

Informe Borrador

Atención a las violaciones de los derechos laborales en Tarrant Ajalpan, México mediante el procedimiento de quejas de la Iniciativa de Comercio Ético

mayo 2004

Atención a las violaciones de los derechos laborales en Tarrant Ajalpan, México mediante el procedimiento de quejas de la Iniciativa de Comercio Ético.

Contenido	
Introducción	2
Recuento del proceso	3
Asuntos pendientes	7
Lecciones aprendidas	8
Recomendaciones	8
Anexo 1 – Carta de CAWN y CAT a LS&CO detallando las violaciones de Ajalpan, fechada el 26 de agosto.	9
Anexo 2 – Correo electrónico del 10 de septiembre de LS&CO a CAWN, MSN, y CAT	15
Anexo 3 – Carta de CAWN, MSN y CAT a LS&CO, fechada el 11 de septiembre de 2003, llamando la atención acerca de la decisión de LS&CO de no hacer más pedidos a Ajalpan	16
Anexo 4 - Lista de acciones llevadas a cabo por LS&CO, elaborada por Michael Kobori, Director, Global Code of Conduct Levi Strauss & Co.	18
Anexo 5 - Informe presentado por LS&CO ante la audiencia del Tratado de Libre Comercio que tuvo lugar el 1 de abril	20

Atención a las violaciones de los derechos laborales en Tarrant Ajalpan, México mediante el procedimiento de quejas de la Iniciativa de Comercio Ético.

Introducción

El propósito de este documento es proporcionar un registro del diálogo entre Levi Strauss y Co. (LS&CO), la Red de Mujeres en Solidaridad con las Mujeres Centroamericanas (CAWN) y el Centro de Apoyo al Trabajador (CAT), en relación con las violaciones a los derechos laborales en Tarrant Ajalpan México que salieron a la luz a raíz de una queja expuesta por la CAWN a la Iniciativa de Comercio Ético.

La Iniciativa de Comercio Ético (ETI por sus siglas en inglés) fue creada para identificar y promover prácticas correctas en la implementación de los códigos de conducta corporativos, incluyendo el monitoreo y la verificación independiente del cumplimiento de los códigos existentes. El objetivo específico de la ETI es permitir a sus tres tipos de miembros (empresas, sindicatos y ONGs) el trabajo en colaboración para identificar y fomentar la aplicación de prácticas correctas a fin de incrementar la credibilidad en la implantación de códigos de conducta corporativos con base en parámetros laborales internacionales. En ocasiones, los sindicatos o las ONGs miembros de la ETI reciben información sobre violaciones a los códigos laborales en plantas o instalaciones que trabajan como contratistas o proveedores para empresas miembros de la ETI. Casi siempre, son los sindicatos u ONGs afiliados a la iniciativa los que reciben esta información en primer lugar y luego la hacen llegar a las compañías miembros de la ETI afectadas.

Esta denuncia hecha a través de la ETI debe contemplarse como una de las muchas acciones concertadas que se han llevado a cabo para abordar las violaciones laborales que han tenido lugar en la planta de Tarrant en Ajalpan. Incluso, una coalición internacional ha trabajado en el caso. Entre las organizaciones que han intervenido podemos mencionar a:

CAT en México,

Workers Rights Consortium (WRC) (Consortio por los Derechos de los Trabajadores) en México y Estados Unidos,

US/Labor Education in the America's Project (Proyecto de Educación Laboral en las Américas /Estados Unidos)

Maquila Solidarity Network (Red de Solidaridad con los Trabajadores de la Maquila) Canadá

United Students Against Sweatshops (Estudiantes Unidos Contra la Explotación)

Sweatshop Watch (Vigilantes contra la Explotación Laboral),

Centro de Solidaridad, México y

Clean Clothes Campaign (Campaña Ropa Limpia), Europa.

Estas organizaciones, en coordinación, han realizado una serie de actividades como son: una investigación del WRC sobre las violaciones incurridas por Tarrant en México a través de una campaña dirigida a las marcas para las que produce la planta, reuniones para participación de estas marcas, cabildeo con el gobierno mexicano nacional e internacionalmente, cabildeo con el gobierno de Estados Unidos en Estados Unidos y en México, manifestaciones de ex trabajadores de Tarrant fuera de edificios del gobierno en México, presentación de una queja en Estados Unidos y Canadá contra el gobierno mexicano por no haber establecido reglamentaciones laborales de carácter nacional en las disposiciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC/NAFTA) y una gira de concientización al público en

Estados Unidos realizada por trabajadores de Tarrant que rindieron testimonio en una audiencia relacionada con la queja sobre las omisiones en el TLC.

Algunos de los logros de estos esfuerzos fueron (i) una importante actuación de The Limited (una marca con bastante influencia para la que produce la planta) que envió un equipo de Verite para que realizara un monitoreo de la fábrica, (ii) el interés que mostraron las autoridades pertinentes de Estados Unidos en México, y (iii) la admisión en tiempo récord de la queja, vía una disposición en el TLC, por parte de las Oficinas Administrativas Nacionales (NAO) en Estados Unidos y Canadá.

Cuando se estableció la ETI, sus miembros acordaron que cualquier presunta violación de esta naturaleza sería informada, en primera instancia, a la compañía miembro de la ETI afectada para permitirle investigar y llevar a cabo acciones correctivas antes de que la presunta violación se convirtiera en un asunto que se ventila en los medios (se puede encontrar información completa sobre el procedimiento en www.ethicaltrade.org).

Además de resolver las discrepancias, la intención de la ETI es promover la comunicación y las buenas relaciones laborales entre sus miembros, fomentando un espíritu colaborador para la resolución cualquier violación al código de la ETI en las cadenas de suministro y fomentar la confianza en que este enfoque puede producir resultados.

A finales de agosto del 2003, el Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) le solicitó a la Red de Mujeres en Solidaridad con las Mujeres Centroamericanas (CAWN), que como afiliada de la *Clean Clothes Campaign* (Campaña Ropa Limpia) y miembro de la ETI, interpusiera una queja ante la ETI respecto a violaciones de los códigos laborales en la planta Tarrant Ajalpan en México, que entonces confeccionaba productos para Levi Strauss and Co. (LS&CO), compañía miembro de la ETI.

La Red de Solidaridad con los Trabajadores de la Maquila (MSN) representó a CAWN en la mayor parte del proceso y fue invitada por CAWN a continuar participando por su amplia experiencia y conocimiento en el campo de los derechos laborales en México. Para llamar al proceso de violación al código, CAWN, en nombre del CAT y de los trabajadores de Tarrant Ajalpan, se puso en contacto con LS&CO y le informó de las violaciones al código. El inicio de este proceso, abrió un espacio "formal" para la negociación entre CAT, CAWN y LS&CO.

Cabe mencionar que LS&CO. era una de varias compañías para las que trabajaba Tarrant Ajalpan y que las relaciones de LS&CO con la planta habían iniciado en mayo de 2003. LS&CO. fue la primera empresa que respondió a la solicitud de diálogo planteada por la ONG y la única en reunirse con los trabajadores y emprender acciones legales ante el gobierno respecto a este asunto.

Recuento del proceso de queja de la ETI

1. A finales de agosto de 2003, el Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) solicitó a La Red de Mujeres en Solidaridad con las Mujeres Centroamericanas (CAWN), ésta en calidad de organización afiliada a la Campa_a Ropa Limpia y miembro de la ETI, que iniciara un procedimiento de quejas (tal como se contempla en la ETI) en relación con las acusaciones de violación a los términos del Código de Ética de la ETI en la fábrica de

Tarrant Ajalpan en México, la cual estaba manufacturando para Levi Strauss and Co. (LS&CO), empresa miembro de la ETI. La Red en Solidaridad con los Trabajadores de la Maquila (MSN) actuó como representante de CAWN durante una parte muy importante del proceso y CAWN la invitó a seguir participando debido a su amplia experiencia y conocimientos de experto en el campo de los derechos laborales en México.

2. Para invocar el procedimiento a seguir ante violaciones del Código de la ETI, CAWN se dirigió por escrito a LS&CO en nombre del CAT y de los trabajadores de Tarrant Ajalpan detallando las violaciones del Código (ver anexo 1).
3. El inicio del procedimiento por el caso de violaciones al Código de la ETI proporcionó un foro de discusión "formal" en el cual también se pudieron desarrollar las negociaciones entre el CAT, CAWN y LS&CO.
4. LS&CO aceptó mantener contacto telefónico con el CAT y CAWN para llegar a un acuerdo sobre los siguientes pasos a seguir en el proceso. Hasta la fecha se han realizado siete llamadas.
5. LS&CO estuvo de acuerdo en el envío de un equipo independiente de monitoreo, Verite, para investigar las alegadas violaciones de los derechos laborales.
6. Poco después de la primera teleconferencia, LS&CO informó al CAT y a MSN (ésta última en nombre de CAWN) que la gerencia de Tarrant se negaba a permitir una investigación independiente, así como a iniciar negociación alguna con el CAT y a reincorporar a los ocho trabajadores despedidos. LS&CO también comunicó su intención de no efectuar más pedidos a Tarrant, a quien informó que la producción de su actual pedido debería estar acabada a mediados de octubre de 2003. Esto fue comunicado por correo electrónico (ver anexo 2).

El CAT y MSN, esta última en nombre de CAWN, consideraron inapropiada la decisión de LS&CO de terminar su relación comercial con Tarrant así como el hecho de que LS&CO comunicara dicha decisión a este proveedor sin previa consulta y sin esfuerzos adicionales que presionaran al cumplimiento con la legislación laboral mexicana y con los principios éticos que LS&CO tiene en relación a sus fuentes de suministro. (Se está en espera de documentación que verifique que Tarrant no desea continuar su relación comercial con LS&CO. (LS&CO fue incapaz de proporcionar documentación que verifique que Tarrant ya no desea continuar su relación comercial con LS&CO.)

7. CAT y MSN/CAWN dieron a conocer estas cuestiones a LS&CO en una carta (ver anexo 3) que incluía las siguientes solicitudes:
 - (i) El envío de un equipo independiente de investigación a Puebla para realizar entrevistas fuera del recinto de la fábrica con el fin de confirmar las violaciones del Código de Ética que se han venido produciendo. Asumir el compromiso de hacer público el informe que resultase de tal investigación. El informe debería incluir el hecho de que se le negó a LS&CO tanto la petición de que un equipo auditor independiente tuviera acceso a la fábrica como la elaboración de una propuesta de solución clara.

- (ii) La adquisición de un compromiso de comunicarse directamente con los trabajadores de Ajalpan.
- (iii) Que se citara públicamente el informe del Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC) como evidencia de los graves problemas que tienen lugar en Tarrant.
- (iv) La implementación de serios esfuerzos para conseguir que otras marcas compradoras de Tarrant se involucraran en presionar a dicha compañía para exigirle el respeto a la legislación laboral mexicana.
- (v) Comunicación al Gobierno local de Puebla de los resultados de la investigación y de la preocupación por las violaciones del Código, especialmente la libertad de asociación.

8. Como respuesta a estas solicitudes (ver anexo 4), LS&CO:

8.1 Envío una carta al Gobernador de Puebla y a otros funcionarios de los gobiernos mexicano y de los EE.UU. instándoles a investigar estas graves acusaciones y a apoyar a los trabajadores en el ejercicio de su derecho legal a la libre asociación.

8.2 En su carta al Gobernador de Puebla reconoció que el informe del WRC sobre la fábrica Tarrant Ajalpan planteaba graves acusaciones de violación del Código de Ética y de la legislación laboral.

8.3 Comunicó sus acciones y preocupaciones a otras compañías que podían estar manteniendo relaciones comerciales con la fábrica o con Tarrant.

8.4 Explicó que Tarrant no estaba dispuesta a aceptar en el futuro más pedidos de LS&CO.

9. La solicitud del CAT y MSN/CAWN respecto al envío de un equipo independiente de investigación a Puebla para realizar entrevistas fuera de la fábrica no se vio cumplida. Tampoco se volvió a discutir en las conferencias telefónicas la preocupación expresada por CAT y CAWN en referencia al carácter (unilateral) de la decisión de LS&CO de terminar su relación con Tarrant. Una vez que se hizo público el informe de WRC pareció darse un acuerdo implícito de que no era necesaria una investigación independiente. Este asunto no volvió a ser planteado como punto a discutir ni por CAWN ni por CAT. Aquí es importante tomar nota de que el informe de WRC sólo trata el tema de las violaciones de la libertad de asociación y no de toda la gama de violaciones alegadas y planteadas en la carta inicial de CAWN.

10. La directora de términos de contratos regionales de LS&CO visitó Puebla el 18 de septiembre de 2003 donde se reunió con el CAT y con los trabajadores de Tarrant. Así mismo se reunió de nuevo con los gerentes de Tarrant para pedirles una investigación independiente sobre las acusaciones en cuestión y también la reincorporación de los ocho trabajadores despedidos. Tanto LS&CO como el CAT calificaron la visita como positiva. LS&CO accedió a ofrecer, tras previa petición, una entrevista a la prensa local interesada.

11. En una teleconferencia del 2 de octubre, el CAT pidió que se enviara otra carta al Gobernador de Puebla antes del 6 de octubre, fecha en que se anunciaría si se registraba o no el sindicato independiente. En respuesta, LS&CO aceptó consultar con su director de relaciones gubernamentales para pedirle consejo sobre si una carta u otra forma de acción de seguimiento sería lo más apropiado. Parece que se produjo un acuerdo implícito en que una carta podría no ser la acción más efectiva en este caso.
12. El CAT también pidió de nuevo a LS&CO que reconsiderara su decisión de finalizar la relación comercial con Tarrant. LS&CO reiteró su postura de que no podía reconsiderar la reanudación de su relación comercial con Tarrant a no ser que ésta aceptara las estipulaciones establecidas en el Código de LS&CO, que se registrara al sindicato, que LS&CO necesitara de sus servicios y que Tarrant estuviera de acuerdo en tener relaciones con LS&CO.
13. CAT, a través de varias contrapartes extranjeras, había estado en contacto con muchos compradores de Tarrant, actuales y pasados, incluyendo Tommy Hilfiger, Federated Department Stores, Wet Seal, Charming Shoppes, Limited Brands y Wal Mart. CAT pidió a LS&CO que hiciera lo mismo. Desde entonces LS&CO ha estado en contacto con compradores clave (ver anexo 3). De todas formas, LS&CO pensó que no sería apropiado que ellos jugaran un papel coordinador para la consecución de una presión unitaria de las marcas sobre Tarrant; LS&CO también es de la opinión de que no debe ser el rol de una compañía privada ejercer este tipo de presión.
14. El registro del sindicato SUITTAR fue denegado el 6 de octubre por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla (JLCA). Los argumentos dados para tal negativa fueron los siguientes:
 - a. Se remitió la copia original de la petición más una fotocopia siendo que la Ley Federal del Trabajo de México (LFT) en su artículo 365 establece que el original debe ser archivado con "duplicado" de copias.
 - b. La fecha en que se formó dicho sindicato independiente fue la misma en que se celebró la elección de los representantes de su comité ejecutivo. La JLCA dice que estos dos acontecimientos deberían tener lugar en días diferentes.
 - c. Se omitió la información con relación al patrimonio del sindicato. Tal como ha sido observado en opiniones dentro y fuera del círculo legal, el sindicato cumplió con los requisitos legales al respecto y la JLCA carece del derecho de negar el registro por razones que no contempla la ley, por lo que está infringiendo la autonomía del sindicato.
 - d. De los aproximadamente 750 trabajadores afiliados listados en la petición de registro de SUITTAR, el nombre de una de las representantes del comité ejecutivo (María Guadalupe Martínez González) no corresponde con un nombre en la lista de afiliados del sindicato (Maura Guadalupe Martínez González).
 - e. La JLCA dice que los estatutos del sindicato son oscuros e imprecisos en cuanto se refiere a correctivos disciplinarios. Como ha sido observado en opiniones dentro y fuera del círculo legal, los estatutos del sindicato consignan claramente este punto, incluso a pesar de que la ley no requiere que la JLCA deniegue el registro por estas supuestas razones.

SUITTAR, como parte de su estrategia legal y política para obtener la anulación de la decisión y lograr un pacto de negociación colectiva, tiene previsto apelar contra dicha decisión. Por otra parte, un conocido abogado laboralista mexicano ha escrito un análisis legal independiente. SUITTAR está además intentando reunir argumentos legales para presentar ante la Oficina Administrativa Nacional del Tratado de Norteamérica sobre Cooperación Laboral

(NAO/NAALC), ante la OIT y ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

El CAT ha entablado relación con Alyce Tidbal, funcionaria de la Embajada de los EE.UU. en México, a quien le preocupan los asuntos de derechos laborales. Esta se ha reunido con los trabajadores despedidos y se va a reunir con la JLCA y el Gobernador del Estado mexicano en Puebla.

LS&CO redactó una carta detallada dirigida al Gobernador de Puebla y a otros funcionarios de los gobiernos mexicano y estadounidense basada en los análisis hechos tanto por el abogado del CAT como por el abogado independiente.

CAT pidió a LS&CO que escribiera una carta a los trabajadores exponiendo el por qué había puesto fin a su contrato con Tarrant para que quedase claro que no fue debido a que los trabajadores intentaron organizar un sindicato.

Como respuesta, LS&CO manifestó que no es parte de su política de empresa comunicarse directamente con los empleados de otras compañías en tales casos. En lo que sí está LS&CO de acuerdo es en enviar copias a los empleados de sus comunicaciones con los funcionarios del gobierno mexicano.

CAT solicitó a LS&CO que considerara su obligación hacia los trabajadores despedidos injustamente mientras que la fábrica trabajaba en la producción de sus pedidos. Tomando en cuenta que LS&CO no tiene ninguna responsabilidad legal con los trabajadores, CAT sugirió que se hiciera un donativo al fondo de ahorro de los trabajadores.

La respuesta de LS&CO fue que la empresa no considera adecuado hacer una aportación al fondo, ya que esto diluiría su responsabilidad directa hacia los trabajadores. LS&CO manifestó que ésta es una cuestión delicada al interior de la compañía y que continúan las discusiones al respecto.

En forma paralela a este proceso, el CAT y sus aliados en Estados Unidos habían establecido contacto con otras marcas, incluyendo The Limited, la cual finalmente comisionó a Verite para llevar a cabo una auditoría en la fábrica de Ajalpan. El informe no se ha hecho público, pero aparentemente confirma la mayoría de las principales acusaciones de los trabajadores que ya habían sido reportadas en la investigación del WRC. The Limited ya ha estado en contacto con LS&CO en acciones de cabildeo conjuntas, etc.

El 24 de marzo de 2004, representantes de LS&CO. (Theresa Fay-Bustillos, Michael Kobori, y Leslie Croshaw) se reunieron con representantes del CAT, de Sweatshop Watch y con dos trabajadores despedidos de la fábrica en las oficinas de LS&CO en San Francisco. LS&CO acordó enviar una declaración (Anexo 5) a la audiencia del NAFTA que se llevó a cabo el 1ro. de abril.

Asuntos pendientes

- ◆ Los trabajadores no fueron reinstalados en Tarrant y desde entonces la fábrica ha estado cerrada.
- ◆ No se otorgó registro al sindicato.

Lecciones aprendidas y logros

- Hubo un acuerdo general respecto a que el proceso facilitó el diálogo entre LS&CO. y el CAT.
- El CAT consideró que se había logrado cierto avance a través de las conferencias telefónicas, no todo el que hubieran esperado, pero que había sido una oportunidad única para tener un contacto habitual con una marca. El CAT dio crédito a LS&CO. por haber sido la primera marca en responder a las violaciones.
- Para LS&CO., esta experiencia demostró que el diálogo y la discusión abierta con las ONGs son posibles y puede ser positivos. Desde entonces, LS&CO. se ha estado relacionando con otras ONGs en otras regiones.
- LS&CO. hizo esfuerzos para comprometer a los gobiernos mexicano y de Estados Unidos y a otras marcas pertinentes en la defensa de la libertad de asociación.

Recomendaciones

- LS&CO. y las ONGs acordaron en la necesidad de la discusión oportuna dentro de un tiempo establecido y en los pasos a seguir, pero por diferentes razones. Levi consideró que esto permitiría una resolución más rápida, mientras que para las ONGs podría haber permitido que las acciones emprendidas fueran más claras y transparentes.
- LS&CO. también expresó su preferencia por la claridad y por establecer un acuerdo de confidencialidad al inicio del proceso.
- Las ONGs consideraron que un encuentro abierto, cara a cara, promotor de la confianza entre distribuidor/marca y una organización del sur al inicio del proceso, podría haber sido útil y acelerar la velocidad del proceso.

REVISIÓN DE LOS LINEAMIENTOS DE LA ETI

- LS&CO. consideró que se necesitaba una evaluación inicial respecto al grado en que se aplicaban los lineamientos de la ETI a la situación, más en este caso en el que los directivos de la instalación no estaban dispuestos a cooperar.
- Las ONGs consideran que en los casos en los que las marcas/distribuidores tienen poca influencia en una fábrica, se requiere de alguna clase de diálogo que establezca los parámetros de las responsabilidades de la marca y ofrezca algunos lineamientos.
- Se requiere dirimir cuál es la responsabilidad de la marca con los trabajadores si la fábrica está evidentemente violando la legislación local y el código base de la ETI. Por otra parte, ¿qué no el asunto de las compensaciones se resuelve localmente?. Por ejemplo, si la fábrica proveedora paga una especie de liquidación al trabajador, pero no es el monto correcto (como es el caso de Tarrant).

Anexo 1

Carta fechada el 26 de agosto de 2003 de CAWN y CAT a LS&CO que detalla las violaciones en Ajalpan

Levis Strauss and Co.
Ave Arnaud Fraiteur 15,23
Brussels
Belgium B1050

26 de agosto de 2003

Cc: Miriam Rodríguez, LS&Co., Neil Kearny,ITGWLF, Santiago Porto,ETI, CAT

Estimado Pat,

Re: Violaciones al código en Tarrant , México

Una de las organizaciones con las que estamos trabajando, el Centro de Apoyo al Trabajador o CAT en México, nos ha solicitado que iniciemos, en su nombre, el procedimiento por violaciones al código de ETI a fin de resolver una serie de problemas que los trabajadores han venido enfrentando en esta fábrica. Tal como se requiere, me enviaron la información detallada a continuación en un formato como el que se sugiere en el procedimiento de violaciones a la ETI.

Nombre de la compañía proveedora:

Tarrant de México S. de R.L. de C.V. (Ajalpan, Puebla, México)

Ubicación de la planta del proveedor:

Carretera Tehuacán – Teotitlán Km.18, Ajalpan, Puebla, México, CP 75910

Relación con la compañía miembro de la ETI:

Tarrant México – Ajalpan es un proveedor directo de jeans para Levi Strauss & Co. Actualmente, en Ajalpan sólo hay un tipo de jeans Levi's en las líneas de producción – Levi Strauss Signature– del cual el CAT ha leído que se produce para su distribución exclusiva en tiendas Wal-Mart.

Violaciones al código aducidas:

2. Libertad de asociación

2.1) Los trabajadores nunca han tenido un sindicato de elección libre, o uno que hubieran elegido o apoyado consciente y voluntariamente. Recientemente, cuando los trabajadores empezaron a organizar su sindicato independiente, el Sindicato Único Independiente de Trabajadores de la Empresa Tarrant México (SUITTAR), tanto la Junta Local de Conciliación y

Arbitraje (JLCA) de Puebla como los medios de comunicación locales informaron que los trabajadores ya contaban con un sindicato, el FROC-CROC (Federación/Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos). (ver sección sobre complejidades locales)

2.2) Recientemente, cuando los trabajadores estaban en el proceso de intentar formar el SUITTAR, fueron amenazados e intimidados por la gerencia de Tarrant, que les dijo que un sindicato independiente no haría ningún bien. El SUITTAR todavía se encuentra en el proceso de espera de 60 días requerido por la ley para ver si la JLCA reconoce la petición de registro legal como sindicato independiente.

Los trabajadores celebraron una asamblea sindical el 12 de julio de 2003, durante la cual formaron el SUITTAR y eligieron a los líderes de representación formal. Así mismo, después de un paro de 3 días, del 10 al 12 de junio, los trabajadores nominaron a 8 compañeros de trabajo para representarlos como una coalición negociadora ad-hoc. Estos 8 trabajadores, quienes también tenían puestos de liderazgo dentro del SUITTAR, fueron todos ilegalmente despedidos en 16 de julio de 2003, sin una notificación expresa por escrito y sin haber recibido la indemnización por despido a la que por ley tienen derecho. Ambas acciones constituyen violaciones a la Ley Federal del Trabajo. Desde entonces, los esfuerzos para la organización del SUITTAR han sido seriamente obstaculizados por el despido constante de trabajadores, incluyendo al 80% de los 20 integrantes del comité directivo del SUITTAR quienes ahora se encuentran desempleados.

2.3) De acuerdo con testimonios de los trabajadores y de testigos oculares se ha verificado que los 8 líderes del sindicato que en un principio fueron despedidos, fueron reprendidos verbalmente por la gerencia dentro de la fábrica antes de ser despedidos el 16 de julio y que ese día fueron físicamente echados fuera de la fábrica por personal de seguridad de la compañía. Desde entonces, ha continuado el hostigamiento verbal a estos líderes del SUITTAR en general, según se ha verificado con amigos y familiares de los trabajadores que permanecen trabajando dentro de la planta.

2.4) Se solicitó registro legal del SUITTAR ante la JLCA el 7 de agosto de 2003. Desde esa fecha, más de 200 trabajadores han sido despedidos ilegalmente de la planta. Esto ha complicado los esfuerzos de organización del SUITTAR, ya que el 80% de sus líderes electos están ahora desempleados. Al parecer, los despidos son represalias antisindicales, según se ha confirmado por testimonios de los trabajadores y de testigos oculares que han visto a los gerentes jactarse de haber despedido a los principales líderes del sindicato.

3. Las condiciones del lugar de trabajo son seguras e higiénicas

3.1) Los trabajadores han informado que la ventilación dentro de la fábrica es esporádica y que no todos tienen acceso igual a la ventilación. Por otra parte, algunas máquinas de coser no funcionan bien y/o son antiguas y han ocasionado lesiones.

3.2) Ninguno de los trabajadores actuales o de los empleados de nuevo ingreso ha recibido una amplia introducción sobre las prácticas de seguridad y salud dentro de la compañía.

3.3) Los trabajadores han informado al CAT que no hay un número suficiente de sanitarios para cubrir las necesidades de los cientos de empleados y que éstos generalmente no cuentan con papel sanitario. El agua "potable" de la compañía se "purifica" dentro de la planta y los empleados han reportado al CAT que a veces tiene un sabor bastante malo.

4.No se debe emplear el trabajo de menores

4.1) Los trabajadores han informado al CAT que hay, y ha habido, menores entre 13 y 15 años de edad trabajando en la planta y que cuando los representantes de las marcas realizan visitas de inspección, estos empleados son llevados a un domicilio cercano y ahí se les pasan videos hasta que los representantes de las marcas se van. Los trabajadores no han podido verificar con qué frecuencia sucede lo anterior.

4.3) Los trabajadores entre 16 y 17 años de edad, reciben un trato de trabajadores adultos, mayores de 18 años. Tienen que trabajar una jornada igual a todos los demás, incluyendo horas extra (generalmente forzadas) hasta tarde en la noche y a veces durante la noche hasta el día siguiente.

5. Los salarios son suficientes para vivir

5.1) El CAT tiene pruebas de que los trabajadores ganan entre 300 y 900 pesos a la semana, lo cual para la semana laboral (medida en periodos de 7 días) resulta menos del salario mínimo legal de 52.00 pesos para las maquinistas. En México, los patrones suelen argumentar que esta clasificación es específica para las maquinistas profesionales y que los empleados de maquila deben ganar por lo menos 40.10 pesos, que es el salario mínimo establecido para la zona en la que se ubica la fábrica en Puebla. Si una maquinista gana 40.10 pesos al día, sumados en un periodo de siete días el total es de 364 pesos a la semana. Como ya se ha anotado, el CAT ha identificado a empleados que ganan solamente 300 pesos a la semana.

5.2) El CAT ha entrevistado a trabajadores que nunca han recibido un talón de pago por su salario o que no tienen ninguna prueba escrita de cuánto ganan. En lugar de ello, para todos los trabajadores, hay un cajero automático junto a la fábrica en donde se deposita el dinero. Los trabajadores sólo retiran el dinero con su tarjeta los días de pago cuando se les deposita en su cuenta sin contar con ninguna prueba escrita del pago. Esta situación no es igual para todos los empleados de la fábrica.

5.3) Las deducciones no autorizadas al salario son comunes. Por ejemplo, durante el paro de 3 días en junio, que se realizó porque la empresa infringió la ley mexicana que requiere del reparto de utilidades, se descontaron los tres días del salario de los trabajadores que participaron en el paro.

La jornada laboral no es excesiva

6.1) La legislación laboral mexicana estipula una semana laboral de 48 horas, pero las horas de comida también cuentan como horas trabajadas. En Tarrant, los empleados trabajan oficialmente de las 8:00 am a las 6:00 pm de lunes a viernes, para un total de 50.5 horas trabajadas. Pero la compañía deduce los 30 minutos diarios de comida para reducir el total de la jornada laboral a 48 horas. Sin embargo, por ley, las horas de comida deben ser incluidas como horas trabajadas.

6.2) Los trabajadores informan que las horas extra siempre son forzadas, ya que al inicio del día deben depositar sus credenciales de identificación con código de barras en la entrada de la fábrica y estas credenciales no se devuelven hasta que la compañía permite salir a los

trabajadores, dejándolos, efectivamente, encerrados en la fábrica. Por otra parte, si los trabajadores pretenden salir, son amenazados por la gerencia de no preocuparse por presentarse a trabajar al día siguiente y además se les descuenta el día completo de su salario por rehusarse a cubrir las horas extra. La compañía únicamente registra hasta 12 horas extra en los talones de pago de los trabajadores. Los trabajadores informan que muchas veces han trabajado más de 12 horas extra forzadas en una semana, desde la noche del día anterior hasta la tarde del día siguiente. Por lo general, se solicita a los empleados que trabajen horas extra los jueves y especialmente los viernes, y de esta manera los retienen con el pretexto de que de otra manera no van a recibir a tiempo el pago de su salario semanal.

9. No se permite el maltrato o el trato inhumano

9.1) El acoso sexual y los insultos verbales con violaciones frecuentes dentro de la fábrica. Lo anterior se ha verificado con testimonios de trabajadores hombres y mujeres. Con frecuencia, son objeto de amenazas verbales de cumplir con su cuota de producción diaria o atenerse a las consecuencias, de insultos y de burlas frente a sus compañeros si no pueden terminar su trabajo. Así mismo, los 8 líderes del sindicato que fueron despedidos el 16 de julio fueron lanzados de las instalaciones por la fuerza a empujones y empujones, lo cual constituye abuso físico.

El alcance del problema aducido: es decir, ¿se relaciona con unos cuantos empleados o con una gran proporción de la fuerza laboral? ¿Existe un riesgo físico inmediato? ¿De qué magnitud es el incumplimiento del código?

El CAT ha descrito muchas violaciones, la mayoría de las cuales afectan a todos los empleados. Algunas mujeres que trabajan bajo las órdenes de ciertos supervisores que regularmente acosan sexualmente a sus empleadas se encuentran bajo amenaza constante. Los líderes del sindicato que fueron despedidos podrían encontrarse en riesgo de ser víctimas de daños físicos si se presentan por la fábrica. Hay un número importante de violaciones al código.

Información de soporte: Suficiente detalle sobre las conductas violatorias aducidas para establecer la naturaleza del alegato (circunstancias, momento y lugar) y una indicación de dónde puede encontrarse información corroborante.

El SUITTAR ha entregado al CAT testimonios escritos de las violaciones de las que han sido objeto, con fechas, hora, circunstancias, etc. Además, el CAT cuenta con registros en video y audio de las entrevistas de los trabajadores. Aún más, el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC) ha recopilado sistemáticamente información sobre el caso de los trabajadores involucrados y emitirá un informe público esta semana del 25 al 29 de agosto.

¿El alegato es actual? La organización que envía el alegato debe corroborar que la situación continúa y que no ha sido remediada por alguna acción o medida que se haya tomado.

No sólo continúan las mismas violaciones, sino que están empeorando dado el creciente número de trabajadores despedidos ilegalmente (aproximadamente 220 hasta la fecha)

¿El agravio está siendo reparado por otros canales como sería presentar el alegato a la compañía afiliada a la ETI?

Como ya se mencionó, existe un sindicato en la instalación denominado FROC-CROC, pero nadie nunca ha visto u oído hablar de ellos y este sindicato no ha apoyado a los trabajadores de ninguna manera. SUITTAR presentó una petición para el registro legal del sindicato (7 de agosto) y una demanda inicial para la reinstalación de los 8 líderes del sindicato despedidos (7 de agosto), una declaración inicial de agravios a resolver fue presentada el 12 de junio, el último día del paro laboral, y esta semana está en el proceso de presentar otra demanda legal para la reinstalación del grupo más reciente de trabajadores despedidos ilegalmente – todo esto ante la JLCA. Desde luego, también se ha dado una defensa nacional e internacional por parte de grupos solidarios que han establecido contacto algunas de las marcas y con la propia empresa Tarrant para intervenir a favor de los trabajadores.

¿Los empleados afectados por las violaciones al código aducidas han expresado sus preferencias respecto a la solución?

Sí, en un principio al presentar la lista de agravios después de los 3 días de paro laboral, y posteriormente al formar un sindicato independiente y presentar la solicitud de registro del SUITTAR el 7 de agosto, los empleados han expresado formalmente que quieren el registro legal de su sindicato, un contrato colectivo de trabajo negociado con la compañía y la reinstalación o la indemnización total de los trabajadores despedidos ilegalmente.

Punto de contacto: ¿Cuál es el nombre de la organización que originó el alegato en el país del proveedor y cuáles son los pormenores de contacto? ¿La empresa afiliada a la ETI puede establecer contacto directo con la organización?

Centro de Apoyo al Trabajador (CAT)
SUITTAR
Callejón Sonora No.1
Colonia Centro
Atlixco, Puebla, México
CP 74200
(52) (244) 446-3182
catpuebla@yahoo.com.mx

¿Cuál es la relación entre la organización que emite el alegato y los empleados afectados por este alegato?

La coalición negociadora inicial que se formó después de los 3 días de paro laboral eligió formalmente al CAT como su asesor. Por su parte, mediante una serie de talleres de desarrollo de habilidades, visitas domiciliarias y apoyo legal, el CAT ha cumplido con su función de asesor oficial del SUITTAR.

Otros organismos pertinentes. ¿Existe alguna otra organización cercana al lugar de

trabajo en donde también hayan ocurrido las violaciones al código aducidas o a la que sería útil contactar durante la investigación? ¿Cuáles son sus referencias e información de contacto?

Arturo Alcalde, Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD), abogado laboral
Rodrigo Olvera, CEREAL, abogado laboral
{Ambos pueden ser contactados a través del CAT}

¿Existen algunas peculiaridades o complejidades locales que la compañía afiliada a la ETI deba saber antes de enviar a investigadores?

Sí, los trabajadores están supuestamente representados por un contrato de protección firmado por Tarrant y la federación sindical FROC-CROC. Como es común en este tipo de contratos, nadie sabe que existen hasta que se usan para defender la posición antisindical de la empresa. Al final, si esto ocurre, una vez que el SUITTAR sea legalmente reconocido, tendrá que haber una votación para decidir si los trabajadores quieren al SUITTAR o a la FROC-CROC para defender sus derechos de negociación de contratos colectivos.

Si el alegato se relaciona con el despido injustificado de algunos empleados, deben darse a conocer los nombres de estos empleados.

Los trabajadores que son miembros del comité del SUITTAR, particularmente aquéllos que ya han sido despedidos, son figuras públicas conocidas y podemos proporcionar sus nombres. Sin embargo, es necesario consultar al resto de los trabajadores y respetar su decisión de dar a conocer sus nombres o no.

Pasos a seguir

Como ya acordamos por teléfono, el siguiente paso será una teleconferencia contigo, Miriam, representantes del CAT, CAWN y Santiago Porto de ETI con el objeto de elaborar un "Memorándum de Entendimiento" de acuerdo con lo delineado en el procedimiento de violación del código.

Sinceramente,

Jane Turner
Coordinadora de CAWN

Anexo 2

Correo electrónico fechado el 10 de septiembre de 2003 de LS&CO. a CAWN, MSN, y CAT

Estimadas Lynda, Blanca, Gabriella y Catalina,

Les agradezco mucho que compartieran con nosotros sus puntos de vista con relación a los acontecimientos de la fábrica de Jamil Ajalpan.

Nosotros queremos confirmar con ustedes, los últimos acontecimientos y nuestros pasos a seguir.

A pesar de nuestros esfuerzos para aplicar todas las influencias que tenemos disponibles (por ejemplo: retiro de negocios futuros), la administración de la fábrica Jamil Ajalpan en Puebla, México (antiguamente Tarrant Ajalpan, ahora United Apparel Ventures) ha decidido no cooperar con una investigación independiente de las alegaciones o nuestra petición de reintegrar a los 8 empleados despedidos y de abrir conversaciones con el CAT.

Debido a esta decisión de la administración de UAV, Levi Strauss no pondrá nuevas ordenes con esta fábrica.

Nosotros terminaremos la producción que queda en la fábrica de manera ordenada, la cual se completara en las próximas semanas. Nosotros confiamos que este proceso de salida se hará en una forma muy organizada, tratando de minimizar cualquier interrupción que pudiera afectar los empleados de la fábrica.

Nosotros les comunicaremos a las autoridades gubernamentales locales sobre estos acontecimientos, incitándoles a que apliquen las leyes laborales mexicanas en este caso.

Estamos dispuestos a trabajar con otras marcas que actualmente estén haciendo negocios con esta fábrica, las cuales podrían tratar de persuadirnos a resolver este problema de incumplimiento.

Nos gustaría continuar las discusiones acerca de este problema con ustedes, para encontrar una resolución positiva a las alegaciones de la fábrica.

En espera de hablar con ustedes, el jueves a las 8:00 a.m. hora de San Francisco, 10:00 a.m. hora de México.

Me despido atentamente,

Michael Kobori
Director, Global Code of Conduct

Anexo 3

Carta de CAWN, MSN y CAT a LS&CO, fechada el 11 de septiembre de 2003, llamando la atención acerca de la decisión de LS&CO de no hacer más pedidos a Ajalpan

Fecha: Jueves 11 de septiembre de 2003

Memo a: Levi's

De: Blanca, Gaby y Catalina de CAT y Lynda de MSN (en representación de CAWN, ONG afiliada a ETI)

Re: Tarrant, Levi's y violaciones a los derechos de los trabajadores en Ajalpan

Estimados Miriam, Pat, Michael:

Hemos tenido oportunidad de comentar la decisión de Levi's de dar por terminada su relación comercial con Tarrant y su propósito de reunirse con representantes del gobierno de Puebla para discutir por qué se ha tomado esta decisión y la importancia de que el gobierno local haga cumplir la legislación laboral en las fábricas de Puebla. También tuvimos oportunidad de consultar a los representantes de la junta directiva de ETI, sobre el proceso de quejas.

Creemos que Levi's no debe tomar una decisión que lleve a la terminación de la relación de la relación de negocios con Tarrant y de comunicar dicha decisión a la compañía, sin más consultas y sin más esfuerzos de su parte para presionar a Tarrant a cumplir con la Ley Federal del Trabajo mexicana y con los principios de contratación de proveedores de Levi's. Creemos que la decisión fue errónea y que contradice los principios del proceso de quejas de la ETI.

Al terminar la relación comercial con base en la negativa de Tarrant de permitir la entrada de terceras personas para una investigación, más que en la negativa de Tarrant para implementar un plan correctivo con base en la verificación de las violaciones comprobadas, se han saltado pasos clave para tratar de resolver esta situación de una manera que responda a las necesidades de los trabajadores que producen para Levi's.

Además, como ya mencionamos al teléfono, creemos que Levi's tiene la responsabilidad de comunicarse directamente con los trabajadores y de documentar las violaciones que se hayan presentado mientras se hayan estado confeccionando productos Levi's dentro de la fábrica, aún cuando Tarrant no les permita el acceso a la misma.

¿Qué debe hacer Levi's? Reconsiderar su decisión y emprender las siguientes acciones:

1. Enviar a un equipo investigador independiente a Puebla para realizar entrevistas fuera de la instalación, para confirmar las violaciones que han estado sucediendo. Levi's debe comprometerse a hacer público el informe de dicha investigación y este informe público debe mencionar el hecho de que se negó a Levi's el acceso a la fábrica para llevar a cabo una investigación independiente y presentar una propuesta clara de corrección.
2. Comprometerse a comunicarse directamente con los trabajadores en Ajalpan.
3. Citar públicamente el informe de WRC como evidencia de los graves problemas en Tarrant.
4. Realizar serios esfuerzos para involucrar a otros compradores de Tarrant en la labor de presionar a Tarrant para que respete la legislación laboral mexicana.
5. Comunicar al gobierno del estado de Puebla los resultados de su investigación y su preocupación de que existan estas violaciones, en particular la referente a la libertad de asociación.

Sólo cuando se hayan tomado estas medidas y Levi's haya agotado todos los medios posibles de acción para promover cambios en la fábrica de Tarrant, en línea con los códigos corporativos y la legislación nacional, será que Levi's deba considerar la terminación de su relación de negocios con Tarrant o con cualquiera de sus empresas. En ese momento, nos gustaría recibir una confirmación escrita de que Levi's ha informado a Tarrant, United Apparel Ventures y Azteca Productions International (AZT International) que la compañía ya no va a hacer ningún pedido a esas empresas en México o en cualquier otra parte del mundo.

Si Levi's de verdad quiere responder a esta propuesta, estaremos en la mejor disposición de tener otra conferencia mañana. De no ser así, no creemos que otra llamada sea fructífera y comunicaremos a la ETI que el proceso se ha estancado y discutiremos con ellos cómo sugieren que prosiga el proceso. También comunicaremos nuestra insatisfacción con las acciones de Levi's en nuestras redes.

Atentamente,
Gaby, Catalina, Blanca y Lynda en nombre de
CAT, MSN/CAWN

Anexo 4

Lista de acciones llevadas a cabo por LS&CO

Elaborada por Michael Kobori, Director,
Global Code of Conduct, Levi Strauss & Co.

Antecedentes:

La planta de Tarrant Ajalpan en Tehuacán, México inició la producción para Levi Strauss & Co. (LS&CO.) en mayo de 2003. Tarrant Ajalpan es la única planta de Tarrant con la que LS&CO. tiene relaciones de negocios. La producción para LS&CO. representa menos del 20 por ciento de la producción de la planta actualmente.

A principios de agosto de 2003, diversas organizaciones no gubernamentales, incluyendo el Centro de Apoyo al Trabajador (CAT) se pusieron en contacto con LS&CO. para denunciar supuestas violaciones a los derechos de los trabajadores en la planta de Tarrant Ajalpan. En ese momento, LS&CO. tomó las siguientes medidas: :

- Solicitó información adicional sobre las acusaciones de estas organizaciones.
- Solicitó a la gerencia de Tarrant que permitiera una investigación de las acusaciones realizada por un organismo independiente para determinar si se había incurrido en violaciones a los términos del Código de Conducta de LS&CO. (TOE) o a la Ley Federal del Trabajo y recomendar acciones de rectificación.
- Solicitó a la gerencia de Tarrant que iniciara un diálogo directo con el CAT y con los trabajadores y reinstalara en su puesto a los 8 trabajadores despedidos presuntamente de manera ilegal.

Como parte de sus contratos de producción, LS&CO. requiere que todos los contratistas se adhieran a los términos de su Código de Conducta (TOE), que los contratistas permitan que empleados de LS&CO. y revisores independientes verifiquen el cumplimiento con éste y que los contratistas rectifiquen cualquier violación.

La negación a permitir dicha investigación o a rectificar las violaciones al código, es motivo de terminación del contrato de producción con el contratista. Aunque con renuencia, LS&CO. toma esta medida toda vez que un contratista no está dispuesto a cooperar con el monitoreo al TOE o a rectificar violaciones.

Después de estudiar los requerimientos de LS&CO., la gerencia de Tarrant informó a LS&CO. que se oponía a realizar una investigación independiente, a entablar conversaciones directas con el CAT y con los trabajadores y a reinstalar a los 8 trabajadores.

La gerencia de Tarrant también notificó a LS&CO. que ya no quería seguir haciendo negocios con LS&CO., ni en Tarrant Ajalpan ni en ninguna otra planta.

Considerando la decisión de Tarrant de ya no seguir trabajando con LS&CO. y su negativa a cooperar conforme a los términos de contratación de LS&CO., Levi's no volverá a contratar

producción en ninguna instalación de Tarrant o de United Apparel Ventures, la compañía que actualmente administra la planta de Tarrant Ajalpan.

Resumen de acciones adicionales a la fecha:

- La Gerente Regional de Términos de Contratación de LS&CO. visitó Puebla el 18 de septiembre y se reunió con representantes del CAT y con X trabajadores de la fábrica para conocer más sobre sus preocupaciones y discutir formas en las que Levi's podría colaborar para la solución del conflicto. Durante la visita, los trabajadores de Tarrant Ajalpan expresaron comprensión a las razones de Levi's de no seguir trabajando con la fábrica y reconocieron los esfuerzos de Levi's.
- Durante esa misma visita, la Gerente Regional de Términos de Contratación se reunió con los directivos de la fábrica para solicitarles una vez más una investigación independiente de las supuestas violaciones, la reinstalación de los 8 trabajadores en cuestión y el inicio de conversaciones directas con el CAT y con los trabajadores para entender y responder a sus preocupaciones.
- LS&CO. envió la carta anexa al gobernador del estado de Puebla y a otras autoridades en México y Estados Unidos, solicitándoles la investigación de estas graves acusaciones y el apoyo a los trabajadores para el ejercicio pleno de su derecho a la libertad de asociación.
- En esta carta al gobernador del estado de Puebla, LS&CO. reconoció que el informe del Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC) sobre la planta de Tarrant Ajalpan denunciaba graves violaciones al código de conducta y a la legislación laboral.
- LS&CO. ha compartido estos hechos y preocupaciones con otras empresas que podrían tener relaciones de negocios con la fábrica o con Tarrant.
- LS&CO. ha informado de estas acciones a varias organizaciones no gubernamentales, así como a los medios de comunicación.

Pasos a seguir:

- LS&CO. se mantendrá en contacto con el gobernador del estado de Puebla y con otras autoridades en México y Estados Unidos para solicitarles que continúen con la investigación de estas graves acusaciones y con el apoyo a los trabajadores para el ejercicio pleno de su derecho a la libertad de asociación.
- LS&CO. compartirá estas acciones y preocupaciones con otras empresas que podrían haber tenido relaciones de negocios con fábrica Tarrant Ajalpan o con Tarrant.
- LS&CO. continuará respondiendo públicamente a cualquier pregunta relacionada con sus acciones respecto a la fábrica Tarrant Ajalpan.

ANEXO 5

Informe presentado por LS&CO ante la audiencia del Tratado de Libre Comercio que tuvo lugar el 1 de abril.

31 de marzo de 2004

Sr. Lewis Karesh
Secretario Activo, Oficina Administrativa Nacional de Estados Unidos (NAO)
Departamento del Trabajo de Estados Unidos
200 Constitution Avenue, NW.
Room S-5205
Washington, DC 20210
Correo electrónico: usnao@dol.org

Re: Comunicado público referente al Planteamiento 2003-01 presentado por Estados Unidos

Estimado Sr. Karesh,

Como se indicó en un mensaje anterior, me permito emitir los siguientes comentarios en nombre de Levi Strauss & Co. a la Oficina Administrativa Nacional (NAO) respecto a Planteamiento 2003-01 presentado por Estados Unidos.

Se anexan comentarios.

Respetuosamente,

Bruce R. Moats
Vicepresidente Corporativo Mundial de
Asuntos con Gobierno y Política Pública

Anexo:
Como se indica

**COMUNICADO PÚBLICO
SOBRE CUESTIONES LABORALES EN MÉXICO
(Planteamiento 2003-01 de Estados Unidos)**

**PRESENTADO ANTE:
Oficina Administrativa Nacional de Estados Unidos
Tratado de Cooperación Laboral de América del Norte
Departamento del Trabajo de Estados Unidos**

**EMITIDO POR:
Levi Strauss & Company**

31 de marzo de 2004

Este comunicado se presenta ante la Oficina Administrativa Nacional de Estados Unidos (NAO) como parte de un esfuerzo de recopilación de información sobre cuestiones expuestas en el Planteamiento 2003-01 presentado por Estados Unidos respecto al cumplimiento con la Ley Federal del Trabajo de México en la planta de confección de ropa operada por Tarrant México en Ajalpan, Puebla. Los asuntos expuestos en el Planteamiento 2003-01 presentado por Estados Unidos incluyen cuestiones relacionadas con libertad de asociación, derecho a entablar negociaciones colectivas de trabajo, cumplimiento con normas mínimas en el lugar de trabajo, seguridad y salud ocupacional y acceso a procesos jurídico-laborales justos, equitativos y transparentes.

Antecedentes

Como parte tradicional de sus políticas corporativas, desde 1991 Levi Strauss & Co. (LS&CO.) ha establecido un código integral de ética y conducta para todos los contratistas de manufactura y terminados que trabajan para la empresa. Este código, conocido como *Global Sourcing and Operating Guidelines (Pautas Globales de Abastecimiento y Operación)* (según se anexa), obliga al cumplimiento con prácticas éticas de negocios, las cuales incluyen el respeto a los derechos laborales fundamentales reconocidos internacionalmente. Tenemos amplia experiencia en la implementación de este código en distintos países del mundo y en México hemos colaborado de manera substancial con varios contratistas para su establecimiento.

Nuestro código de conducta nos manda hacer negocios únicamente con socios que ofrezcan salarios y prestaciones que cumplan con la legislación aplicable en el país y que se apeguen a las mejores prácticas de la industria local de manufactura y terminado.

Asimismo, nuestros proveedores deben respetar el derecho a la libre asociación de los trabajadores y su derecho a organizarse y negociar contratos colectivos de trabajo sin interferencias indebidas. Nuestros socios de negocios deben asegurar que los trabajadores que decidan participar en dichas actividades u organizaciones no sean objeto de discriminación o de acciones disciplinarias punitivas y que los representantes de dichas organizaciones tengan acceso a sus miembros, de acuerdo con las condiciones establecidas por la legislación local o por el acuerdo mutuo entre el patrón y las organizaciones de trabajadores.

LS&CO no es un caso aislado en cuanto a la exigencia de prácticas éticas de negocios entre la comunidad de empresas de Estados Unidos con intereses en otras partes del mundo. Desde que LS&CO. adoptó su código de conducta, muchas otras firmas estadounidenses han instituido códigos similares y actualmente establecen pautas para asegurar el apego a prácticas éticas de negocios que incluyen el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. En LS&CO, hemos afirmado ante varios gobiernos -incluyendo al gobierno de México-, así como ante organizaciones multilaterales -como la Corporación Financiera Internacional (IFC) del Banco Mundial-, que el respeto a los derechos laborales fundamentales es hoy un elemento necesario para las relaciones de negocios internacionales y un requisito para el intercambio comercial con éxito a nivel nacional.

LS&CO. Implementación de los Términos de Contratación (TOE)

Todos los contratistas proveedores de LS&CO. que participen en el corte, confección o terminado de productos que lleven las marcas de la compañía, deben cumplir con los Términos de Contratación (TOE). Antes de entablar cualquier tipo de relación de negocios con un proveedor, se somete a evaluación a la instalación específica que elaborará los productos para LS&CO. para asegurar que cumpla con los pautas establecidos en TOE.

La evaluación formal consiste en una entrevista con los directivos de la instalación, una revisión de los registros de personal, salarios y jornada laboral, un recorrido físico por las instalaciones y la inspección de las condiciones de seguridad en la fábrica y los dormitorios, si los hubiera, y entrevistas con los trabajadores.

Si después de la evaluación se determina que se requieren acciones correctivas, entonces se desarrolla en colaboración con el contratista un plan de acciones correctivas. Se realizan visitas de seguimiento para verificar que se estén llevando a cabo las acciones acordadas.

La política de LS&CO. es trabajar con nuestros proveedores para que cumplan con nuestros Términos de Contratación. Por consiguiente, cuando un proveedor no se compromete a trabajar con nosotros para cumplir con las normas de nuestros Términos de Contratación y no está dispuesto a cooperar en evaluaciones independientes, nuestra política es suspender nuestros negocios con ese proveedor.

De conformidad con lo anterior, en mayo de 2003, Levi Strauss & Co. condujo una evaluación de cumplimiento con los Términos de Contratación en la planta de Tarrant en Ajalpan, como parte de nuestros procedimientos requeridos antes de colocar parte de nuestra producción en dicha planta. En el transcurso de la revisión, encontramos violaciones a nuestros Términos de Contratación, como son el pago incorrecto de tarifas de horas extra y la imposición de tiempo extra excesivo. En esa fecha, los directivos de la planta estuvieron dispuestos a cumplir con nuestros Términos de Contratación y acordaron dar solución a los asuntos identificados.

En junio de 2003, Levi Strauss & Co. realizó una visita de seguimiento a la planta y confirmó que los empleados habían recibido el pago de sus salarios atrasados, un gerente con desempeño no satisfactorio había sido reemplazado y ya no se imponían a los empleados horas extra excesivas.

En julio de 2003, Tarrant notificó que por razones de negocios daría por terminadas sus relaciones comerciales con Levi Strauss & Co.

En agosto de 2003, Levi Strauss & Co. tuvo conocimiento de algunos alegatos referentes a violaciones al derecho de libertad de asociación de los trabajadores en la planta de Tarrant en Ajalpan. De inmediato nos pusimos en contacto con las organizaciones que habían emitido estas declaraciones para recabar información adicional. Asimismo, iniciamos todos los trámites necesarios para realizar nuestra propia investigación independiente de los alegatos.

LS&CO. estaba en proceso de obtener la cooperación de los directivos de la planta en la investigación, cuando nos enteramos de que el gerente de la compañía había cambiado. Solicitamos al nuevo gerente su cooperación en nuestra investigación independiente. Además, informamos a la nueva gerencia que la negativa de acceder a una investigación independiente constituiría una violación a los Términos de Contratación de LS&CO.

El 8 de septiembre de 2003, la gerencia de la planta informó a LS&CO. que no estaba dispuesta a cooperar con una investigación y confirmó que daría por terminadas sus relaciones comerciales con LS&CO. Levi Strauss & Co. salió formalmente de las instalaciones de Tarrant en octubre de 2003.

Comunicación de LS&CO. con el gobierno mexicano

Después de que en agosto de 2003 supimos que una organización con credibilidad alegaba que en la planta de Tarrant México se violaban los derechos de los trabajadores y dado que en LS&CO tenemos a los derechos laborales como una de nuestras más altas prioridades, comunicamos de inmediato nuestras preocupaciones (ver Anexo Uno) a los gobiernos tanto de Estados Unidos como de México. Nuestro objetivo era que se indagaran con el debido cuidado estos alegatos a fin de enmendar rápidamente cualquier violación a las leyes mexicanas.

Al mismo tiempo, recibimos información concerniente a los esfuerzos de los trabajadores por organizarse y establecer un sindicato registrado a fin de poder entablar negociaciones colectivas de trabajo. Expresamos nuestro interés por estos esfuerzos a los gobiernos de México y de Estados Unidos.

En octubre de 2003, nos fue informado que la solicitud de los trabajadores para registrar un sindicato había sido denegada y que la negación había sido apelada. Una vez más, nos pusimos en contacto con los gobiernos mexicano y de Estados Unidos (ver Anexo Dos) para expresar nuestra preocupación e instar a las autoridades locales para que dieran a la situación la atención debida.

Acción de NAO

LS&CO. brinda todo su apoyo a los esfuerzos que la NAO está llevando a cabo para recabar información concerniente al Planteamiento 2003-01 presentado por Estados Unidos. Dada la seriedad del asunto y el impacto que pudiera tener en las relaciones comerciales México-Estados Unidos, es vital que los asuntos presentados en este planteamiento sean investigados con toda la atención y profundidad debidas.

También apoyaríamos las consultas cooperativas entre la Oficina Administrativa Nacional de Estados Unidos y la Oficina Administrativa Nacional de México, de acuerdo con el Artículo 21¹ del Tratado de Cooperación Laboral de América del Norte (NAALC) con vista a asentar la asistencia de funcionarios del gobierno local, estatal y federal de México en la investigación de los alegatos expuestos en el Planteamiento 2003-01 de Estados Unidos y rectificar cualquier violación de la legislación laboral mexicana y cualquier presunto incumplimiento de dicha legislación que pudiera llegar a descubrirse.

Los alegatos en el Planteamiento 2003-01 de Estados Unidos son muy graves. Si la investigación de la NAO refuerza las acusaciones expuestas en el planteamiento, LS&CO. apoyaría la solicitud de Estados Unidos de llevar a cabo con México consultas a nivel ministerial en la materia.

###

¹ Article 21 states: "A NAO may request consultation [...] with another NAO in relation to the other Party's labor law, its administration, or labor market conditions in its territory."