

¡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.
- Red de la justicia internacional de las Hermanas de la Misericordia

En este número se destaca cómo el comportamiento del consumidor y las decisiones empresariales que mejoran el balance final, fomentan el tráfico de personas a nivel mundial y perjudican a los trabajadores a nivel local.

Noviembre 2005
Vol. 3 Núm. 11

Fábricas de explotación en China

Investigaciones a fondo llevadas a cabo por organismos que monitorean 16 fábricas en China (las cuales producen equipos de música para automóviles, bicicletas, zapatos de vestir, zapatos deportivos, ropa, televisiones, sombreros y bolsos para algunas de las empresas estadounidenses más grandes) demuestran muy claramente que Wal-Mart, Nike, Huffy y sus contratistas chinos continúan violando sistemáticamente los más fundamentales derechos humanos y laborales, mientras que pagan sueldos que son menos de lo justo para poder subsistir.

Compañías estadounidenses, como Wal-Mart (la minorista más grande del mundo y la importadora más grande de EEUU, junto con sus 1.000 contratistas de fábricas escondidas por toda china) operan con impunidad, muchas veces en colaboración con gobiernos represivos y corruptos.

Los bolsos Kathie Lee (que cuestan menos de US\$10) están fabricados para Wal-Mart en la fábrica Qin Shi, ubicada en Sanxiang, Zhongshan, en la provincia de Guangdong. Según el nivel de vida china, una familia de clase media baja con 3 hijos que vive en esa zona necesita US\$350 mensuales para pagar el alquiler, la comida y otros gastos.

La fábrica Qin Shi tiene 1.000 empleados (el 90% son hombres jóvenes que tienen entre 16-23 años) que viven sometidos a condiciones de servidumbre contractual. Los trabajadores viven en pequeños cuartos en los cuales se hacían hasta 16 personas y les cobran US\$67,47 para el alquiler y las expensas. Les cobran ilegalmente a todos los nuevos empleados un depósito de US\$9,64 para un contrato de 3 años, y también les quitan parte de su sueldo para los permisos de trabajo y de residencia temporal.

A los trabajadores los fuerzan a trabajar 12-14 horas diarias, y siete días semanales

(115.5 horas) con sólo un día de descanso al mes. Sin embargo, les pagan sólo por 98 horas de trabajo semanales. Cuando un empleado usa el baño, la empresa le confisca su carné de identidad de la fábrica y controla cuánto tiempo gasta. Se le da una multa severa al trabajador si está fuera de su puesto de trabajo por más de 8 minutos.

Según investigadores, el pago más alto que alguien recibe en la fábrica Qin Shi son 10 centavos la hora y algunos ganan 36 centavos mensuales (solo 0,08 de un centavo la hora!) El salario promedio de la fábrica es de 3 centavos la hora y el más alto es de 10 centavos la hora mientras el 46% de los trabajadores no ganan absolu-

tamente nada, y de hecho, ellos deben dinero a la fábrica.

Es obligatorio hacer horas extra aunque los empleados no reciben ningún pago extra. La semana laboral es de 98 horas lo cual supone un exceso del 200% por encima del límite legal (según la ley de trabajo china, es ilegal exceder 36 horas de trabajo extra mensualmente, o 9 horas de trabajo extra semanales, después de una semana laboral de 40 horas y 5 días).

Los trabajadores tienen permiso de salir de la fábrica durante sólo 1,5 horas al día, pero muchos temen salir en absoluto. Esto

China cont. pág. 2

Crecimiento de Wal-Mart

(hasta noviembre de 2005)

La empresa Wal-Mart Stores, Inc. es la minorista más grande del mundo y tiene más de 5.700 tiendas. Éstas incluyen: 1.350 tiendas de remate, casi 2.000 tiendas combinadas, o sea tiendas de remate y supermercados (nombrados Wal-Mart Supercenters en los EE.UU. y ASDA en Gran Bretaña) y 550 almacenes (nombrados Sam's Club).

Casi el 75% de sus tiendas se encuentran en los EE.UU., pero Wal-Mart se está expandiendo internacionalmente. Es la minorista más grande en Canadá y en México. Es dueño del 42% de la cadena de supermercados japoneses llamada SEIYU. Wal-Mart también tiene operaciones en Asia, Europa y Sudamérica.

Los herederos del fundador Sam Walton son dueños del 40% de las acciones de Wal-Mart.

Ventas en el año 2005:	más de 285.222 millones de dólares
Crecimiento de ventas en el último año:	más del 11,3%
Ingresos netos para 2005:	más de 10.267 millones de dólares
Empleados en el año 2005:	1.7 millones

Mientras coloniza el mundo a través de la incesante expansión, Wal-Mart abre una nueva super-tienda cada dos días y entra a un nuevo país cada año como promedio. Wal-Mart, una empresa verdaderamente global, ha redefinido la experiencia de compras para el consumidor estadounidense.

Fuente: (<http://www.pbs.org/itvs/storewars/film.html>)

Si Wal-Mart fuera un país, "sería el quinto mercado más grande para las exportaciones chinas, más grande que Alemania y Gran Bretaña".

Fuente: (www.organicconsumers.org/politics/walmart32905.cfm)



Concienciación

Zonas de fábricas de explotación

Las zonas francas (FTZ, por sus siglas en inglés) son lugares donde un estado soberano renuncia a su soberanía para la explotación comercial. Son áreas de poca reglamentación de impuestos, de protección social y del medioambiente. Usualmente, se prohíbe la existencia de sindicatos. Si bien los paraísos fiscales proporcionan escapatorias para que el capital se esconda, las FTZ proveen el territorio donde se invierte el capital. Para las empresas multinacionales, las FTZ representan lugares que fácilmente pueden ser unidos para formar una gran operación global con mínima intervención externa.

Las FTZ más conocidas son las áreas fronterizas entre México y EE.UU. donde se encuentran las maquiladoras. Se envía la mercancía desde los EE.UU. para ser ensamblada por la mano de obra barata de México y luego se reexporta la mercancía a los EE.UU. La fuerza de trabajo está constituida en su mayoría de jóvenes solteras que ganan menos de un dólar al día. La rotación de personal es el 180% al año. El área se caracteriza por sus malas condiciones de salud, vida y empleo. Además, está muy contaminado con residuos tóxicos, tales como los muy venenosos PCB (véase el artículo sobre MasterLock).

Las zonas de elaboración de exportaciones se parecen a las FTZ. Se ingresan materiales y componentes que son manufacturados, ensamblados y luego reexportados, todo sin impuestos. Unos empleados mal pagados que se encuentran en malas condiciones laborales son los que llevan a cabo esta labor. Fuente: (<http://www.heureka.clara.net/gaia/globalo2.htm>)

¿Sabía Usted?

- China tiene el 60% del mercado de zapatos importados por los EEUU (valor comercial: más de \$16,9 mil millones)
- China tiene el 95% del mercado de juguetes de peluches importados por los EEUU (valor comercial: más de \$3 mil millones)
- China tiene el 57% del mercado de teléfonos importados por los EEUU (valor comercial: más de \$2,4 mil millones)
- China tiene el 27% de mobiliaria de madera importada por los EEUU (valor comercial: más de \$1,3 mil millones)

(Fuente: <http://www.nlcnet.org/campaigns/archive/chinareport/introduction.html>. La página Web también tiene videos y otros informes)

Mano de obra en las fábricas de explotación

Según el Fondo Internacional de Derechos Laborales (ILRF, por sus siglas en inglés), un grupo de empleados de Wal-Mart, proveniente de todas partes del mundo, se reunió para demandar a Wal-Mart en la Corte Suprema de California el 13 de septiembre de 2005. Su demanda incluía una amplia gama de abusos laborales. Los demandantes eran hombres y mujeres de California, Bangladesh, China, Indonesia, Nicaragua, Swazilandia, quienes recon-taron varios abusos de las normas internacionales de trabajo durante sus funciones en Wal-Mart.

El ILRF dice que Wal-Mart “no cumplió con sus obligaciones contractuales para asegurar que sus proveedores pagaran el debido salario básico, forzó a sus empleados trabajar horas extra los siete días a la semana sin ningún tiempo libre para los feriados, impidió los esfuerzos por parte de los empleados de formar un sindicato e, hizo comentarios falsos y engañosos al público estadounidense con respecto a sus relaciones laborales y humanas”.

Según el ILRF, Wal-Mart entrega a sus proveedores extranjeros un acuerdo de normas al abastecedor que hace que cualquier relación entre proveedor y comprador tenga como requisito la conformidad con el código de conducta corporativa de

Wal-Mart. La inclusión de este código de conducta tiene el propósito de servir como la protección incorporada a los trabajadores en las fábricas extranjeras. Los empleados tienen el derecho de exigir estas normas cuando la fábrica no las respete. El ILRF afirma que los gobiernos de los países representados en este caso carecen de la infraestructura legal adecuada para abordar las quejas formales que son relacionadas con los abusos laborales.

Fuente: ILRF (www.laborrights.org)

China cont. pág. 2

se debe a que, antes de entrar a la fábrica Qin Shi, la administración se le decomisa el documento de identidad a cada empleado. Cuando alguien sale del edificio, también se le confisca el documento de identidad de la fábrica, dejándole sin carné alguno. Si la policía local detiene a alguien, se le podría mandar de regreso a la provincia rural de donde proviene, por ser migrante ilegal. Y muchos de los trabajadores ni tienen suficiente dinero para pagar un viaje de autobús en búsqueda de otro trabajo.

Cuando algunos empleados se manifestaron contra las condiciones de trabajo, 800 de ellos fueron despedidos.



Concienciación

Otros beneficios incluyen: un plan de participación en las utilidades, unos descuentos en la mercancía, un seguro de por vida que es pagado por la empresa, un sueldo para las vacaciones y un sueldo diferencial para aquellos que participan en el servicio activo del ejército. Más de la mitad de nuestros empleados tienen acciones de la empresa a través de nuestro plan de compra de acciones para empleados.

La verdad sobre los beneficios:

Según investigaciones del Brennan Center, los empleados de la empresa Costco ganan un promedio de 15.97 dólares por hora, que equivale a un sueldo 38% mayor al de los empleados de Sam's Club que ganan 11.52 dólares por hora. Costco paga miles de dólares más a sus empleados para la salud y la jubilación. Además, la empresa incluye más empleados en los planes de salud y de compra de acciones. También, la rotación de empleados es considerablemente más baja: el 6% para Costco, en comparación con el 21% para Sam's Club. Fuente: Paul Lightfoot, "Adequate Minimum Wage Helps Businesses, Workers, Economy," The Journal News (N.Y.), June 16, 2004

Fomentamos el ascenso desde adentro. El 76% del equipo de nuestra dirección empezó con Wal-Mart en puestos que pagaban por hora.

La verdad sobre el ascenso:

Wal-Mart es el demandado en un caso histórico de demanda colectiva, según el cual se dice que, por todo los EE.UU., la empresa discrimina a mujeres en cuanto al ascenso, las funciones de empleo, la capacitación y el pago. Fuente: "U.S. Judge certifies Wal-Mart class action lawsuit: Plaintiffs' attorneys: 1.6 million women charge discrimination," The Associated Press, June 22, 2004

Este año pensamos crear más de 100.000 nuevos empleos en los EE.UU. Se necesita mucho talento para lograr ese crecimiento, lo que conlleva a oportunidades de ascenso para los empleados que quieren dirigir alguno de los 58 departamentos localizados dentro de nuestras tiendas o que quieren encargarse de la dirección.

La verdad sobre los empleos:

En los primeros diez años después de que Wal-Mart llegó a Iowa, en el estado se cerraron 555 supermercados, 298 ferreterías, 293 tiendas de artículos de construcción, 161 tiendas con variedad de productos, 158 tiendas de ropa femenina, 153 zapaterías, 116 farmacias y 111 tiendas de ropa para hombres y niños.

Fuente: Kenneth Stone, Iowa State University, "Impact of Wal-Mart Stores and other Mass Merchandise in Iowa, 1983-1993," Economic Development Review, Spring 1995.

El salario promedio para los empleados de tiempo completo, como cajeros, acomodadores de mercancía y representantes de ventas, es casi el doble del salario mínimo federal.

La verdad sobre el sueldo:

Los representantes de ventas de Wal-Mart ganan, como promedio, 8.23 dólares por hora, lo que equivalía a 13.861 dólares anuales en el 2001. Esa cifra es casi 800 dólares por debajo del nivel de pobreza para una familia de tres. Fuente: Anthony Bianco and Wendy Zellner, "Is Wal-Mart Too Powerful?" BusinessWeek, October 6, 2003

• This year, we plan to create more than 100,000 new jobs in the United States. It takes a lot of talent to fuel that growth, which is why we offer advancement opportunities for associates who want to run some of our 21,000+ departments and store management.
 • We promote from within. Seventy-six percent of our store management team started at Wal-Mart in hourly positions.
 • Our average wage for full-time hourly store associates — not just cashiers, stockers and sales associates — is about twice the federal minimum wage.
 • Wal-Mart benefits are available to full- and part-time associates. They include medical, dental, vision, life and paid time off. Associates can begin to earn their first month of profit sharing and more than \$150 per month for stock, an average benefit.
 Our benefits include a profit-sharing (401k) plan, dental, vision, life insurance, company-paid health insurance, vacation time and paid time off for those in sales or hourly service. More than half of our associates own company stock through our associate purchase plan.
 Seventy-four percent of Wal-Mart's hourly associates in the United States work full time. The percentage of full-time employees typically found in the retail industry.
 Our workers in unique in its size and diversity — from full-time career professionals to students working their way through college, from senior citizens seeking a break from retirement to people with disabilities.
 Given the facts, it is no surprise that more than half of the associates we surveyed said the benefits package, including health care, was a very important factor in their decision to accept a position at Wal-Mart.
 Thank you for being open to the facts about Wal-Mart. You can learn more at which site we are launching today — www.walmart.com.

Lee Scott
 President and CEO
 Wal-Mart Stores, Inc.

El 70% de los empleados de Wal-Mart en los EE.UU. que son pagados por hora también trabajan tiempo completo. Esta cifra es mucho mayor al nivel que se encuentra en la industria minorista, que es de entre 20 y 40 por ciento.

La verdad sobre los horarios:

Los salarios bajos de Wal-Mart significan que los que trabajan tiempo completo no necesariamente sean más adinerados. De hecho, si no intervienen otros factores, en los condados donde se instaló Wal-Mart entre 1987 y 1998, se experimentaron niveles de pobreza mayores a los demás condados estadounidenses. Fuente: Stephan J. Gotees and Hema Swaminathan, "Wal-Mart and County-Wide Poverty," Pennsylvania State University, October 18, 2004

Lo que afirma Wal-Mart

Fuente: Wal-Mart Fact Checker
www.purpleocean.org/walmart

Nuestro personal es único en cuanto a tamaño y diversidad. Incluye: profesionales de tiempo completo, estudiantes que están pagando su carrera académica, ancianos que buscan un cambio de su jubilación y personas discapacitadas.

Dado estos hechos, es sorprendente que más de la mitad de los empleados que encuestamos dijeran que el plan de beneficios, que incluye el cuidado médico, era un factor decisivo al aceptar un puesto en Wal-Mart.

Gracias por exponerse a todos los hechos sobre Wal-Mart. Usted puede aprender más en el sitio de Internet que lanzamos hoy.

Le saluda cordialmente,

Lee Scott, presidente y gerente general

Wal-Mart Stores, Inc.

La verdad sobre la diversidad:

En 2003, una investigación federal sobre la contratación de inmigrantes ilegales para hacer la limpieza de las tiendas Wal-Mart en todo el país resultó en 250 arrestos en 60 tiendas de 21 estados diferentes. Además, el gobierno federal informó a Wal-Mart que tiene que hacer frente a otra investigación sobre el conocimiento de sus ejecutivos en cuanto al uso de empleados ilegales por parte de sus contratistas de limpieza.

Fuente: "Judge rules for illegal immigrant janitors," Associated Press, January 3, 2005. "Illegal Immigrant Workers Sue Wal-Mart," Associated Press, November 9, 2003.

El paquete de beneficios de Wal-Mart, a disposición de empleados de tiempo completo o parcial, incluye el seguro de salud sin límite máximo de por vida. Las primas para empleados cuestan mensualmente menos de 40 dólares por individuo y menos de 155 dólares por familia, no importa cual sea el tamaño de ésta.

La verdad sobre el seguro:

Los empleados de tiempo parcial no tienen derecho a solicitar el seguro médico familiar y sólo pueden solicitar el seguro médico individual cuando hayan cumplido dos años de trabajo en la empresa, según Dan Fogleman, un vocero de Wal-Mart.

Fuente: John Heys and Paul Wilson, "Wal-Mart tops state CHIP list: Retailer stands out in program for uninsured kids," Charleston (W.Va.) Gazette, December 26, 2004



Concienciación



Una declaración ante el congreso

La información que sigue es un fragmento de “Wal-Mart: La anatomía de un mal vecino—Trabajadores, empresas, y la sociedad sufren cuando Wal-Mart llega a su ciudad”, un informe presentado ante la Cámara de Representantes de EEUU por Anthony D. Weiner, el representante del Noveno Distrito Electoral de Nueva York en diciembre de 2004. Cada una de estas declaraciones está respaldada con referencias a una fuente original, aunque no se citan aquí. (Fuentes: <http://www.house.gov/weiner/report37.htm> y el programa de televisión PBS Frontline: <http://www.pbs.org/wgbh/pages/frontline/shows/walmart/>).

A. Wal-Mart viola los derechos de los trabajadores

1. Los salarios de los empleados son ilegalmente bajos:

- A nivel nacional, el empleado medio de los supermercados ganó US\$10,35/hora en 2003, mientras que el empleado medio de Wal-Mart sólo ganó US\$8,23/hora—un 20% menos del promedio. Si trabajan una media de 32 horas a la semana, la mayoría de los trabajadores de Wal-Mart pueden llevar a casa menos de US\$1000 al mes después de que se descuenten los impuestos.
- En muchas ocasiones, Wal-Mart ha recurrido a tácticas ilegales para retener el sueldo de sus empleados (<http://walmartwatch.com/>):
- En Colorado en 2001, para resolver una demanda colectiva en la cual se alegaba que los empleados trabajaron fuera de sus horarios y sin sueldo, 69.000 trabajadores de Wal-Mart recibieron más de US\$50 millones de compensación por los sueldos que la compañía no les había pagado.
- En Oregon en 2002, un jurado resolvió a favor de 400 empleados en 27 tiendas de Wal-Mart que presentaron una demanda por horas extra no pagadas. En la demanda se afirmaba que los gerentes borraron horas del registro a los empleados y les obligaron a trabajar incluso después de terminar sus horas pagadas.
- Según el sindicato United Food and Commercial Workers, “Wal-Mart se enfrenta a 38 demandas a nivel estatal y federal presentadas por trabajadores no asalariados en 30 estados que acusan a la compañía de obligarles sistemáticamente

a trabajar largas horas no pagadas.”

- En una auditoría interna de 128 tiendas Wal-Mart de julio de 2000, se descubrió que 127 de las tiendas examinadas no cumplían la política de la compañía en cuanto a los descansos de los trabajadores. Según dicha auditoría, en una semana los trabajadores de Wal-Mart de todo el país acumularon 76.472 descansos que pese a corresponderles, no habían podido tomarse.

2. Wal-Mart impide la sindicalización de costa a costa:

- Desde 1995, el gobierno estadounidense ha registrado 60 quejas contra Wal-Mart ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales. Las violaciones de las leyes laborales por parte de esta compañía van desde despedidos ilegales de trabajadores que intentaban formar sindicatos hasta vigilancia ilícita y amenazas a trabajadores e intimidación de los empleados que protestaban.
- El 10 de octubre de 2002, el Departamento de Trabajo de Maine ordenó que Wal-Mart pagara la multa más alta de la historia del estado por violar leyes sobre el trabajo de menores. Wal-Mart había cometido 1.436 infracciones de estas leyes en 20 tiendas en el estado.
- Según United Food and Commercial Workers, “En febrero de 2000, cuando los carniceros en un Wal-Mart de Jacksonville, Texas votaron a favor de la representación sindical, la compañía se negó a reconocer el sindicato—y de repente redujo sus funciones a preparar paquetes de carne para la venta en autoservicio”.
- Wal-Mart ha publicado una “Manual para gerentes para mantenerse libres de sindicatos”. Esto da a los gerentes listas de indicios de que los trabajadores están

organizándose, incluyendo “reuniones frecuentes entre los trabajadores en sus casas”, y “empleados a los que nunca se les veía juntos que empiezan a hablarse”. El “Manual” les da a los gerentes un teléfono directo para que especialistas de la compañía puedan responder y parar los intentos de sindicalización.

3. Asistencia sanitaria inasiquible y la transferencia de los costos a los trabajadores:

- Debido a costosas primas de seguro y altos gastos deducibles, más de dos tercios de los trabajadores de Wal-Mart no participan en el plan de seguro médico de la compañía.
- El costo de cobertura completa para una familia es alrededor de US\$192 cada dos semanas—el 36% del sueldo mensual del empleado medio antes de descontar los impuestos.
- Casi 700.000 de los trabajadores de la compañía se ven obligados a obtener seguro médico del gobierno o a través de la póliza de su esposo/a.
- Desde 1993, Wal-Mart ha aumentado el costo de la prima de seguro de sus trabajadores en más de un 200%, mientras que la inflación del servicio médico sólo ha subido un 50% durante este mismo período—lo cual supone un índice de aumento 300% más alto para las primas que para la asistencia médica.
- En 2002, Wal-Mart ha aumentado la espera necesaria para que empleados a tiempo completo puedan inscribirse en su seguro de 90 días a 6 meses. Los empleados a media jornada deben esperar 2 años antes de poder participar, y no pueden contratar cobertura para sus hijos ni para su esposo/a. La espera media a

El Congreso cont. pág. 5



Concienciación

El Congreso *cont. pág. 4*

nivel nacional para el seguro médico de grandes compañías es de 1,3 meses.

- La compañía gastó US\$500.000 para ayudar a frustrar una iniciativa electoral que requería que los grandes empleadores pagaran el seguro médico de sus trabajadores. Sin embargo, legisladores de California han dicho que celebrarán vistas para investigar acusaciones de que Wal-Mart carga al estado una fracción injusta de los costos de la asistencia médica de los empleados de la empresa. (<http://www.corp-watch.org/article.php?id=11788>)

B. Wal-Mart viola los derechos humanos

Wal-Mart busca agresivamente la mano de obra extranjera barata para reducir los costos de producción. Recurre sobre todo a fabricantes chinos que son conocidos por las condiciones de explotación de sus fábricas. Wal-Mart dispone de 6.000 proveedores mundiales y el 80% están en China.

Frontline visitó el puerto de Long Beach en California, uno de los puertos de entrada de cargamentos de productos de consumo hechos en China, que van desde maquinaria y juguetes a ropa y zapatos, con un valor anual estimado en US\$36 mil millones. EEUU exporta a China materias primas tales como algodón, pieles, chatarra y excedentes de papel, lo cual asemeja EEUU a un “país del tercer mundo” que suministra los recursos al gigante industrial, China. El año pasado, EEUU anunció un déficit comercial con China de US\$120 mil millones, y a medida que dicho déficit crece, desacata la promesa de Washington de exportar masivamente a China productos hechos en EEUU. (pasaje de una transcripción de PBS Frontline)

1. “Desde su sede en el estado de Arkansas, la compañía ha establecido una red de 10.000 proveedores y los presiona constantemente para que rebajen los precios. Al mismo tiempo, los compradores de Wal-Mart continuamente

buscan por todo el mundo fuentes de suministro aún más baratas, de modo que los proveedores y los países compiten fuertemente entre sí.

2. Para obtener el máximo ahorro, Wal-Mart depende abrumadoramente de la mano de obra de fabricantes chinos que son conocidos por las condiciones de explotación y esclavitud de sus fábricas. Debido al hecho de que China no tiene sindicatos independientes que aporten las protecciones laborales básicas, las exigencias de productividad de Wal-Mart resultan en un estándar de vida inferior para los trabajadores chinos.
3. Un funcionario laboral chino que pidió el anonimato para evitar ser castigado dijo: “Wal-Mart presiona a la fábrica para que rebaje los precios, lo que ésta logra alargando la jornada de trabajo y rebajando los salarios. Y los trabajadores no tienen opciones. Las fábricas de China operan envueltas en el mayor secreto, tras de puertas de metal cerradas con llave y sin señal alguna que indique que se trata de una fábrica, y no permiten visitantes”.
4. En cuanto a las violaciones de los derechos laborales, Wal-Mart no revisa efectivamente sus fábricas en China. Éstas frecuentemente reciben avisos de revisiones con anticipación y, según un organizador laboral chino, las fábricas “muchas veces se preparan para ser revisadas limpiando, creando falsas planillas de control de horas e instruyendo a los trabajadores para que sepan qué deben decir a los revisores”. Wal-Mart no revisa con regularidad a las fábricas más pequeñas ni a los subcontratistas.

5. Se eliminó a Wal-Mart de KLD & Co.’s Domini 400 Social Index, un índice de responsabilidad social utilizado por compañías financieras a la hora de hacer inversiones, debido a “las condiciones de explotación” encontradas en las fábricas de sus proveedores extranjeros. Según KLD, Wal-Mart no hace lo suficiente para asegurar que sus proveedores cumplan con “los estándares adecuados en cuanto a los derechos humanos o laborales”. KLD también revela que se acusa a una fábrica china de bolsos de someter a sus trabajadores a 90 horas de trabajo semanales, salarios extremadamente bajos y condiciones parecidas a las que existen en una cárcel, todo ello debido a las exigencias de Wal-Mart.

C. Wal-Mart viola los derechos de las comunidades

Wal-Mart se proyecta como reflejo de los valores tradicionales de los pequeños pueblos estadounidenses. Sin embargo, su estrategia de saturar los mercados de sus tiendas ha resultado ser una fuerza destructiva para los minoristas locales. Dado que Wal-Mart se esfuerza por reducir los costos de producción, lo cual se logra en particular mediante condiciones laborales de explotación, es casi imposible que comerciantes más responsables puedan competir. Como consecuencia, la inauguración de una nueva tienda Wal-Mart frecuentemente equivale al cierre masivo de negocios locales como ferreterías, minoristas de ropa o supermercados.

1. Wal-Mart utiliza una “estrategia de saturación”.

- En un estudio de la Universidad del Estado de Iowa llevado a cabo en 1993, se

El Congreso *cont. pág. 8*



(www.pbs.org/itvs/storewars/story.html)



Concienciación

Más abusos de mano de obra en fábricas de explotación

- El 22 de marzo de 2004, los trabajadores de King Yong, una gran fábrica taiwanesa ubicada en Nicaragua que exporta prendas a Wal-Mart y Kohl's organizaron un sindicato. Poco después, la fábrica empezó a despedir veintenas de trabajadores, incluso a algunos de los líderes del sindicato recién electos. King Yong continúa descatando las reiteradas demandas del gobierno nicaragüense para que se reincorpore inmediatamente los más de 400 trabajadores despedidos, se le ponga fin a las excesivas horas extra obligatorias, se pague el sueldo legal por horas extra, y se corrijan las muchas violaciones de salud y seguridad que incluyen problemas como iluminación inadecuada, demasiado ruido, la mala ventilación y la ausencia de cursos de capacitación en materia de salud y seguridad.
- Lee Kil-Soo, dueño de la fábrica Daewoosa en Samoa Americana, fue condenado en febrero de 2003 por tráfico de humanos, específicamente por confinar de manera ilegal a los trabajadores a "servidumbre no voluntaria", retener sus pasaportes, y amenazarles con deportarlos como represalia por cualquier acto de no conformidad. Una investigación llevada a cabo por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos informó que a los trabajadores de Daewoosa a menudo se les golpeaba, se les privaba de comida, y se les forzaba a trabajar sin pago. La ropa producida por la fábrica Daewoosa se vendía con una etiqueta que decía "Made in the USA" (Hecho en EEUU) porque Samoa Americana es un territorio estadounidense. Antes del arresto de Lee y el cierre de la fábrica, Daewoosa suministraba ropa a J.C. Penney, Kohl's, Sears, Target y Wal-Mart. Según el periódico Manchester Guardian Weekly, sólo JC Penney le ha pagado el sueldo debido a los trabajadores de Daewoosa.
- Un empleado de un proveedor chino describió las dificultades de tener que sobrevivir con US\$75 al mes. Casi nunca podía comprar carne, y su familia subsistía principalmente con vegetales. Durante cuatro años no tuvo ni un aumento de sueldo.
- Según el Comité Nacional de Trabajo, una de las organizaciones más importantes en contra de las fábricas de explotación, la ropa cosida en China normalmente está hecha por chicas jóvenes (de 17 a 25 años; al cumplir 25 años se les despide porque son "demasiado viejas"). Se les obliga a trabajar siete días a la semana, muchas veces incluso después de la medianoche por 12-28 centavos la hora, y sin beneficios. Las mujeres son albergadas en dormitorios sucios y en condiciones de hacinamiento (15 en cada cuarto), y se les alimenta con gachas de arroz aguado. Los trabajadores son vigilados 24 horas al día y se les puede despedir incluso por hablar sobre las condiciones en la fábrica. (<http://www.nlnet.org/campaigns/archive/chinareport/>)
- Trabajadores de la Fábrica Beximco, en Bangladesh, que produce camisas y pantalones que se venden en las tiendas Wal-Mart, trabajan 12 horas al día, 7 días a la semana y reciben sueldos entre 9-20 centavos la hora.
- El 23 de octubre de 2003, se arrestó a 250 trabajadores ilegales en las afueras de 61 tiendas Wal-Mart en 21 estados. Los funcionarios de inmigración también se llevaron cajas de documentos de la sede de Wal-Mart en Bentonville, Arkansas para determinar si se debe acusar a la empresa de emplear a sabiendas a contratistas que usaban trabajadores ilegales. Nueve de los empleados arrestados durante las redadas han presentado una demanda en la que alegan que Wal-Mart sabía que eran inmigrantes ilegales y que violó leyes federales contra el crimen organizado por conspirar con contratistas de limpieza para pagarles sueldos bajos. (<http://www.responsibleshopper.org/>)
- Las blusas "Made in America" (Hechas en Estados Unidos) de Wal-Mart de hecho fueron fabricadas en Asia con mano de obra infantil.
- En China, los trabajadores que cosen prendas trabajan 112 horas por semana. Muchas veces se les prohíbe beber líquidos o ir al baño, y los capataces llevan garrotes que hacen cargas eléctricas.
- En Guatemala, cuando Flor de Maria Salguero, una organizadora del sindicato, concertó una entrevista entre mujeres que fabrican ropa para Wal-Mart y un periodista investigativo, ésta fue brutalmente golpeada y violada, y le dijeron, "Esto es lo que pasa cuando te metes con extranjeros". (www.heureka.clara.net/gaia/globalo2.htm)
- Los gobiernos de México y la República Checa ya han presentado demandas en nombre de los empleados de Wal-Mart en su país, en las que alegan que estos son maltratados. (Fuente: The Agribusiness Examiner, 29 de marzo de 2005, Edición #400 En vigilancia de la Agroindustria Empresarial www.organicconsumers.org/politics/walmart32905.cfm)
- En septiembre de 2004 los habitantes de Teotihuacan, que queda cerca de la Ciudad de México, protestaron por la construcción estilo almacén de una Bodega Aurrera, una unidad de Wal-Mart, al borde de unas ruinas arqueológicas. El sitio de la construcción se encuentra menos de una milla de un parque turístico que alberga las ruinas principales y que es visible desde la cima del Pirámide del Sol, una estructura que ha estado en el sitio por más de 2.000 años. Los que se oponen al plan están recurriendo a la vía legal para detener la construcción. Fuente: www.responsibleshopper.org/basic.cfm?cusip=931142



Concienciación

7



Empleados observan el traslado de empresa al sur de la frontera

Según Randall Larrimore, ex director ejecutivo de *MasterBrand Industries* (la empresa matriz de Master Lock), conforme los costos de fabricación en EEUU aumentaron a lo largo de los años, Master Lock pudo trasladárselos al consumidor.

Pero durante los años noventa, fabricantes asiáticos empezaron a producir candados de una manera mucho más económica. “Cuando la diferencia era de sólo un dólar, los minoristas como Wal-Mart preferían vender el candado, el grifo o el martillo de la marca conocida”, comentó Larrimore. “Pero cuando la diferencia se amplió, cuando nuestro producto costaba US\$9 y el importado US\$6, entonces los minoristas ofrecían un descuento verdadero a los consumidores porque vendían las dos líneas. Al final, solamente vendían una línea”.

En enero de 1997, Master Lock anunció que, luego de 75 años de fabricar candados en Milwaukee, iba a empezar a importar

más productos de Asia. Poco después, Master Lock inauguró una fábrica en Nogales, México. Hoy, solamente produce entre el 10% y el 15% de sus candados en Milwaukee y los 300 empleados de esa planta fabrican, en su mayor parte, componentes que se envían a Nogales, donde ahora hay 800 trabajadores.

Aunque no eran conscientes de las consecuencias, los mismos empleados de Master Lock en Milwaukee que hacían sus compras en Wal-Mart con el fin de ahorrar dinero inevitable e indirectamente ayudaron a trasladar sus propios empleos a Nogales. “¿Entendemos lo que hacemos como consumidores?”, pregunta Larrimore. “Creo que no; pero aunque si entendieramos, diríamos: ‘El producto de Master Lock vale US\$9 y el de la otra marca cuesta US\$6...que elija el consumidor’”. (www.fastcompany.com/magazine/77/walmart.html)

“Todo que hacemos está impulsado por una misión compartida: la de mejorar la calidad de vida de la gente común y corriente por todo el mundo”.

Una cita del sitio Web de Wal-Mart (www.walmartstores.com)

En el estado de Wisconsin, empleados de Wal-Mart representan la mayor cantidad de personas que carecen de seguro médico y que por lo tanto solicitan ayuda financiera del estado para pagar sus facturas médicas.

Wal-Mart ha hecho que los consumidores crean que no existe una diferencia entre el precio de un producto y su costo. Su énfasis implacable en el “precio” subraya una faceta de la globalización de la cual los estadounidenses tan solo empiezan a percatarse: la disminución continua de precios tiene sus consecuencias.

(www.fastcompany.com/magazine/77/walmart.html)

“Queremos tener aire limpio y agua pura, buenas condiciones de vida y la mejor asistencia sanitaria del mundo, pero no estamos dispuestos a pagar para los productos que se fabrican bajo dichas condiciones”.

Steve Dobbins, Presidente de Carolina Mills



Defensa

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

El grupo marianista para la justicia social

Su equipo encargado de la cuestión sobre la mano de obra en las fábricas donde se explota al trabajador sigue presionando a Wal-Mart para que firme un compromiso, el cual garantizaría que los obreros de la industria textil en Bangladesh cobren su sueldo durante el permiso de maternidad (actualmente cuatro meses de sueldo) que el gobierno requiere cuando las obreras embarazadas dejen de trabajar. El hermano Steve O'Neil y Al Prendergast, se reunieron con Lee Scott, presidente ejecutivo de Wal-Mart y varios de sus altos ejecutivos. El grupo que organizó la reunión se hace llamar Interfaith Center on Corporate Responsibility y le planteó la idea de firmar un compromiso al señor Scott. Éste se mostró atento e interesado

en los comentarios de ellos y pareció no saber cómo llevar a cabo una solución. Los marianistas van a mantener un diálogo con Wal-Mart.

El 20 de marzo de 2005 un grupo de alumnos de la Universidad de Dayton que está a favor de los derechos humanos se reunió con el señor Scott en relación al mismo asunto. Tras repetidas llamadas telefónicas entre el grupo y los altos directivos de Wal-Mart, parece que por primera vez esta empresa piensa firmar el acuerdo. Se le puede dar continuidad al asunto visitando la página web: www.msjc.net/Sweatshop.

Un aprendiz marianista que se graduó recientemente de relaciones internacionales de la Universidad de Santa María

en San Antonio trabaja en Bangladesh y ayuda a los marianistas para que establezcan una estrategia para la fábrica donde los trabajadores son dueños. Él va a visitar un par de fábricas que hacen prendas de vestir para Wal-Mart. Otro ex alumno de la Universidad de Dayton y aprendiz en una ONG marianista de la ONU hace investigaciones sobre las condiciones actuales de la mano de obra infantil en la economía global. Además, realiza investigaciones sobre con quien debería colaborar en la ONU el equipo para la colaboración de la justicia marianista para aumentar la influencia sobre las fábricas que explotan a sus trabajadores a nivel mundial.

El Congreso *cont. pág. 5*

concluye que Wal-Mart tiene un impacto perjudicial sobre el comercio local. Según dicho estudio, hubo comunidades en que se produjo un aumento del 3% en las ventas minoristas inmediatamente después de que se inaugurara una nueva tienda Wal-Mart dentro de esas localidades. No obstante, a lo largo de los primeros años posteriores, las ventas minoristas de ropa para caballero y niños experimentaron un descenso del 44% como promedio; las ventas de ferretería cayeron un 31%; y las ventas de jardinería un 26%. En un informe de Congressional Research Service de 1994, esta disminución se atribuye al uso por parte de Wal-Mart de una estrategia de "saturación" que se entiende como la inauguración de muchas tiendas dentro de una pequeña zona con el fin de asfixiar a la competencia.

2. Wal-Mart elimina las opciones del consumidor.

• Según Retail Forward, una organización dedicada a investigaciones y consultoría sobre la administración mundial de negocios, cada vez que se inaugura una nueva tienda Wal-Mart Supercenter, dos supermercados locales se ven forzados a cerrar.

3. Wal-Mart perjudica los negocios locales — Estudios de caso:

• Un estudio de 2003 encargado por el ayuntamiento de Los Angeles revela que "[la amenaza de la incursión de Wal-Mart en el mercado de comestibles de California del sur] ya está desencadenando una dinámica en la cual los supermercados están negociando con los trabajadores para reducir los salarios en un intento de "nivelar el 'terreno de juego'".

• En 2001 la Universidad del Estado de Mississippi llevó a cabo un estudio sobre las inauguraciones de tiendas Wal-Mart en dicho estado que revelaba que "las tiendas Wal-Mart Supercenter de Mississippi arrebataron la mayoría de sus ventas de comestibles a tiendas ya existentes dentro de sus respectivos condados. Por lo tanto, estas tiendas experimentaron un descenso promedio anual de ventas del 10,1% tras el primer año posterior a la inauguración de la tienda Wal-Mart, y este descenso llegó a más del 19% después de 5 años".



Acción

Educación Anti-Wal-Mart

Entre el 13 y el 19 de noviembre, más de 400 organizaciones de todo el país – desde los dueños de negocios pequeños y los grupos de derechos de la mujer hasta los ecologistas y los sindicatos – se reunirán para hacer frente a Wal-Mart. Presentarán en 7.000 diferentes sitios la película “Wal-Mart: El alto costo de los precios bajos”.

La película presenta críticas contra el impacto de Wal-Mart sobre: los negocios pequeños, los obreros, los sindicatos, el seguro médico y el medioambiente. Lo hace de una manera excepcionalmente interesante, hablando directamente con los negocios familiares llevados a la quiebra y varios actuales o ex-gerentes y empleados de Wal-Mart. De este modo, el director Robert Greenwalk personaliza con eficacia la lucha contra la compañía más grande del mundo.

Las escenas con los ex-gerentes de Wal-Mart intrigan. Se ve a antiguos patrones hablando con mucho pesar sobre cómo ellos y la gente que conocían llevaron a cabo campañas anti-sindicales agresivas e ilegales, borrarón las horas extra de las computadoras de la tienda, alardearon de la destrucción de los centros de la ciudad y animaron a sus empleados a acogerse a programas públicos de protección social. Aunque estas críticas no son nuevas, nunca han sido expresadas por tanta gente que trabajaba para la compañía. (<http://walmartwatch.com/>)

La reseña de Salon declara: “Lo que hace la película tan poderosa es lo completo del retrato que presenta, tanto sus detalles como su alcance. La mayoría de esta gente es americana, completamente común y corriente, de la clase obrera o media-baja, y cree en la bandera, el país, Dios y el capitalismo – no son activistas de la extrema izquierda ni eruditos con alguna teórica crítica. La gran parte creía en Wal-Mart también y se horrorizó al enterarse de que los precios bajos de Wal-Mart dependían de la pobreza forzada de sus empleados. (“Beyond the Multiplex,” Salon.com, November 3rd, 2005. <http://www.salon.com/ent/movies/review/2005/11/03/btm/>)

Entertainment Weekly gave the film an “A-” rating. (Entertainment Weekly, November 4th 2005, http://www.ew.com/ew/article/review/movie/0,6115,1125297_1_0_,00.html)



WAL-MART: EL ALTO COSTO DE LOS PRECIOS BAJOS

Guerras entre tiendas

Escrita, realizada y dirigida por Micha Peled, la película sigue el conflicto que ha durado un año y que polarizó Ashland, VA (población 7.200) cuando Wal-Mart decidió construir una megatienda en la periferia del pueblo. El debate que provocó tal decisión dió lugar a un conflicto entre los vecinos mismos.

Es una película que trata sobre el derecho de la comunidad a decidir sobre su propio futuro: ¿Cuáles son los valores más importantes? ¿Quién tiene derecho a decidir?

A la pregunta de qué esperaba lograr con esta película, director Peled respondió: “La veo como una parábola de nuestra época, en la cual la enorme maquinaria de relaciones públicas de una multinacional es casi imparabile. Imparabile a menos que las comunidades se preocupen por concienciarse sobre las verdaderas implicaciones a largo plazo de permitir que las grandes tiendas entren en su pueblo, y a menos que el ayuntamiento actúe democráticamente para incluir a todos los residentes en el proceso de la toma de decisiones.

Espero que esta película llegue a ser un valioso instrumento para las autoridades de los pueblos pequeños para tomar decisiones mejores sobre las grandes tiendas.”

Guerra entre tiendas se estrenó en el festival internacional de cine de San Francisco el 25 de febrero de 2005 y en el resto del país en PBS en junio. (<http://www.corpwatch.org/article.php?id=460> and <http://www.pbs.org/itvs/storewars/film.html>.)

¿Es Wal-Mart bueno para América?

Este programa de PBS está disponible en DVD y VHS a través de ShopPBS (www.pbs.org/wgbh/pages/frontline/shows/walmart/). Escuelas, bibliotecas y otras instituciones educativas pueden comprar videos educativos a través de Shop PBS for Teachers en formato DVD y VHS, o a través de PBS Video llamando a 1-877-PBS-SHOP, mandando un fax con su pedido al 1-866-274-9043 (hay que incluir el título del artículo, el número del pedido y la información de su tarjeta de crédito) o enviando su pedido a: PBS Video, PO Box 609, Melbourne, FL 32902-0609. (Hay que incluir un cheque, un giro postal o la información de su tarjeta de crédito junto con su pedido.)



Acción

Consejos del 'centro de inquietudes'

Con todos los informes sobre el abuso en las fábricas de explotación, la degradación del medioambiente y la absorción corporativa de actividades económicas, es muy fácil rendirse ante la desesperación. Necesitamos alimentos, ropa, bienes de consumo duraderos y una variedad de servicios, pero ¿cómo podemos comprarlos sin agravar dichos problemas? ¿Es posible tomar decisiones de consumo e inversión capaces de impulsar movimientos que generen cambios sociales y democracia económica?

El Centro comercial alternativo del Centro de inquietudes es una fuente utilizada para contestar estas preguntas: fue diseñado como un punto de partida para el consumidor consciente y ofrece reflexiones breves sobre las opciones que existen para hacer compras responsables, así como enlaces al sitio Web de grupos especializados. El centro comercial tiene tres secciones:

- ¿Cuáles bienes y servicios están disponibles de "comercio justo" y de otros proveedores alternativos?
- Cuando no existen productos alternativos, ¿cómo podemos estar seguros de que las compras e inversiones dominantes van a favorecer a las empresas más responsables en lo que atañe a la sociedad y al medioambiente?
- ¿Qué otras organizaciones ofrecen información sobre compras alternativas?

(<http://www.coc.org/focus/private/alternativemall.html>)

Una opción que ofrece el Centro comercial es la **del Consumidor responsable**, un sitio Web donde podemos enterarnos de datos sobre los productos que compramos todos los días. Se pueden investigar cientos de empresas con respecto a una variedad de asuntos como fábricas de explotación, contaminación, ética y discriminación, entre otros.

Datos sobre Wal-Mart según el Consumidor responsable:

- El perfil indica problemas serios y/o patrones de conducta social negativa de importancia
- El perfil incluye asuntos significativos medioambientales negativos, los cuales pueden ser preocupantes para el consumidor

En concreto, existe información documentada en cuanto a la participación de Wal-Mart en prácticas que incluyen: deforestación, emisiones tóxicas en sitios de construcción, fábricas de explotación, competencia desleal, prestaciones inadecuadas para los trabajadores, trabajo de menores, influencia empresarial en los gobiernos federales y estatales, erosión cultural local, discriminación sexual o racial, violaciones a los derechos humanos y conflictos jurídicos. (<http://www.responsibleshopper.org/>)

Escriba a Wal-Mart:

Envíe cartas a Lee Scott para ayudar a mantener el mensaje vigente. Puede encontrar una carta modelo en el sitio Web Marianista. (www.msjc.net/Sweatshop).

Personas clave:

- Presidente S. Robson (Rob) Walton
 - Presidente, Director ejecutivo y Director H. Lee Scott, Jr.
 - Vicepresidente ejecutivo y Director general de finanzas Thomas M. (Tom) Schoewe
- Wal-Mart Stores, Inc.
702 SW 8th St.
Bentonville, AR 72716
Número de teléfono: 479-273-4000
Número de fax: 479-273-4053

Sitios informativos en Internet:

(todos con información relacionada con el tráfico de personas)

Wal-Mart Watch
walmartwatch.com/

China Labor Watch
www.chinalaborwatch.org/

Fact-Checker
factchecker.purpleocean.org/

Corporation Watch
www.corpwatch.org

Report to Congress
<http://www.house.gov/weiner/report37.htm>

Truth Out
www.truthout.org/labor.shtml

Organic Consumers
www.organicconsumers.org

Traducción al español por Susan Ayoob, Sara Benet, Elizabeth Ann Chegezy, Erin Coleman, Joshua Covey, Sarah Guth, Aaron Schwab, Ellen Wingo del Instituto de Estudios Internacionales en Monterey, CA.

Editado por Helena Alvarez de la Miyar, Eleonora Ronconi, y Adriana Zuniga Hernandez.

¡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 cualquier forma 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 Schafer, SDS