

# el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila



FOTO: National Garment Workers Federation

Vol. 18 No. 2 • Noviembre 2013

## dentro

**Desmayos en Camboya:** Estudio documenta los efectos de los bajos salarios en las trabajadoras(es) del sector textil de Camboya

3

**Contratos de protección:** El efecto en la libertad de asociación para trabajadoras(as) del sector de electrónica en México

4

**Salario digno:** Estudios recientes documentan los salarios reales versus los salarios dignos para trabajadoras de prendas alrededor del mundo

6

## Seis meses después de Rana Plaza

### Trabajadoras y trabajadores siguen esperando la compensación

**SEIS MESES DESPUES DEL COLAPSO DEL EDIFICIO RANA Plaza, más de 2,500 trabajadoras(es) y las familias de otras más de 1,100 que resultaron muertas en el desastre siguen esperando la compensación.**

Según un reporte reciente de la Campaña Ropa Limpia (CCC) y el Fondo Internacional por los Derechos Laborales (ILRF), algunas de las trabajadoras(es) que quedaron lesionadas permanente-

mente tuvieron que sacar a sus hijos e hijas de la escuela por falta de ingresos.

A la fecha, sólo una de las marcas internacionales cuyas prendas de vestir se fabricaban en el edificio Rana Plaza, la tienda británi-

ca Primark, aportó alguna ayuda económica inmediata a las víctimas.

El 24 de octubre, en medio de la Semana de la Moda en Toronto, la tienda canadiense Loblaw (dueña de la marca Joe Fresh) anunció que también aportaría ayuda económica a

• ver 'Compensación', p. 8



Lynda Yanz

EN ESTE BOLETÍN, revisamos una serie de temas relacionados a los salarios y la compensación - la indemnización debida a las trabajadoras(es) lesionadas y los familiares de quienes murieron en el desastre del Rana Plaza - los salarios de hambre que están detrás de los desmayos masivos de trabajadoras(es) en la industria de la confección de Camboya, la disminución de los salarios reales de los obreros y obreras de la costura en Centroamérica y en el mundo, y el fracaso de los empleadores de pagar el salario mínimo legal en Haití.

Claramente, los salarios y las indemnizaciones son parte esencial de las luchas de las y los trabajadores de todo el mundo. En la industria global del vestido estos son dos de los temas más difíciles de hacer avanzar, ya que tienen un impacto directo sobre los precios y las ganancias.

Además de demandar lugares de trabajo seguros y la compensación justa para las víctimas de los desastres en las fábricas, las trabajadoras(es) de la confección en Bangladesh también están luchando por salarios

que les alcancen para satisfacer sus necesidades básicas en una época de un aumento disparado en los costos de la comida, el alquiler y otras necesidades básicas.

Los dueños de fábricas han enfurecido a las trabajadoras(es), al insistir que sólo se pueden permitir un aumento en el salario mínimo de US\$ 39 a 46 al mes, debido a la situación económica global. Ellos argumentan que los bajos precios que las marcas y las tiendas minoristas internacionales les pagan por prenda les hacen imposible pagar salarios más altos.

Decenas de miles de trabajadoras y trabajadores respondieron a este argumento tomándose las calles en señal de protesta y cerrando cientos de fábricas para presionar por su demanda de un salario mínimo de 103 dólares al mes.

El gobierno de Bangladesh debía anunciar un nuevo salario mínimo el lunes 28 de octubre, pero ese anuncio oficial fue pospuesto. Con la atención mundial aun centrada en Bangladesh a raíz del desastre del edificio Rana Plaza, los dueños de las fábricas parecen ser conscientes

de que tendrán que aceptar un aumento mayor, pero la cantidad aún no está clara.

Para ganar un salario digno, que satisfaga sus necesidades básicas y aporte un ingreso extra, las trabajadoras(es) tienen que superar los numerosos obstáculos institucionales que existen a la organización sindical en Bangladesh, que les permita ser capaces de negociar aumentos salariales en los contratos colectivos.

La demanda de un salario digno se está globalizando. El 23 de octubre, la Campaña Ropa Limpia lanzó su "Campaña paga un salario digno." El 31 de octubre, más de 3 millones de trabajadores de Indonesia iniciaron una huelga nacional demandando un aumento salarial del 50 por ciento. ■

**Lynda Yanz**  
por el equipo de la RSM

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.

Esta publicación se terminó de imprimir en los Talleres de Gráfico 21 en la Ciudad de México: [Grafic21@prodigy.net.mx](mailto:Grafic21@prodigy.net.mx)

Editores:  
Ana Enriquez  
Bob Jeffcott  
Tara Mathur  
Caren Weisbart  
Lynda Yanz  
Traducción:  
Anibal Vitón

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

<http://es.maquilasolidarity.org>



# Los salarios de pobreza están detrás de los desmayos masivos en fábricas de confecciones de Camboya

EN LOS ÚLTIMOS dos años, miles de trabajadoras(es) de la industria de la confección se han desmayado masivamente en las fábricas camboyanas.

Aunque los dueños de las fábricas culpan a las trabajadoras de este fenómeno, llamándolo histeria masiva, un informe reciente titulado "Comprar hasta que caigan" [Shop 'til they drop], de la organización británica El Trabajo Detrás de la Etiqueta (LBL por sus siglas en inglés) y el Centro de Educación Legal Comunitario (CLEC por sus siglas en inglés) de Camboya, identifica a los salarios de pobreza como una de las principales causas de los desmayos.

Desde 2008 los costos de los alimentos en Camboya han aumentado un 70% mientras que el salario mínimo sólo se incrementó en un 56%.

"Las ganancias de las marcas y manufactureras siguen aumentando, pero a las trabajadoras(es) se les hace cada día más y más difícil satisfacer sus necesidades básicas," dijo Tola Mouen del CLEC.

Este problema de los salarios de pobreza se combina con las malas condiciones en las fábricas, ya que los dueños, con el fin de

mantener los bajos costos, ignoran leyes nacionales y normas internacionales laborales que requieren que haya ventilación adecuada, temperaturas razonables, acceso a agua potable y otros requerimientos sobre sustancias químicas y el derecho de las trabajadoras(es) a la libertad de asociación.

Actualmente, el salario mínimo mensual en la industria de la confección camboyanas está fijado en US\$80, el cual, según LBL, está muy por debajo de un salario para subsistir.

El reporte de LBL-CLEC confirma que los salarios actuales no le permiten a las trabajadoras(es) comprar los requerimientos dietéticos mínimos y consumir las calorías necesarias, para realizar el trabajo físico que demanda su labor en la industria de la confección.

"La espiral descendente de ropa barata ha llevado a una situación donde la gente que hace nuestra ropa recibe salarios de hambre y no les alcanza para alimentarse ni alimentar a su familia," dijo Anna McMullen de LBL.

Según el reporte, se necesita una dieta de 3,000 calorías diarias; sin embargo, la mayoría de las trabajadoras(es),



FOTO: Heather Stilwell, Labour Behind the Label

tratando de llegar a fin de mes, sólo consumen 1,600 calorías. Mientras tanto, el gobierno camboyanos ha fracasado en aumentar el salario mínimo y eso ha llevado a que surjan huelgas y protestas en gran escala.

"El hecho de que virtualmente todas las fábricas, en toda la industria, violan la ley laboral camboyanas, manteniendo a las trabajadoras(es) bajo contratos de corto plazo o temporales, con frecuencia por más de seis años, significa que las trabajadoras(es) pueden ser despedidas sin notificación o causa alguna, incluido negarse a trabajar horas extra inhumanas," dijo David Welsh, del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO en Camboya. "Las trabajadoras(es) son completamente vulnerables, y todas las marcas son cómplices de esta situación porque presionan a los proveedores a cumplir con fechas de entrega de los órdenes de compra que no son realistas."

Desde comienzos de 2013, las trabajadoras(es) de la confección de Camboya realizaron 83 huelgas y se lanzaron a protestar a las calles demandando el fin de los contratos de corto

plazo, un aumento del salario mínimo a US\$150.00 por mes, y el cumplimiento de la ley nacional y normas internacionales sobre condiciones de trabajo y derechos de negociación colectiva.

Comenzando en enero de 2014, el programa de Mejores Fábricas Camboya, de la Organización Internacional del Trabajo, reanudará la publicación de los hallazgos de sus inspecciones de fábricas, cuando los dueños de las fábricas no estén dispuestos a realizar una acción correctiva. Esta decisión ya ha generado una considerable resistencia por parte de los dueños de fábricas.

Mientras tanto, sindicatos y ONGs de derechos laborales camboyanas, involucradas en la Campaña por el Piso Salarial Asiático, exigen aumentos significativos al salario mínimo y piden a las marcas que subsidien un programa de almuerzos en las fábricas.

Se puede acceder al reporte en: <http://www.labourbehindthelabel.org/campaigns/item/1179-new-research-shows-clothing-factory-workers-seriously-malnourished> ■

# Contratos de protección generalizados en el sector de la electrónica en México

**E**N AGOSTO, EL CENTRO de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) de Guadalajara, México, dio a conocer su reporte 2012 sobre temas y casos de violaciones a los derechos laborales en la industria de manufactura de electrónica del país.

El reporte destaca el problema de los contratos de protección patronal, que son firmados entre cientos de manufactureras de electrónica y dirigentes sindicales que no han sido electos por ninguna base trabajadora.

En un caso descrito en el reporte, una trabajadora

de una fábrica de Foxconn dijo que fue amenazada y despedida por pedir que se respetara el derecho de las trabajadoras(es) de su planta a elegir sus delegados sindicales.

En casos como esos, "los sindicatos, lejos de cumplir su papel de mediadores, se convierten en cómplices pasivos de la empresa," dice el reporte.

Según el reporte, "prácticamente todos los trabajadores de la industria electrónica en Guadalajara pertenecen a un sindicato, pero casi ninguno de ellos lo sabe." Se señala que había 481 sindicatos

de empresa registrados en Guadalajara y las comunidades de los alrededores en el Estado de Jalisco a fines de 2012, los cuales tenían firmados contratos colectivos de trabajo con 35,674 empresas.

CEREAL señala que un solo individuo, Enrique Torres Ibarra, estaba registrado como líder de dos sindicatos de empresa y que a través de los cuales había firmado contratos colectivos con 466 empresas.

El reporte también describe el problema creciente del trabajo precario, que está asociado al uso de contratos de corto plazo y a las

agencias de empleo tercerizadas. Entre febrero y junio de 2012, Nokia despidió a 780 trabajadoras(es). Hacia finales de ese año, el 50 por ciento de esas trabajadoras(es) habían sido recontratadas, ya fuera bajo contratos por seis meses o a través de Manpower, una agencia de contratación tercerizada.

"Me despidieron a fines de junio de 2012, y el 30 de julio me llamaron de Recursos Humanos para preguntarme si quería volver a trabajar, pero contratada a través de Manpower," dijo una trabajadora. "Sé de compañeras que ya han sido llamadas y

## Trabajadoras(es) de la electrónica desarrollan sus capacidades de negociación con empresas

En septiembre de 2013, 41 miembros de la Coalición de Extrabajadoras(es) y Trabajadoras(es) de la Industria Electrónica Nacional (CETIEN) se reunieron en Guadalajara, en un taller de tres días sobre cómo negociar efectivamente con empresas en temas de derechos laborales.

La mayoría de las trabajadoras(es) que participaron en el taller provenían del área de Guadalajara, aunque hubo también representación de otras ciudades como Monterrey, Reynosa y Mexicali. Integrantes de CEREAL y de la RSM facilitaron el taller.

El taller fue copatrocinado por CETIEN y CEREAL-GDL, que adaptó una metodología y materiales desarrollados por la RSM para un taller similar realizado en mayo, en San Salvador, con mujeres líderes de sindicatos y organizaciones de mujeres que trabajan con obreras de la maquila en Centroamérica y México.

Las y los participantes del taller de Guadalajara mapearon la industria electrónica mexicana, identificando las grandes marcas y sus vínculos con sus proveedores mexicanos en varias de sus regiones. Aprendieron cómo documentar casos específicos de abusos a sus derechos e hicieron

juego de roles para simular reuniones con personal de las empresas, intentando utilizar la información que tenían para convencer a las empresas y marcas de que realizaran acciones correctivas para eliminar los abusos. Los ejercicios se hicieron sobre tres casos hipotéticos de abusos a los derechos laborales que son comunes en el sector de la electrónica de México:

- Contratar trabajadoras(es) bajo contratos de corto plazo, a fin de negarles derechos de antigüedad y prestaciones sociales previstas para empleados permanentes;

- No tener guarderías infantiles en las fábricas, como lo requiere la ley;
- Cambiar los términos y condiciones de trabajo de un grupo de trabajadoras(es) contratadas directamente, para que se vuelvan empleadas(os) de una agencia de empleo tercerizada.

En lugar de intentar organizar cada centro de trabajo, CETIEN reúne a trabajadoras(es) de varias fábricas, no sólo de Guadalajara, sino de otros centros de la industria electrónica en otros Estados.

Debido a las barreras institucionales que existen

las van a tener en cuenta para contratarlas bajo contratos de siete días, con salarios menores y menos prestaciones.”

### Un experimento único

Los informes anuales de CEREAL son parte de un experimento único en el cual la ONG, auspiciada por los jesuitas, ha negociado un “acuerdo” con las manufactureras y marcas de electrónica en el Estado, bajo el cual juega el papel de recibir e investigar las quejas de trabajadoras(es) sobre violaciones a sus derechos en las fábricas de electrónica en el área de Guadalajara, conocida

como el “Silicón Valley” o Valle del Silicio de México.

El acuerdo es un mecanismo de resolución de conflictos en cuatro etapas. En la primera, una trabajadora o trabajador puede presentar su queja por violación de un derecho laboral directamente a la gerencia de la empresa en la que trabaja. Si el problema no se resuelve en esa etapa, la trabajadora(or) puede llevar su queja a CEREAL, quien investiga el caso y luego lleva sus conclusiones a la atención de la gerencia.

Si CEREAL y el empleador no pueden acordar una resolución al problema en la

segunda etapa, el caso puede ser presentado ante la asociación local de la industria. Si en esa tercera etapa aún no se llega a una resolución satisfactoria, CEREAL tiene la opción de llevar el caso a la atención de las marcas compradoras, cuyos productos se manufacturen en la fábrica en cuestión.

Si continúa sin haber una resolución aceptable en esta etapa final, CEREAL puede hacer público el caso en sus informes anuales y en los medios de comunicación.

Según Jorge Barajas, de CEREAL, “el acuerdo ha servido para solucionar casos

de manera individual, pero todavía no ha servido para solucionar los problemas de raíz, como la falta de libertad de asociación.”

Se puede acceder al reporte de CEREAL en: [http://cerealgdl.org/images/informes/Cereal\\_informe\\_2013.pdf](http://cerealgdl.org/images/informes/Cereal_informe_2013.pdf) ■

para permitir la formación de sindicatos independientes y democráticos en México, incluyendo la existencia de contratos de protección patronales en la mayoría de las fábricas de electrónica, frecuentemente las trabajadoras(es) han tenido que desarrollar estrategias y estructuras organizativas alternativas, a fin de elaborar y presentar demandas y entrar en diálogo directo con empleadores y marcas compradoras.

El 15 de octubre, miembros de CETIEN realizaron una protesta a las puertas de la empresa Jabil, denunciando el despido arbitrario de 500

trabajadoras(es) y la falta de pago de la indemnización correspondiente. Se dijo que las reducciones de personal se debían a problemas económicos del principal cliente de la empresa, la compañía canadiense de teléfonos BlackBerry.

Los manifestantes, que utilizaban máscaras blancas para proteger sus identidades, denunciaron también los cambios arbitrarios en las condiciones de trabajo, incluyendo la reducción de salarios y cambios de turnos,

presiones para firmar cartas de renuncia y otros documentos desconocidos, y el traslado de la producción a otras plantas ubicadas fuera de la ciudad.

Después de la protesta, una comisión de las trabajadoras(es) e integrantes de

CEREAL entraron a la planta, acompañados por representantes de la Secretaría del Trabajo y gerentes de Jabil, en un intento de negociar la resolución del conflicto.



FOTO: CETIEN

# Salario Digno:

## Revirtiendo la carrera hacia el fondo en los salarios de trabajadoras y trabajadores

**E**L 21 DE OCTUBRE, la Campaña Ropa Limpia (CCC por sus siglas en inglés) lanzó una Semana de Acción en 15 países europeos, haciendo un llamado a las empresas de ropa de todo el mundo a pagar un salario digno a las trabajadoras y trabajadores que hacen sus productos.

La CCC demanda que las marcas y las tiendas minoristas de prendas de vestir establezcan metas que

puedan medirse a lo largo de sus cadenas de proveedores, para asegurar que las trabajadoras(es) de la confección reciban un salario digno que les permita vivir, y pide a los gobiernos nacionales de países productores de confecciones que se aseguren que los salarios mínimos sean fijados según estándares de un salario digno.

La campaña elaboró un perfil del trabajo realizado por la Alianza Asiática por el

Salario Piso (Asia Floor Wage Alliance), citándola como un ejemplo positivo de colaboración entre sindicatos y ONGs de derechos laborales a nivel regional, para revertir la carrera hacia el fondo en salarios y establecer una fórmula común y cifras específicas de salarios por país, que alcancen para cubrir las necesidades básicas de las trabajadoras(es) en cada país.

Aunque la fórmula desarrollada por la Alianza no es

replicable directamente a otras regiones del mundo, el concepto de un piso salarial regional, y la experiencia de grupos que trabajan en conjunto por encima de las fronteras para conseguir un salario digno, podría inspirar iniciativas similares en otros países productores de confecciones.

*Para leer más sobre la campaña de la CCC (en inglés), visitar: <http://www.cleanclothes.org/livingwage> ■*

## Los salarios de la maquila centroamericana caen por debajo de la línea de pobreza

**L**A MAYORÍA DE LAS trabajadoras(es) empleadas en las maquilas centroamericanas reciben salarios que aparte de no cubrir sus necesidades y las de sus familias tampoco son suficientes para alcanzar sus necesidades alimentarias. Este es el principal hallazgo de un estudio dado a conocer recientemente, elaborado en conjunto por la Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO) de Guatemala, el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), Profesionales para la Auditoría Social Empresarial (PASE) de Nicaragua, el experto

en derechos laborales Sergio Chávez, de El Salvador y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) de Canadá.

El estudio de 32 páginas en español, *Una aproximación al salario de vida en el sector maquila en Centroamérica*, muestra que aunque el derecho a un salario digno está garantizado en las constituciones de los cuatro países, los gobiernos han establecido salarios mínimos para la maquila que están por debajo de los niveles de las canastas básicas, que han sido de igual forma establecidas por los mismos gobiernos.

Con el fin de atraer y mantener la inversión extranjera,

se han establecido salarios mínimos diferenciados para trabajadoras(es) de la maquila en Guatemala, Honduras y El Salvador, que son menores que los de las trabajadoras(es) en otros sectores, a pesar del hecho de que estas trabajadoras(es) producen para empresas de marcas de ropa de países del norte que tienen grandes ganancias.

En Honduras, se estableció un salario mínimo incluso todavía mucho menor para trabajadoras(es) de la maquila en las regiones del sur y oeste del país.

En dos de los cuatro países estudiados, Nicaragua y Honduras, los salarios mínimos para trabajadoras(es) de

la maquila están por debajo de la línea nacional de extrema pobreza.

El estudio concluye que hará falta implementar una variedad de estrategias para mejorar los ingresos de las trabajadoras(es), incluyendo la presión sobre las marcas compradoras, la colaboración entre sindicatos y ONGs de derechos laborales a nivel regional, negociaciones tripartitas sobre el salario mínimo a nivel nacional, negociación colectiva a nivel de fábrica e iniciativas multipartitas para lograr un salario digno.

*Se puede acceder al estudio completo en el sitio web de la RSM: <http://es.maquilasolidarity.org/node/1032> ■*



# un derecho laboral

## Los salarios reales caen en todo el mundo

UN ESTUDIO DADO A conocer en julio pasado por la organización estadounidense Consorcio por los Derechos del Trabajador (WRC por sus siglas en inglés), revela que los salarios reales de las trabajadoras(es) de la confección están disminuyendo en la mayoría de los países del mundo.

El WRC encontró que entre 2001 y 2011 los salarios de trabajadoras(es) de la confección en Bangladesh, México, Honduras, Camboya

y El Salvador disminuyeron su valor real en un promedio del 14.6%, ampliando aún más la brecha entre lo que se les paga realmente a las trabajadoras(es) y lo que necesitan ser remuneradas para satisfacer sus necesidades básicas.

En ninguno de los 15 países incluidos en el estudio el salario mensual prevaleciente por jornada regular no representa para las trabajadoras(es) de la confección el equivalente a un salario mínimo

de vida," dice el reporte del WRC. "En promedio, el salario prevaleciente en el 2011 para estas trabajadoras(es) en cada uno de los países incluidos en el estudio aportó poco más de un tercio-36.8%-del salario de vida estimado para el mismo país."

Según el estudio, "en 5 de los 10 principales países exportadores de confeccio-

nes a los EE.UU. . . . los salarios en la confección bajaron en términos reales entre 2001 y 2011 en un promedio de 14.6 por ciento . . ."

Para acceder un resumen en español: [http://es.maquilasolidarity.org/sites/es.maquilasolidarity.org/files/Informe\\_Salarios\\_WRC\\_Julio\\_2013\\_Resumen\\_espanol.pdf](http://es.maquilasolidarity.org/sites/es.maquilasolidarity.org/files/Informe_Salarios_WRC_Julio_2013_Resumen_espanol.pdf) ■

## Robo de salarios en Haití

AMEDIDA QUE TOMAN fuerza las demandas de aumentos salariales, algunas trabajadoras(es) siguen estando sujetas a trampas sobre su salario mínimo legal.

Trabajadoras(es) de la confección en Haití, que producen ropa para grandes marcas y tiendas norteamericanas, incluyendo la canadiense Gildan Activewear, reciben salarios que están sustancialmente por debajo del salario mínimo legal, dice un reporte dado a conocer el 15 de octubre por el WRC, titulado "Robándole al pobre: robo salarial en la industria de la confección de Haití."

Según el WRC, "a la mayoría de las trabajadoras(es) de la confección haitianas se les está quitando casi un tercio de los salarios que deberían recibir legalmente, resultado del robo que les hacen las fábricas."

El robo de salarios por parte de los dueños de las fábricas, en el país más pobre del hemisferio, deja a las trabajadoras(es) con ingresos que están "dramáticamente muy por debajo de lo que ellas y sus familias necesitan para afrontar los costos diarios de una existencia ya empobrecida," dice el reporte.

A los principios de noviembre, una carta abierta firmada por más que 45 grupos de derechos laborales en Canadá y Estados Unidos, incluida la RSM, lanzó un llamado a las empresas de indumentaria que hacen negocios con Haití para que exijan a sus proveedores en ese país que paguen el salario mínimo legal, le aseguren a esos proveedores que mantendrán la relación comercial

con ellos y que pagarán el precio suficiente por los productos fabricados de manera que las fábricas puedan pagar un salario digno y preservar los trabajos para las trabajadoras(es) de Haití.

Se puede acceder al informe (en inglés) en: <http://www.workersrights.org/freports/WRC%20Haiti%20Minimum%20Wage%20Report%2010%2015%202013.pdf> ■

**SALARIO DIGNO**  
PARA LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR TEXTIL

Una trabajadora debería poder permitirse:

- 1 alimentación
- 2 vivienda
- 3 atención médica
- 4 educación
- 5 ropa
- 6 transporte
- 7 ahorros

Un salario digno es un derecho humano de todas las personas de todo el mundo

[www.ropalimpia.org](http://www.ropalimpia.org)

# Trabajadores sin compensación en Bangladesh

## ● viene de la página 1

trabajadoras(es) y sus dependientes de la fábrica New Wave Style, donde se hacían sus productos en el momento del colapso del edificio.

Loblaw también prometió comenzar a pagar compensaciones completas y directas a las víctimas y sus familias en 2014.

Tanto Loblaw como Primark, junto con Benetton y El Corte Inglés, forman parte del comité coordinador que está trabajando en un acuerdo, para calcular y pagar compensaciones completas a las víctimas de Rana Plaza mediante un fondo conjunto, al cual cada empresa hará su contribución.

Otras empresas que se han comprometido a contribuir al fondo son Inditex (dueña de Zara), Bon Marche y Mascot. Las empresas norteamericanas que hasta ahora se han negado a aportar para la compensación incluyen a Children's Place, JC Penney, Dress Barn y Wal-Mart.

## Avanza el Acuerdo

Mientras tanto se ha avanzado considerablemente en la implementación del Acuerdo sobre Incendios y Seguridad de Edificios en Bangladesh.

El Acuerdo, que es legalmente obligatorio, firmado por sindicatos globales y de Bangladesh, y marcas y tiendas de ropa que se provisionan en Bangladesh, con cuatro ONGs internacionales de derechos laborales, incluyendo la RSM, que firmaron como testigos. Las fábricas proveedoras cubiertas por el acuerdo estarán sujetas a

inspecciones independientes sobre seguridad y programas de capacitación.

Al 25 de octubre, más de 100 grandes marcas y tiendas de Europa, Australia, Hong Kong y Canadá habían firmado el Acuerdo. Loblaw es la única signataria canadiense.

## Se da a conocer información de fábricas

El Acuerdo ha publicado información sobre las más de 1,500 fábricas en Bangladesh, que emplean a más de 2 millones de trabajadoras(es), incluyendo los nombres de las fábricas y su ubicación, número de edificios que componen cada fábrica, número de pisos en cada una, el número total de trabajadoras(es) y el número de empresas miembros del acuerdo que utilizan cada fábrica.

Una vez que se implemente el programa de inspección, también se publicarán los resultados de las inspecciones, así como las acciones desarrolladas para hacer a las plantas lugares seguros. Bajo el acuerdo, las empresas firmantes también están obligadas a asumir los costos de las mejoras necesarias en cualquier fábrica.

El 17 de octubre, el Acuerdo anunció la contratación de Brad Loewen, quien antes estuvo empleado por el municipio de la Ciudad de Winnipeg, Canadá, como inspector jefe del programa.

## Sigue habiendo serios desafíos

Dos incidentes posteriores al desastre de Rana Plaza hacen evidente los serios desafíos que implicará lograr

que las fábricas de Bangladesh sean seguras.

La tarde del 8 de octubre, un incendio en la fábrica Aswad Composite Mills, produjo la muerte de 9 trabajadoras(es), dejando otras 50 heridas. Si el incendio hubiera comenzado más temprano ese día, cientos de trabajadoras(es) podrían haber muerto.

Los registros de envíos indican que la fábrica producía tela tanto para marcas que son parte del acuerdo como para empresas que no lo son, incluyendo las tiendas canadienses Hudson's Bay Company (HBC) y Loblaw.

HBC confirmó que tuvo pedidos en la fábrica que se entregaron en abril de 2013. Loblaw dijo que no tenía conocimiento que productos suyos se estuvieran fabricando en la fábrica Aswad.

Aswad es una hilandería textil, y por tanto no está cubierta por el acuerdo. No obstante, poco después del incendio, el Comité Coordinador anunció que las

empresas firmantes que utilizaban la planta "acordaron trabajar dentro del espíritu del Acuerdo para dar el apoyo necesario a las víctimas y sus familias..."

En un segundo incidente, una inspección realizada en la fábrica Liberty Fashion Wears, a solicitud de un grupo de empresas que son parte del Acuerdo, encontró que la sección principal de costura estaba en peligro de colapsarse, poniendo a las trabajadoras(es) en un grave riesgo.

Aunque se informó que las marcas aportaron apoyo económico considerable para mejorar la fábrica, el dueño no realizó ninguna reparación mientras la fábrica estuvo cerrada, y por lo tanto se puso en riesgo de perder negocios con las empresas que son parte del Acuerdo.

Actualmente se está implementando un plan para asegurar que se pague a las trabajadoras(es) lo que se les adeuda. ■

FOTO: Laura Gutiérrez

