

¡Basta al tráfico de personas!

Boletín informativo en contra
del tráfico de personas



Concienciación

Defensa

Acción

Co-patrocinado por:

- Hermanas del Divino Salvador
- Capacitar International, Inc

Este número se centra en la explotación que se sufre en los talleres de explotación laboral ("sweatshops" en inglés) y sugiere cómo los consumidores pueden contrarrestar este tipo de tráfico de personas.

Vol. 2 Núm. 8 15 de agosto de 2004

LOS "SWEATSHOPS" (TALLERES DE EXPLOTACIÓN LABORAL)

Casi la mitad de todas las prendas de ropa que se venden en las tiendas están hechas en un "sweatshop", es decir, en talleres donde mujeres jóvenes y niñas trabajan por sueldos míseros en condiciones insalubres, degradantes y, a menudo, abusivas. En los últimos diez años, en Maine se han perdido 7.500 puestos de trabajo en la industria de la confección, que han pasado a estos talleres de explotación laboral, donde el sueldo por el mismo trabajo es un 10% menor que en Maine. Sin ser conscientes, todos estamos apoyando este tipo de talleres en todo el mundo.

¿Qué es un "sweatshop"?

Imagínes un lugar de trabajo sin ventanas, oculto entre muros de hormigón con alambres en lo alto y vigilado por guardias armados con pistolas. Si no, piense en un edificio destartalado en el distrito de confección de ropa del centro de la ciudad. Las personas que trabajan en ellos, normalmente mujeres jóvenes, a veces adolescentes y aún más jóvenes, viven en la absoluta pobreza y desconocen los derechos que tienen por ley. Se las obliga a trabajar muchas horas seguidas, en condiciones laborales muy duras, por salarios que no les alcanzan ni para alimentar, ni vestir ni proporcionar vivienda a su familia. Se les pueden negar las libertades más básicas del ser humano, como el derecho de pertenecer a un sindicato, asistir a servicios religiosos, pedir asistencia médica, dejar el trabajo o casarse. Si se quejan, pierden su trabajo; si se organizan para mejorar sus condiciones, se las despide y su nombre se incluye en una lista negra para que no consigan otro empleo.

Lo que empobrece a los trabajadores de la industria de confección no sólo es la codicia del propietario de la fábrica local, sino también el enorme poder adquisitivo de las grandes marcas, a menudo situadas

a miles de millas de la fábrica. Dichas compañías permiten fijar esos precios extremadamente bajos y exigir plazos de entrega suicidas a los productores locales. En los términos de esos contratos se establece el ritmo de producción, el horario laboral y los sueldos que los trabajadores deben soportar...

Los sueldos sólo suponen del 0,5 al 1% del precio de venta a los consumidores. Subirlos apenas afectaría el margen comercial de las empresas, incluso si no los pasaran como costos añadidos a los consumidores, pero vamos a suponer que lo hicieran.

Si una empresa duplicara los sueldos y aumentara el precio de una prenda de \$20 a \$20,20, ¿estaría usted dispuesto/a a pagar la diferencia?



Talla Grande ; Hecho en un "sweatshop"
50% algodón; 50% poliéster
turnos de 14 horas- 7 días/semana
28 centavos/hora; Lavabos bajo llave
SIN DERECHO A OPINAR

En los
"sweatshops" se
produce la mitad
de la ropa que se
vende en EE.UU.

Trabajadores:

Chicas adolescentes y niños trabajan largas horas en condiciones muy duras por sueldos míseros. Los trabajadores respiran productos tóxicos, manipulan materiales cancerígenos y máquinas sin mecanismos de seguridad. Se despide a las mujeres que quedan embarazadas. Los que intentan asociarse para mejorar sus condiciones laborales, son despedidos e incluidos en una lista negra que les impide encontrar otro empleo; se les dice que su salud y seguridad, su opinión y dignidad, no importan.

Empresas:

Las reglas de la economía mundial permiten que las grandes empresas funcionen de manera oculta, lejos de la luz pública, mientras explotan a los más vulnerables en todo el mundo. Las empresas más grandes han llegado a ser más ricas y poderosas que muchos países.

Consumidores:

Está en las manos de los consumidores, en nuestras manos, cambiar la actuación de las empresas, pero para ello tenemos que organizarnos y trabajar de forma solidaria con los trabajadores de esos talleres de explotación laboral

(véase págs. 6-7 para acciones).



Concienciación

¿QUÉ ESCONDE LA MARCA?

Las grandes empresas y los políticos han desempeñado un papel importante a la hora de crear las reglas de libre comercio mundiales que empobrecen a los que viven en países en desarrollo. Dado que tienen mucho peso en la Organización Mundial del Comercio, varias compañías grandes con sede en EE.UU. explotan en los talleres a esas mismas personas a quienes aparentan proveer de trabajo y oportunidades. Así, las políticas comerciales mundiales han robado todo lo que tenían a los pobres y como compensación los han convertido en trabajadores esclavos.

Los 10 mayores minoristas de ropa suman casi el 66% del total de ventas de prendas en EE.UU. Gracias a esta influencia económica pueden firmar contratos con productores locales, que están a miles de millas de distancia, en los que fijan el ritmo de producción, la duración de la jornada laboral y los salarios de los trabajadores. Con frecuencia, los minoristas exigen un margen comercial garantizado e insisten en recibir reembolsos al contado de los fabricantes si esa garantía no se cumple, de modo que establecen el tipo de condiciones en las que se van a fabricar esas prendas.

Cuando un empleador viola las leyes estatales o federales en materia de trabajo infantil, de salarios mínimos, de paga de horas extra, de seguridad y salud laborales y de remuneración a los trabajadores, entonces ese empleador rige un taller de explotación laboral.

El Departamento de Trabajo de los EE.UU. calcula que en más de la mitad de los 22.000 talleres de costura del país y en hasta el 66% de las fábricas de confección de Los Ángeles y Nueva York se violan las leyes relativas al salario mínimo y a las horas extra.

“Hecho en EE.UU.” ya no es necesariamente una buena marca. Según el Departamento de Trabajo de los EE.UU., los trabajadores de la Samoa americana “eran golpeados... y se les alimentaba de forma tan insuficiente que algunos parecían esqueletos andantes...”, mientras producían ropa para importantes minoristas estadounidenses como Wal-Mart, J.C. Penney, Sears y Target.

Los trabajadores eran chicas jóvenes, “trabajadoras invitadas” de Vietnam, que aceptaban estos trabajos atraídas por el sueldo de recibir una buena paga “en América”. Se les cobraba \$6.000 por un contrato de tres años, sólo para verse encerradas tras un muro con alambres, viviendo en condiciones de servidumbre por deuda, obligadas a trabajar 19 horas diarias durante toda la semana, golpeadas, agredidas sexualmente y estafadas, pues se les debe cientos de miles de dólares.

La industria de la confección es la más extendida en el mundo, emplea a más de 23 millones de trabajadores en 150 países. La organización de investigación *Behind the Label* (Tras la etiqueta) calcula que el 80% de los empleados en esta industria, que produce para el mercado estadounidense, trabaja duro en condiciones que violan tanto las normas laborales locales como internacionales. Por desgracia, la crisis de los talleres de explotación laboral empeora debido a la competencia entre los países del mundo sobre quién aceptará los peores salarios y condiciones laborales, así como las más pobres normas laborales, sanitarias y de seguridad, y de derechos humanos. *Los puestos de trabajo son para el postor más bajo.*

En China, los trabajadores de la confección ganan unos 23 centavos/hora, mucho menos de los 87 centavos que les permitirían cubrir sus necesidades básicas.



En Haití, ganan 30 centavos/hora, si bien el salario para evitar la pobreza es de 58 centavos. En El Salvador, por su parte, estos trabajadores cobran 59 centavos/hora, aunque necesitan un salario mínimo de \$1,18/hora para evitar la pobreza, mientras que en Honduras necesitan 79 centavos, frente a los 43 centavos/hora que cobran.

Los salarios que reciben los trabajadores en el extranjero apenas suman del 0,5% al 1% del precio de venta al consumidor. Así, el Comité Nacional de Empleo revela en su informe que los de El Salvador ganan 58 centavos por cada par de pantalones *Liz Clairbone* que cosen y que cuestan \$118 dólares cada uno. Si los salarios se duplicaran y *Liz Clairbone* pasara el coste añadido a los consumidores, esa misma prenda costaría entonces \$118,58, en lugar de \$118,00. En 1997, *Global Exchange* realizó un informe sobre los salarios que paga Nike en China, Vietnam e Indonesia. Si Nike usara el 2% de su presupuesto de publicidad, podría sacar de la pobreza a 25.000 trabajadores vietnamitas al aumentar su salario diario de \$1,60 a \$3,00 (un salario digno según *Vietnam Labor Watch*). Está claro que las compañías podrían permitirse pagar salarios dignos a los empleados que fabrican sus productos.

Los consumidores deben informarse de la historia que hay “tras la etiqueta” y los trabajadores deben luchar por su derecho a organizarse y negociar por sus derechos. Ambos grupos tienen que presionar a las marcas de minoristas para permitir que terceros independientes inspeccionen las fábricas de donde salen los productos manufacturados.



Concienciación

Hechos

(Véase el sitio de web de la PICA para más hechos y referencias)

Desigualdad Global

Menos del 4% de la suma de la riqueza de los 225 individuos más ricos del mundo sería lo suficiente para hacer que toda la gente que habita el planeta tenga y mantenga acceso a una educación y cuidado médico y reproductivo básicos, a una cantidad de comida suficiente, a agua limpia, y a buenas condiciones de salubridad (*Informe de la Naciones Unidas sobre el Desarrollo Humano, año 1998*).

El Poder Empresarial

De las 100 economías más grandes del mundo, 51 son empresas y sólo 49 son países (*según una comparación de las ventas empresariales con el producto interior bruto de los países*). (*Sarah Anderson y John Cavanagh, "Los 200 principales: el aumento del poder empresarial global"*.)

En 1983, el volumen de ventas de Wal-Mart sumó en total \$4,7 mil millones, y en 1999, las ventas de ésta misma empresa gigante ascendieron a \$166,8 mil millones. Desde entonces ocupa el segundo lugar entre las corporaciones más grandes del mundo. Wal-Mart tiene más riqueza que países como Noruega, Indonesia, Sudáfrica, y Portugal (*Los 200 principales*).

Trabajadores de la Industria de la Confección

Típicamente, los trabajadores reciben menos del 3% del precio al por menor de la ropa confeccionada en las fábricas estadounidenses donde se explota a dichos trabajadores, y pueden llegar a recibir tan solo la mitad del 1% del precio de venta al público de la ropa manufacturada en el exterior (*Ministerio Estadounidense de Trabajo*).

En 1999, inspectores federales estadounidenses informaron que los gerentes de dos-tercios de las fábricas de confección de la Ciudad de Nueva York desobedecían las leyes de horas extras o de salario mínimo. Los resultados de la encuesta no han mejorado nada desde la última llevada a cabo en 1997.

En agosto de 2000, el Ministerio Estadounidense de Trabajo informó que solamente un tercio de las fábricas

Testimonio de Cynthia Phinney (pasaje)

Desde 1979 hasta 1990, trabajé como costurera para la compañía de confección *L.L. Bean*, fabriqué zapatos. En ese tiempo, las costureras [en Maine, donde yo trabajaba] ganábamos de \$7 y \$12 a la hora, además de recibir beneficios, y trabajábamos a destajo, así que la mayoría de nosotras ganábamos alrededor de los \$8 y \$9 a la hora, o cerca de los \$17.000-18.000 al año. Recibíamos el mejor pago de todos los que trabajaban en la cadena de producción, pero es probable que nuestro trabajo – contando los beneficios – representara sólo alrededor de \$4 a \$6 de los \$60 a \$100 que se cobraban por un par de zapatos en el catálogo de venta por correspondencia de dicha empresa.

Alrededor del año 1988, *L.L. Bean* empezó a establecer contratos con Corea (y después con la República Dominicana) para la fabricación de sus bienes.

...Las costureras de la República Dominicana tenían muy poco sitio en el trabajo, tanto era así que casi se tocaban las manos las unas a las otras mientras cosían... Periódicamente, un hombre de la fábrica estadounidense visitaba los talleres situados en otros países en los que se realizaba el trabajo. Esta persona le dijo después a uno de mis colegas que las condiciones de trabajo que observó en las fábricas extranjeras le dieron tanto asco que tenía que tomarse uno o dos días libres antes de regresar.

de confección registradas en el sur de California cumplía con las leyes federales de salario mínimo y de horas extras. (Véase el sitio de web de la PICA para comparar los salarios básicos de los trabajadores en la industria de la confección en países del exterior con los sueldos de los estadounidenses.)

1999 El salario de los presidentes y sus opciones de compra de acciones – Grandes compañías de la Industria de la Confección

(*AFL-CIO Vigilancia del Sueldo de los Ejecutivos*)

Nike Inc.

Presidente Philip Knight: \$3,5 millones. Para ganar el equivalente, un indonesio trabajaría 14.000 años.

Wal-Mart

Presidente David D. Glass: \$12,2 millones, y \$50 millones acumulados durante años previos en opciones de compra de acciones no-consolidados. Para ganar el equivalente, un chino trabajaría 21.000 años.

J.C. Penney

Presidente James E. Oesterreicher: \$5,2 millones. Para ganar el equivalente, un nicaragüense trabajaría 9.000 años.

(*Las estadísticas se basan en lo que actualmente ganan los trabajadores en una semana laboral de 48 horas*)

Historia de Zenayda Torres, Nicaragua (pasaje)

Durante los últimos 5 años, trabajé como operaria de costura para la compañía Chentex, cosí para las marcas "Sonoma" en los jeans de Kohl's, Arizona, Route 66, y otros más. Me corrieron el 26 de mayo del año presente [2000], al mismo tiempo que corrieron a los líderes del sindicato y otros 700 trabajadores más, sólo porque les habíamos pedido un aumento salarial de ocho centavos... Eran muy duras las condiciones de trabajo. Trabajábamos desde las 7:00 de la mañana hasta las 7 ó 9:00 de la noche. A veces, cuando la empresa conseguía un pedido urgente, nos ordenaban trabajar las 24 horas consecutivas. Trabajábamos durante los fines de semana, raras veces conseguíamos un día de descanso. Nos trataban como animales, o por lo menos como si fuéramos unas máquinas. Nos gritaban, nos insultaban. De vez en cuando, le pegaban a un trabajador...



Defensa

Logotipo
de Ropa Limpia.



4

El Centro de Recursos Ropa Limpia

es un documento de diez páginas, escrito en el año 2002, que ayuda a determinar la medida en que las fábricas de prendas de vestir cumplen con los estándares de Ropa Limpia. (www.pcusa.org/pcusa/wmd/sweatfree/certify.pdf)

Pasajes

Sección 1 Criterios de Ropa Limpia

El Centro de Recursos Ropa Limpia realiza investigaciones y provee recursos organizadores a consumidores individuales, negocios, organismos, y gobiernos interesados en informarse sobre las condiciones de trabajo en las que se fabrican la ropa, el calzado y los productos textiles que éstos mismos compran. El objetivo del Centro es el de incrementar las posibilidades de comprar Ropa Limpia para los consumidores, además de aumentar el volumen de exigencias con objeto de poner fin a las fábricas donde se explota a los trabajadores. El Centro les concede a los suministradores el título de **Luz Verde** (si su ropa está hecha con dignidad) o de **Luz Amarilla** (si no hay información suficiente), clasificaciones éstas que se basan en una encuesta y otras fuentes fidedignas, si están disponibles.

Se les otorga a los suministradores el título de **Luz Verde** si éstos mismos:

- 1-contestán todas las preguntas necesarias con respecto a las condiciones de trabajo e responden que la fábrica cumple con las leyes pertinentes y convenciones laborales internacionales;
- 2-identifican la fábrica en que se lleva a cabo el trabajo (la Fuente de Productos), y;
- 3-proveen pruebas de transparencia y de que los trabajadores de la fábrica ejercen su derecho a la libre expresión. El suministrador debe:
 - a. permitir un examen independiente de la fábrica, o;
 - b. indicar la presencia de una asociación dirigida por los trabajadores o un sindicato que represente los intereses de los trabajadores de la fábrica, o;
 - c. cumplir con una promesa de neutralidad sindical.

1. Conformidad con las leyes pertinentes

¿Cumple la fábrica nombrada en la sección titulada 'Fuente de Productos' con las leyes pertinentes a nivel nacional y regional y con las normas respecto a:

(sí no no corresponde)

- a. el trabajo de menores?
- b. el trabajo realizado en casa?
- c. el derecho a organizarse y a la negociación colectiva?
- d. la inscripción nacional o local?
- e. el pago de los sueldos (dentro del cual se encuentra un salario mínimo, un horario de pago, deducciones, una tasa de pago para horas extras, y registros)?
- f. los límites puestos a las horas que se puede trabajar en una semana laboral o y las horas extras?
- g. los beneficios no salariales (tales como el aporte del empleador al seguro social o a un plan de seguro para el trabajador, días festivos pagados, vacaciones, permiso por enfermedad, bonificaciones navideñas a fin del año)?
- h. el permiso por maternidad?
- i. la salud y seguridad?
- j. la protección del medioambiente, entre otros, el respeto a los límites de contaminación de tierra, agua, y aire?
- k. los códigos de construcción y de incendio?
- l. la discriminación en el empleo, el ascenso, o la compensación?

2. Conformidad con los estándares internacionales

La Organización Internacional de Trabajo (ILO) de las Naciones Unidas ha identificado como básicas para los derechos de los seres humanos en el trabajo, sin distinción del nivel de desarrollo de los países en los que éstos mismos trabajan, las ocho convenciones que siguen:

¿Cumple la fábrica nombrada en la sección titulada 'Fuente de Productos' con estas convenciones?

- a. **Convención 138:** Edad Mínima (año 1973)
Abolición del Trabajo de Menores. No se puede trabajar si se tiene menos años de los que se tiene que tener una vez completada la escolaridad obligatoria.
- b. **Convención 182:** Los Peores tipos del Trabajo de Menores (año 1999)
Abolición de todos los tipos de esclavitud de menores, esclavitud de menores por deuda, servidumbre y trabajo forzado.
- c. **Convención 29:** Trabajo forzado (año 1930) y
- d. **Convención 105:** Abolición del Trabajo Forzado (año 1957)
No se puede obligar de ninguna manera ni por ninguna razón a que una persona trabaje.
- e. **Convención 87:** Libertad de Asociación y Protección del Derecho a Organizarse (año 1948)
El derecho, ejercido voluntariamente por el trabajador, a organizarse para promover y defender sus intereses.
- f. **Convención 98:** Derecho a Organizarse y Negociar Colectivamente (año 1949)
El derecho del trabajador a la protección contra actos de discriminación anti-sindical.
- g. **Convención 100:** Remuneración Equitativa (año 1951)
Se les paga remuneraciones equivalentes a las mujeres y a los hombres por todo trabajo realizado que tenga el mismo valor.
- h. **Convención 111:** Discriminación (Empleo y Ocupación) (año 1958)
No se puede distinguir, excluir o dar preferencia a una persona en razón de su raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, debido a que dichos actos anularían o perjudicarían la igualdad de oportunidad o el trato que uno recibe en el empleo o la ocupación.



Defensa

**Juega limpio
en los Juegos Olímpicos**
Puede bajar las pegatinas
del sitio web de Oxfam



Los Juegos Olímpicos, ¿se juega limpio? Detrás del logotipo

El de ropa deportiva es un mercado para el comprador. Sea usted uno de los grandes deportistas o, simplemente, un consumidor de este tipo de ropa, ésta siempre tiene que ser la más actual. Además, la queremos barata, de última moda o de nuestro equipo favorito, y no queremos esperar.

La industria que fabrica esta ropa está pensada para sacar el máximo beneficio al proporcionarnos lo que queremos cuando lo queremos. Sin embargo, este intercambio a menudo comporta injusticias para los trabajadores de los países en desarrollo que confeccionan la ropa. Con frecuencia trabajan durante muchas horas por una ínfima cantidad de dinero y en unas pésimas condiciones.

Oxfam ha elaborado material didáctico para que profesores y líderes de grupos juveniles informen a la gente joven sobre las inaceptables condiciones de trabajo de esta industria, sus causas y lo que se puede

hacer para cambiar la situación.

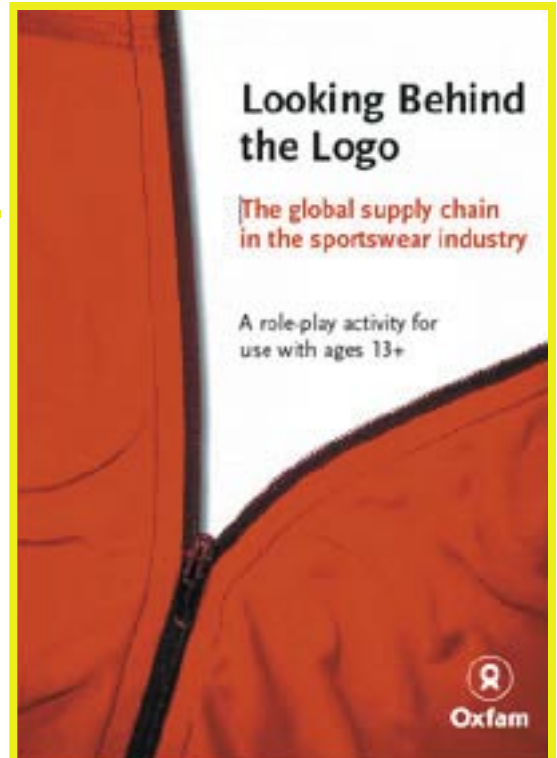
Se trata del documento “Detrás del logotipo”, un ejercicio de teatro improvisado para jóvenes a partir de los 13 años. Además de formar parte de diversas asignaturas dentro del currículo nacional de enseñanza en Inglaterra, Escocia y Gales, este documento también se puede utilizar en actividades extracurriculares con estudiantes y otros grupos de adultos.

Detrás del logotipo

La cadena internacional de oferta dentro de la industria de la ropa deportiva. Un ejercicio de teatro improvisado para jóvenes a partir de los 13 años

Hasta que se celebren los Juegos Olímpicos de 2004 en Atenas, puede bajar gratis este nuevo material didáctico, un temario de 24 páginas titulado “Detrás del logotipo”.

www.oxfam.org.uk/coolplanet/teachers/olympics/index.htm
www.fairolympics.org/en/actnow/toolkit_o6.htm





Acción

6

Paz a través de las Actividades Comunitarias Interamericanas

(PICA, por sus siglas en inglés)

PICA es una organización sin ánimo de lucro con sede en Bangor (Maine, que funciona desde 1984. Sus programas se centran en la justicia económica y el desarrollo de lazos comunitarios tanto en el ámbito local como internacional. La historia de esta organización y su experiencia hacen que esté excepcionalmente preparada para apoyar las actividades de una campaña comunitaria con un enfoque internacional.

La Campaña Ropa Limpia lanzada por esta organización es la primera a nivel comunitario dentro de los EE.UU. Su objetivo es luchar contra la existencia de los talleres de explotación laboral en el marco de la industria internacional de confección de ropa. La Campaña se apoya en un principio sencillo:

Toda la ropa a disposición del consumidor en las tiendas locales debería confeccionarse según las normas internacionales establecidas de producción ética.

Para hallar una solución, se comienza con la forma más básica de acción social: con preguntas. *¿Dónde se encuentran las fábricas de manufacturación? ¿En*

qué condiciones trabajan los empleados? ¿Tienen derecho los trabajadores a opinar sin ser despedidos? Cada una de estas preguntas nos ayuda a derribar el muro de secretismo tras el cual se esconden las compañías. Con cada pregunta, insistimos en que las corporaciones que trabajen en nuestras comunidades se rijan por los valores de éstas. Usted puede ser el primero en hacer que la situación cambie. Tanto si forma parte de un grupo de amigos como de una organización, PICA tiene esperanzas de que la Guía para organizarse (<http://www.pica.ws/cc/orgguide/index.html>) le ayude a dar los primeros pasos.

PICA mantiene una duradera relación con organizaciones nacionales e internacionales de derechos humanos y derechos laborales, lo que permite que miembros de la Campaña Ropa Limpia de Bangor reciban información sobre talleres de explotación laboral y sobre Ropa Limpia y puedan verificar las fuentes de dicha información.

(Edición. Puede obtener más información sobre los talleres de explotación de esta edición y otros asuntos en el sitio web de la organización)

Calzado, de la página 8

Empleados de NoSweat: Resumen del salario y los beneficios

(basado en un horario de 40 horas semanales)

Todos los trabajadores de NoSweat están representados por sindicatos independientes indonesios. El salario que perciben lo que ganan menos trabajando en la fábrica de Yakarta es de 785.000 rupias al mes, además de una prima extra vacacional de unos \$90 (25% más que la media regional más baja). Asimismo, todos los trabajadores reciben una cantidad de arroz según el número de miembros que componen la familia. Si un empleado lleva trabajando 5 años para la compañía, recibe un salario que es por lo menos un 15% más alto. Si dicho empleado tienen 3 hijos, recibe \$100 al mes en concepto de salario y beneficios (40% más que el salario mínimo). Más de la mitad de los trabajadores de la fábrica llevan allí más de 5 años. Todos tienen seguro médico, que incluye, entre otros, el derecho a ser hospitalizado. Su familia obtiene el 80% de los beneficios médicos. También existe un número de beneficios adicionales (viajes, maternidad, jubilación, sepultura, etc.) y otras compensaciones (asignación de arroz, ropa y calzado) que no están incluidos en la suma en dólares mencionada anteriormente.

Sweatshopwatch.org

Fundada en 1995, *Sweatshop Watch* es una coalición de más de 30 organizaciones sindicales, comunitarias, religiosas, estudiantiles, de derechos civiles, y de derechos del inmigrante y de la mujer, además de otras muchas personas comprometidas en eliminar la explotación que tiene lugar en esos talleres. *Sweatshop Watch* ofrece sus servicios a escala nacional e internacional a aquellas

personas que reciben un salario bajo y presta especial atención a los trabajadores de las fábricas de confección de ropa del estado de California. Creemos que los trabajadores deberían ganar lo suficiente para poder mantenerse y trabajar en un ambiente apropiado y saludable. También creemos que los responsables de la explotación que tiene lugar en estos talleres deben responder de sus

acciones. Los empleados que trabajan en dichos talleres constituyen el motor de nuestras actividades. Nuestras decisiones, proyectos y organización de actividades son un eco de sus voces, sus necesidades y sus experiencias en la vida.

(<http://www.sweatshopwatch.org/>)



Acción

Traducción al español por
Jennifer Colley,
Pilar Marce, and
Paula Taylor del
Instituto de Estudios
Internacionales en
Monterey, CA

Podemos acabar con los sweatshops

Los consumidores estadounidenses compran el 25% de toda la ropa que se confecciona en el mundo. Si tan solo el 2% de nuestros consumidores la comprara a proveedores cuyas prácticas laborales no son explotadoras, las compañías productoras tendrían que cambiar sus prácticas para continuar siendo competitivas.

La manera en que compramos nuestra ropa puede crear una nueva ética empresarial, una ética que incite a las compañías productoras de estos artículos a proteger el balance final de sus cuentas proporcionando un salario con el que los trabajadores se puedan mantener y unas condiciones laborales humanitarias.

Acción

La **Guía para organizarse. Campaña Ropa Limpia** (disponible entera en documento pdf de 28 páginas o secciones) ha sido elaborada por PICA y por el Proyecto Unitario Universalista Ropa Limpia, con sede en Bangor, Maine. La guía está financiada con las generosas contribuciones del Programa de Financiación Unitario Universalista. (<http://www.pica.ws/cc/orgguide/index.html>)

Guía para organizarse Campaña Ropa Limpia

Talla Grande
Hecho en un "sweatshop"
50% algodón
50% poliéster
turnos de 14 horas- 7 días/semana
28 centavos/hora
Lavabos bajo llave
SIN DERECHO A OPINAR



Comunidades sin "sweatshops" (SweatFree Communities)

Una red para la realización de actividades contra los talleres de explotación laboral en el ámbito local

SweatFree Communities ayuda a los trabajadores de estos talleres en todo el mundo a seguir luchando para mejorar sus condiciones laborales y a formar sindicatos poderosos e independientes. Lo hace a través de la elaboración de campañas con las que convencer a los miembros de los distritos escolares, a los ciudadanos, a los estados donde viven estos trabajadores y a otras instituciones consumidoras de los productos elaborados en los "sweatshops" de que adopten políticas de compra que no estén basadas en la explotación laboral.

Bjorn Skorpen Claeson,
Coordinador
170 Park Street
Bangor, ME 04401
Tlf: 207-262-7277
Fax: 603-457-6036

Correo electrónico: info@sweatfree.org

Línea directa gratuita:
(Para información y referencias sobre el tráfico de personas)
1-888-373-7888

Sitio web importante:
Oficina de Reasentamiento de Refugiados
www.acf.hhs.gov/trafficking



Acción

¡Compre zapatillas de deporte No-Sweat!

NoSweat Apparel, la marca de moda pionera del comercio justo, ha lanzado al mercado las zapatillas de deporte más revolucionarias del mundo que cuestan \$35.

La venta de zapatillas No-Sweat comenzó en la dirección de Internet www.nosweatsneaker.com en mayo de 2004

Parecen unas Nike, pero estas zapatillas se venden además con una característica que es única. En la caja se ha incluido información donde se detalla al consumidor lo que la compañía paga a sus trabajadores sindicados y los beneficios que éstos reciben por trabajar fabricando zapatillas para ellos en Yakarta, Indonesia. En ese documento, la compañía señala lo siguiente: "Ahora usted puede caminar por la calle sin pisotear al que confeccionó su calzado". Más detalles en la página 6.

El cofundador de *NoSweat*, Jeff Ballinger,

había descubierto que en Indonesia existía una excelente fábrica sindicada que confeccionaba calzado, en su mayoría para el mercado local.

¡Basta al tráfico de personas! está dedicada exclusivamente a promover el intercambio de información entre congregaciones religiosas y organizaciones colaboradoras que trabajan para acabar con la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas.

Use la siguiente dirección de web para ver números anteriores de

¡Basta al tráfico de personas!

<http://homepage.mac.com/srjeanschafersds/stoptraffic/index.html>

Para enviar información o para recibir la publicación regularmente, envíenos un correo electrónico a:

jeansds2000@yahoo.com

Edición y Presentación:

Jean Schaffer, SDS

Esa fábrica es hoy la fuente de las nuevas zapatillas deportivas de *NoSweat*. Ballinger retó a Nike a que suministrara información a sus consumidores sobre lo que la compañía paga a los trabajadores que elaboran sus zapatillas deportivas: "Todo lo que tiene que hacer es poner meter dicha información en la caja".

Se dice que la directora de operaciones, Anne O'Loughlin, después de inspeccionar la fábrica sindicada de Yakarta dijo: "No es muy difícil...se les da a todos, a los trabajadores, consumidores e inversores un trato justo. Y el día siguiente lo mismo. ¿Es que existe otro modelo de negocio sostenible?"

NoSweat cree que sus zapatillas se convertirán en el modelo de contratación ética en el extranjero dentro de la industria del calzado y ha retado a Nike y a Reebok a que les imiten. El fundador y director ejecutivo de la empresa, Adam Neiman, señaló lo siguiente: "Si una compañía pequeña como *NoSweat* puede ofrecer salarios justos y obtener buenos beneficios, no existe ninguna razón para creer que Nike y Reebok no puedan hacer lo mismo. Esperamos que todas las compañías que fabrican zapatillas de deporte en el mundo acaben imitando este innovador modelo. De hecho, les retamos a que lo hagan".



Sitios informativos en Internet: (todos con información relacionada con el tráfico de personas)

PICA

www.pica.ws/cc/index.html
www.pica.ws/cc/orgguide/

Comunidades sin sweatshops (Sweatfree Communities)

www.sweatfree.org

STITCH

Las mujeres que hay detrás de las marcas: testimonio de trabajadoras de América Central.
4933 S. Dorchester, Chicago, IL 60615
tlf (773) 924-2738; hf52@aol.com
www.nisgua.org/articles/new_from_stitch_and_the_maquilad.htm

Sweatshop Watch

Publicación trimestral
www.sweatshopwatch.org
310 8th St. Ste. 309, Oakland, CA 94607
tlf (510) 834-8990; sweatwatch@igc.org

CleanClothes Connection

www.cleanclothesconnection.org/

Global Exchange

www.globalexchange.org/campaigns/sweatshops

Behind the Label (Tras la etiqueta)

www.behindthelabel.org/headlines.php?headid=224

Fuente de archivos pdf en Retail Index:

www.behindthelabel.org/pdf/Retailindus.pdf

(Edición: los dos últimos sitios web no parecían funcionar en el momento de publicación de este boletín)