

Escenarios para considerar

Escenario 1: **Violaciones a la libertad de asociación (LDA)**

Un grupo de trabajadoras(es) viene a la oficina de su federación sindical en busca de asesoría. Una semana antes ellas habían presentado una demanda solicitando el registro de su sindicato ante el Ministerio de Trabajo. Todas las(os) sindicalistas, excepto una de las dirigentes, fueron despedidas junto con otras cinco que no eran parte de él. Las razones del despido que les dieron fue "la falta de órdenes de producción de las marcas". Sin embargo, las trabajadoras(es) creen que fueron despedidas por organizar el sindicato y que el patrón fue informado de su participación, fuera por alguien del propio Ministerio o por la dirigente sindical que casualmente no fue despedida. Resultado de todo esto, no confían en que el Ministerio de Trabajo llegue a determinar que fue un despido injustificado. Cuando ustedes les preguntan para qué marca de ropa producía la fábrica responden que para Nike, Wal-Mart y Target. Una de las trabajadoras(es) también señala que algunas de las camisetas de Nike tienen en el frente los logos de lo que piensa son universidades estadounidenses.

Escenario 2: **Centros de cuidado infantil**

Un grupo de 10 trabajadoras, que asisten a unas capacitaciones organizadas por una organización de mujeres, informan que no existe un centro de cuidado infantil en su fábrica. Como parte de la capacitación ellas se enteraron que por ley, los empleadores con más de 200 trabajadoras(es) deben instalar centros de cuidado en las fábricas para las hijas(os) de las empleadas(os). En esta fábrica hay 500 trabajadoras(es) y producen ropa íntima para la marca Hanesbrands. El tema de los centros de cuidado infantil es una preocupación para muchos sindicatos y organizaciones de mujeres en su localidad y una organización nacional de mujeres ha realizado y publicado investigación sobre el tema. Aunque el estudio indicaba que las trabajadoras tienen diferentes opiniones sobre la prioridad de contar con un centro de cuidado infantil en el lugar del trabajo o en su comunidad, se coinciden en que es esencial contar con cuidado infantil más accesible y menos costoso y que sus empleadores deben compartir una parte de la responsabilidad de brindar este tipo de cuidado.

Escenario 3: **Flexibilización Laboral**

Hace tres años, el gobierno aprobó una reforma a la ley laboral del país que le permite a los empleadores contratar trabajadoras(es) bajo contratos de corto plazo. Un mes después de aprobada la ley, el patrón de su fábrica comenzó a contratar nuevo personal exclusivamente bajo contratos de tres meses. Transcurridos los tres meses, las trabajadoras(es) están siendo re-contratadas de nuevo con otro contrato por tres meses más. Como resultado, nunca obtendrán derechos de antigüedad ni están registradas en el seguro social. Ustedes creen que el empleador está contratando a las trabajadoras(es) con este tipo de contratos de corto plazo consecutivos con el fin de debilitar o eliminar al sindicato. Ustedes consultaron al abogado de su federación sindical, quien les dijo que lamentablemente esta situación es perfectamente legal bajo la nueva ley. En la fábrica se están produciendo los productos de varias marcas reconocidas de ropa de Estados Unidos, incluidas Target, Under Armour y Gap. Ustedes escucharon hablar de que el código de la FLA, de la cual algunas marcas son parte, prohíbe a los empleadores utilizar los contratos de corto plazo como instrumento para violar los derechos laborales.

Escenario 4:

Violaciones laborales en una empresa subcontratista

Su organización de derechos laborales ha estado entrevistando a trabajadoras(es) en pequeñas plantas subcontratistas. Las trabajadoras(es) de un taller de costura se quejaron de una serie de violaciones a sus derechos, incluyendo que no han sido dadas de alta en el seguro social, que se contratan menores de edad, acoso sexual y horas extra obligatorias no pagadas. De acuerdo a las trabajadoras(es) entrevistadas, la fábrica está produciendo para Wal-Mart.

Escenario 5: **Cierre de una fábrica**

Un grupo de trabajadoras(es) vienen a la oficina legal de una organización de mujeres buscando consejo y apoyo. Su fábrica fue cerrada y el patrón se negó a pagarles la indemnización correspondiente, salarios caídos y otras prestaciones de ley. También se enteraron que el empleador no pagó las aportaciones de ley al seguro social. Las trabajadoras(es) trajeron consigo algunas etiquetas de las prendas que se hacen en la fábrica. El nombre de la marca en las etiquetas es la de una empresa que produce camisetas solo para el mercado interno. No tienen ninguna evidencia de que la fábrica también produce para el mercado de Norteamérica o Europa.

Escenario 6: **Libertad Sindical**

Su sindicato ha estado asesorando a un grupo de trabajadoras(es) en otra fábrica de confecciones que está ubicada en el mismo parque industrial, quienes también quieren organizar un sindicato. El grupo estaba en las primeras etapas de afiliar miembros y aún no habían presentado la petición de reconocimiento del sindicato ante el Ministerio de Trabajo cuando todos fueron despedidos, junto con otras 20 trabajadoras(es). Dos de ellas(os) informaron que tres semanas antes del despido su supervisor les dijo que estaba al tanto de sus planes, y que si seguían causando problemas perderían sus puestos de trabajo. Las trabajadoras(es) también informaron que cuando fueron despedidas(os), en la fábrica se estaba produciendo artículos para adidas. El fin de semana revisaron en internet y se enteraron que adidas tiene un código de conducta que exige a sus proveedores respetar el derecho a la libertad de asociación. Sin embargo, cuando al lunes siguiente intentaron ponerse en contacto con las y los trabajadores despedidos, se enteraron de que varias de ellas(os) tienen previsto irse a los EEUU en busca de trabajo y que otras(os) ya no están seguros de querer ser reintegradas(os) a su trabajo, por lo mal que fueron tratados.