la Alimentación y Comercio (UFCW), una "mayoría sustancial" de los trabajadores

firmaron las fichas sindicales, pero Wal-Mart piensa apelar la decisión.

En un reciente caso judicial en Saskatchewan, Wal-Mart intenta cuestionar un principio internacionalmente reconocido: el derecho de los trabajadores de organizarse sin interferencia del empleador. La empresa, bien conocida por sus campañas antisindicales centralizadas y organizadas, argumenta que las prohibiciones a su "derecho" de comunicar sus puntos de vista antisindicales a sus empleados es una violación de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades.

Dichas disposiciones protegen a los trabajadores de la interferencia patronal durante el importante período en que los trabajadores ponen en riesgo sus empleos al firmar por un sindicato.

Huelga en la fabrica de Bata en Sri Lanka

El 12 de agosto, la policía realizó un ataque brutal contra los 600 trabajadores sindicalizados que han estado ocupando la fábrica Ratmalana de Bata en Sri Lanka desde el 22 de junio para impedir que sus trabajos sean contratados afuera a trabajadores no sindicalizados en fábricas subcontratistas. Varios trabajadores fueron heridos, y algunos tuvieron que ser hospitalizados.

Una semana antes, el Sindicato de Trabajadores del Comercio y la Industria de Sri Lanka condenó una intervención de estilo militar utilizada para evacuar a los huelguistas de la fábrica. El sindicato anunció que los trabajadores continuaban con la huelga a las puertas de la fábrica.

Los trabajadores piden que la empresa detenga su plan de reducir



Arriba: Trabajadores de Bata y sus familias se manifiestan en Sri Lanka

dramáticamente la producción en la fábrica dejando solamente unos 150 puestos de los 600 actuales y comenzando a utilizar mano de obra más barata y no sindicalizada.

El 4 de agosto, miembros de la Coalición Contra la Pobreza de Ontario (OCAP por su sigla en inglés) invadió el lujoso Museo Bata del Calzado en el centro de Toronto en una muestra de solidaridad con los trabajadores de Ratamalana.

Miembros de la OCAP ocuparon un área del museo y exigieron hablar con un directivo del museo. Cuando un gerente apareció e intentó convencerles que el museo no estaba directamente conectado con Bata, ellos ofrecieron cesar dichas acciones en el futuro si el gerente accedía a cambiar el nombre del edificio a “Museo en Solidaridad con los Trabajadores de Sri Lanka que Luchan contra Bata”.

Limpie su computadora

La Agencia Católica para el Desarrollo en el Extranjero (CAFOD por su sigla en inglés) de Gran Bretaña, dio a conocer una revisión preliminar de su campaña “Limpie su computadora”. La CAFOD está documentando condiciones de trabajo en fábricas de electrónica en China y México, y trabajando con fabricantes de computadoras, como Dell, IBM y Hewlett Packard para mejorar las condiciones en el sector de electrónicos.

Según el informe, trabajadores de electrónica en China sufren los mismos abusos que los trabajadores de la confección: hacinamiento en dormitorios,

cuotas de reclutamiento para obtener empleo, bajos salarios básicos, horas de trabajo excesivas para obtener bonos de producción, un intenso ritmo de producción con resultado de lesiones de manipuleo repetitivo, y exposición a sustancias químicas tóxicas.

En respuesta a la campaña, las tres empresas han adoptado códigos de conducta, y Hewlett Packard inició esfuerzos para desarrollar un código que cubra toda la industria. Aunque CAFOD apoya estos desarrollos, está ahora presionando a las empresas a poner sus códigos a tono con las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Pide también a las empresas la participación de sindicatos y ONGs en la implementación de sus códigos, y que demuestren que sus programas éticos de cadenas de suministros están produciendo cambios positivos reales para los trabajadores de electrónica.

King Yong desafía el gobierno nicaragüense

King Yong, una gran fábrica de confecciones de propiedad taiwanesa en Nicaragua, que produce prendas de vestir para Wal-Mart y Kohl's, está desafiando órdenes del Ministerio de Trabajo nicaragüense de reincorporar a miembros del sindicato despedidos ilegalmente. Tres días después de formar un sindicato en la fábrica, 400 trabajadores fueron despedidos, incluyendo siete miembros del recientemente elegido consejo ejecutivo.

El Ministerio de Trabajo llevó a cabo una investigación, determinó que el derecho constitucional de los trabajadores a la libertad de asociación había sido violado, y ordenó la su reincorporación

con pago retroactivo pleno. En una reunión con el Ministro de Trabajo de Nicaragua el 17 de mayo, el abogado de la empresa dijo al Ministro, “No aceptaremos este sindicato”.

¿Qué es lo inusual en este caso? No los despidos ilegales de miembros del sindicato o la negativa de la empresa a reincorporarlos. Lo que hace valedera esta historia es que el gobierno está tratando realmente de hacer cumplir su legislación laboral.

nuevos recursos

Trabajo de Muchas, Ganancia de Pocos: Mujeres, derechos y discriminación en la flexibilización de los estándares laborales en las maquilas de vestuario y textiles centroamericanas. Oxfam Internacional, 2004, 106 páginas. www.comercioconjusticia.com/es/assets/MujeresYderechos.pdf

Evaluación del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) Re: Gildan Activewear El Progreso (Honduras) - Informe de los Hallazgos, Recomendaciones y Estatus, WRC, Julio 2004, 33 páginas. <http://www.workersrights.org>

Oídos Sordos: trabajo infantil peligroso en el cultivo de caña de azúcar en El Salvador, Human Rights Watch, Junio 2004, 140 páginas. <http://hrw.org/spanish/informes/2004/elsalvador0604/>

Trabajadores 'sacrificado su juventud y salud' por Gildan

— viene de la página 1 —

Esta decisión sin precedentes significa que Gildan debe rectificar. Si no lo hace, podría ser expulsada de la Asociación.

Dos de las condiciones clave para la continuación de Gildan como miembro de la FLA son “reconocer que hubo restricciones en la fábrica El Progreso sobre los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación” e implementar un plan adecuado de acción correctiva.

Al evaluar la “razón comercial” de Gildan para cerrar la fábrica, el informe del WRC afirma, “Haciendo un balance, sin embargo, el peso de la evidencia respalda el punto de vista de que la actitud antisindical desempeñó al menos un rol significativo en la decisión de cerrar la fábrica en este momento Si este punto de vista es correcto, entonces la acción de Gildan puede ser considerada, en contexto, como una medida final y de represalia contra los trabajadores de El Progreso de Gildan...”

Hallazgos investigativos

Según el informe del WRC, su equipo de investigación encontró “evidencia abrumadora en apoyo de la conclusión de que la gerencia de la fábrica El Progreso de Gildan Activewear apuntó deliberadamente a los partidarios sindicales para su despido en violación de la legislación hondureña...”

El informe documenta también otras violaciones a los derechos de los trabajadores en la fábrica, tales como violaciones de las horas de trabajo, horas extra y leyes de pago de vacaciones y discriminación contra trabajadoras embarazadas.

Si bien menos detallado que el informe del WRC, el sumario público de la FLA de sus hallazgos de auditoría

también identifica violaciones a la libertad de asociación, acoso sexual, así como horas de trabajo, pago de horas extra y violaciones al pago de vacaciones.

Aunque Gildan ha dado algunos pasos para tratar el tema del acoso sexual, según el informe del WRC, a la fecha no ha tratado en forma adecuada las otras violaciones. Gildan sigue negando que se haya despedido a trabajadores por actividad sindical.

Los informes de la FLA y el WRC confirman hallazgos anteriores de una investigación llevada a cabo por la RSM y el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) en 2002. En marzo de 2003, Gildan amenazó con demandar judicialmente a la RSM si se hacía público el informe sobre sus hallazgos investigativos o si se hacía pública información del informe.

Enojo de los trabajadores por la decisión

A fines de julio, la coordinadora de la RSM, Lynda Yanz, viajó a Honduras para coordinar con el EMIH y otras organizaciones locales de derechos humanos, de mujeres y laborales y para reunirse con trabajadores de la fábrica El Progreso de Gildan sobre cómo responder al cierre de Gildan.

Gildan comenzó a despedir a trabajadores una semana después de la notificación formal de que la fábrica cerraría el 30 de septiembre, y a pesar de lo que sostiene la empresa de que cumple y excede los requerimientos legales de pago de indemnización y otra compensación, trabajadores de El Progreso con quienes habló Yanz no creen que estén recibiendo lo que les corresponde.

Los trabajadores también expresaron su enojo a Gildan por decir que cierran la fábrica por no ser tan productiva

como otras plantas de la empresa. “Cualquiera que haya visitado la fábrica sabe que éstos son trabajadores esmerados y altamente productivos que han sacrificado su juventud y salud por esta empresa”, dice Yanz. “Sólo porque Gildan puede conseguir mano de obra aún más barata en Haití no justifica cortar y huir de sus responsabilidades con estos trabajadores. Los trabajadores con los que hablé creen que están siendo castigados por decir la verdad a los investigadores de la FLA y el WRC y que se les pone en una lista negra para impedirles obtener empleo en otras fábricas de la zona franca”.

La Coalición para Protección Laboral (CPL), que ha estado intentando responder a cierres de plantas en el área de San Pedro Sula, está trabajando con un comité de trabajadores de Gildan para asegurar que los trabajadores reciban toda la compensación que se les adeuda. El 13 de agosto, la coalición y el comité de trabajadores presentaron una petición ante el Ministerio de Trabajo hondureño requiriendo que el Ministerio examine las razones de Gildan para cerrar la planta y el cálculo de indemnización y otros beneficios adeudados a los trabajadores.

La RSM hace un llamado a Gildan a revertir la decisión de cerrar la fábrica y cumplir en plenitud con todas las recomendaciones de acción correctiva propuestas por la FLA y el WRC, incluyendo la reincorporación y el pago retroactivo pleno a todos los trabajadores despedidos injustamente en 2002 y 2003. La RSM apoya también los esfuerzos en Honduras para asegurar que cualquier trabajador despedido por Gildan reciba la compensación justa y que no haya listas negras de trabajadores.