



International Union League for Brand Responsibility
Liga Sindical Internacional para Responsabilizar a las Marcas
Liga Sindical Internacional para Responsabilizar às Marcas
Liga Serikat Buruh Internasional untuk Menuntut Pertanggungjawaban Merk
Ligue Syndical Internationale pour la Responsabilité des Marques
التجارية العلامات لمسؤولية الدولية العمالية الاتحادات لرابطة
ইন্টারন্যাশনাল ইউনিয়ন লীগ-এর ব্র্যান্ড দায়িত্ব সংক্রান্ত
ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಾಗಿ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಯೂನಿಯನ್ ಲೀಗ್
国际工会要求品牌商承担责任同盟

14 de octubre 2013

Herbert Hainer
CEO, Adidas Group
Adi-Dassler-Strasse 1, D-91074
Herzogenaurach, Germany
Phone: +49 (0) 9132 84-0
Fax: +49 (0) 9132 84-2241

Enviado por correo electrónico a herbert.hainer@adidas-group.com

Estimado Sr. Hainer,

Le escribimos como la Presidenta Global y Coordinador Ejecutivo de la Liga Sindical Internacional para Responsabilizar a las Marcas, de parte de las y los trabajadores sindicalizados de las fábricas contratistas de Adidas y otras organizaciones aliadas que han unido con el propósito de mejorar las condiciones laborales en la red global de producción de Adidas.

Seguimos buscando su intervención para terminar un patrón preocupante de violaciones de los derechos laborales fundamentales en sus fábricas contratistas. Queremos llamar la atención sobre seis casos actuales de graves violaciones de los derechos laborales, las cuales representan los más recientes en una cadena de abusos laborales en los contratistas de Adidas. Esperamos una discusión con usted sobre cómo remediar estas violaciones y cómo realizar activamente el compromiso general de Adidas para proteger los derechos del trabajador en su red de producción.

Violaciones recurrentes de derechos laborales en la red de producción de Adidas

Primero, estamos profundamente preocupados sobre los despidos injustos de trabajadores que ejercen su libertad sindical, forman sindicatos y negocian sobre condiciones del trabajo. Tales despidos violan derechos laborales fundamentales, codificados en las

Convenciones 87 y 98 del OIT, y amenazan a todos los trabajadores que reclamarían en contra de problemas laborales.

- En **PT Panarub Dwikarya** (PDK) en Indonesia, al menos 1.300 trabajadores fueron despedidos en Julio de 2012 por participar en una huelga después de la gerencia rechazo a cumplir con el aumento del salario mínimo que había tenido efecto desde seis meses antes y rehusó negociar de buena fe con el sindicato, la Federación de Sindicatos Independientes (GSBI). Adidas ha reconocido públicamente la falta de la empresa de cumplir con la ley del salario mínimo, por ejemplo en su declaración pública del 14 de Agosto 2012. Estos trabajadores, miembros del GSBI, siguen exigiendo su reinstalación y salarios caídos. Hasta la fecha, al menos siete niños de los trabajadores despedidos de PDK ha sido forzado a abandonar la escuela porque sus padres no tienen empleo y no pueden proporcionar el costo. Varios trabajadores han sido desalojados de sus casas por no poder pagar el alquiler, algunos se persiguen por usureros y bancos por no poder pagar sus deudas. Esta situación es gravemente injusta para los trabajadores que fabrican el calzado de Adidas, los que producen los lucros enormes de Adidas.
- En **Centro Textil** (Centex) en Nicaragua, la cual pertenece al Grupo Beta de Honduras, los trabajadores se sindicalizaron en su sindicato SITRAPRIM el día 1 de Mayo 2013, y al menos que quince de los líderes nuevamente electos y otros fundadores del sindicato fueron despidos entre 2 de Mayo y el 6 de Mayo. Los despidos de represalia fueron parte de una gran campaña por la gerencia de la planta para reprimir las actividades sindicales de los trabajadores.
- En **Handsome Nica** de Nicaragua, la cual pertenece al grupo coreano Han-Soll, tres de los dirigentes electos del sindicato fueron despedidos arbitrariamente desde los finales de Agosto 2013, con una flagrante indiferencia a las leyes laborales locales y la libertad sindical de los trabajadores, poco después de que la gerencia comenzó negando el reconocimiento y comunicación con los asesores del sindicato.

Hay muchos ejemplos de la misma práctica en otras fábricas contratistas de Adidas. Pinehurst Manufacturing despidió los fundadores del sindicato que formaron en su planta Hondureña en Agosto 2010, e hizo lo mismo cuando un sindicato formó en Abril 2012 en su planta Nicaragüense, ahora llamada Troon Manufacturing. En Mayo 2012, la gerencia de Flying Needle, también en Nicaragua, despidió los dirigentes del sindicato formado nuevamente. En Enero 2013, Joe-Anne Dominicana en la República Dominicana despidió trabajadores que estaban empezando un esfuerzo para sindicalizarse. En Abril 2013, Textiles Opico en El Salvador despidió los dirigentes y afiliados sindicales que formaron un sindicato unas semanas previamente.

Aunque muchos de esos trabajadores despedidos injustamente fueron reintegrados eventualmente, sufrían por meses sin empleo y sólo fueron reintegrados después de la intervención de grupos internacionales de derechos laborales. Las respuestas demoradas y recalcitrantes a esas violaciones recurrentes no son adecuadas: por cada día que estos trabajadores fueron sin empleo y no estaban permitidos a trabajar, entre sus compañeros de trabajo creció el miedo de ejercer su libertad sindical.

Segundo, estamos alarmados por las graves heridas y enfermedades ocupacionales sufridas por los trabajadores en los contratistas de Adidas en China, especialmente las violaciones persistentes en Dynamic Casting y Stella Footwear que fueron detalladas en la respuesta del 13 de agosto de las “Cross-Strait Labor Organizations” respondiendo a la declaración de Adidas del 24 de julio.

En la declaración de Adidas del 24 de Julio, 2013, respondiendo un petición anterior de algunas de nuestras organizaciones sobre estos dos casos, pareció como Adidas quería sugerir que las heridas ocupacionales fueron inevitables en sus fábricas contratistas. La declaración rechazó la posibilidad de “implementar garantías viables de salud y seguridad industrial.” Tras de los desastres industriales repetidos en la industria textil, la actitud de Adidas es muy preocupante. Los trabajadores en la red de producción de Adidas están desarrollando enfermedades que muchas veces son permanentes y aun potencialmente fatal. Si Adidas no está dispuesto a tomar responsabilidad por asegurar que ningún trabajador sufra heridas o enfermedades ocupacionales en su red de producción, sus afirmaciones de su “responsabilidad social” son vacías.

En esa declaración, Adidas negó repetidamente la responsabilidad y culpó a la burocracia en Guangzhou. Los tribunales laborales en Guangzhou y otros partes de China son sesgados sistemáticamente en contra de trabajadores, como ha sido demostrado por investigaciones académicas y estudios por organizaciones no gubernamentales. La confianza de Adidas en esos procesos administrativos locales es extraviada y ventajera. Es sorprendente que Adidas aprobaría la estructura para derechos de trabajadores en China, porque las “Normas Laborales” de la marca para la libertad sindical en su esencia son incompatibles con las restricciones de derechos laborales baja de la ley China.

Además, en la empresa de curtiembre Sadesa en Esperanza, Argentina, 650 trabajadores trabajan con químicos dañinos sin el equipo adecuado de protección. Esta situación causa problemas endémicos y crónicos de salud en la gran mayoría de ellos. La empresa persistentemente ignora los constantes riesgos a la salud, e incluso ha amenazado despedir personas con aflicciones vinculadas al trabajo para evitar los gastos del tratamiento médico. La empresa rehúsa cooperar con el sindicato para asegurar que los trabajadores estén seguros en la fábrica.

Tercer, es muy preocupante que Adidas ha retirado pedidos de las fábricas donde los trabajadores han ejercido sus derechos bajo de leyes locales, internacionales, y el código de conducta de Adidas. Muchos trabajadores de Adidas han tomado el paso difícil y valiente de exigir resoluciones a las violaciones de sus derechos, a pesar de castigos y amenazas en contra de trabajadores que exponen las violaciones laborales. Sin embargo, parece que Adidas ha retirado sus pedidos de unas fábricas contratistas donde los trabajadores han reclamado las violaciones, o ha coordinado con tales fábricas para trasladar la producción a otras partes.

- **Pinehurst Manufacturing** en Honduras está despidiendo novecientos trabajadores por motivo de la repentina decisión de Adidas de retirar la mayoría de sus pedidos. Esto sucedió menos de un año después de que las y los trabajadores y la empresa firmaron su primer contrato colectivo de trabajo, ya pesar de que las reiteradas afirmaciones de Adidas al sindicato que la firma del CCT provocara un retiro de pedidos. La práctica de retirar los pedidos de los pocos contratistas donde los trabajadores se han podido organizarse y negociar con éxito, conocido como “cortar y correr”, es una grave violación de la libertad sindical.
- En marzo del presente año, **Dynamic Precision** cerró su filial Dynamic Casting, mencionado anteriormente, y anunció sus planes para trasladar el trabajo a Taiwán, poco después de que los trabajadores de la empresa con varias organizaciones no gubernamentales pidieron a Adidas y Dynamic Precision que compensaran a los trabajadores por varias heridas y enfermedades ocupacionales y que corrigieran los graves problemas de seguridad en el trabajo. Esto sucedió después que la empresa y Adidas habían asegurado a los trabajadores y a las organizaciones no gubernamentales a principios de 2012 que los rumores de un inminente cierre era falsas. Más recientemente, Adidas ha afirmado a las organizaciones no gubernamentales que su división de TaylorMade Golf participó directamente en la elaboración de los planes del cierre con Dynamic Precision desde el año 2010, pero que la decisión de la fecha real del cierre no fue hecho por lo menos hasta el fin de 2012. Esta falta de coherencia pone en duda la buena fe de Adidas para enfrentar la grave situación laboral en esta empresa.

Complicando todos los problemas anteriormente mencionadas, Adidas se ha negado en repetidas ocasiones que tuvo producción en particulares fábricas contratistas cuando se enfrentan a violaciones de derechos laborales, aunque siempre poco después los trabajadores demuestran evidencia documental que la empresa produce para Adidas. Es sorprendente que una empresa multinacional con experiencia y tan establecida con Adidas se comunicaría repetidamente información incorrecta acerca de sus contratistas.

Con respecto a la empresa PDK, mencionada anteriormente, Adidas ha sido flagrantemente deshonesto sobre su producción en esta empresa. Adidas ha afirmado en repetidas ocasiones que, “En el momento [de los despidos], el Grupo Adidas no tenía pedidos con esta empresa, la cual es subcontratista de uno de nuestros principales proveedores de calzado en Indonesia, PT Panarub. Siempre no tenemos pedidos con la empresa.” Esta afirmación es demostrablemente falsa. Los trabajadores se han atestado en repetidas ocasiones que han fabricado prendas de Adidas en la empresa PDK, y los datos aduaneros disponibles públicamente muestran once envíos distintos de PDK a Adidas sólo en el año 2013.¹ No importa si la relación es directa o mediante subcontratación: Adidas es responsable de las condiciones en la empresas donde se produce la ropa o el calzado de Adidas.

Por último, cabe mencionar que los salarios de pobreza que existen en toda la red de producción de Adidas contradicen el compromiso de la marca con la responsabilidad social, y son inexcusables mientras Adidas celebra el crecimiento de las ventas a un récord de €14,9 mil millones y ganancias de €503 millones en 2012. Adidas es la parte principalmente responsable por el nivel de salario en su red de producción porque Adidas tiene un poder enorme en la negociación de precios con una cantidad desbordante de proveedores que se obligan constantemente ofrecer precios más bajos entre sí para mantenerse en el negocio. La negociación colectiva sobre los salarios es frecuentemente obstaculizada cuando la gerencia local amenaza a nosotros los trabajadores que Adidas simplemente se retirara de la empresa si los precios suban debido a los aumentos salariales. El 1 de mayo en Camboya, la coalición sindical nacional C.CAWDU pidió a Adidas junto con tres otras marcas que obliguen a sus contratistas a aumentar los salarios de miseria, que son tan bajos que los trabajadores por ser desnutridos se desmayan frecuentemente; actualmente C.CAWDU esta exigiendo un salario de \$150 al mes. Los trabajadores de Camboya han sufrido una dismunición del 16% en los salarios ajustados a la inflación desde el año 2000, mientras que un estudio de la OIT reveló que los trabajadores necesitan más de \$104 por mes para cubrir los gastos básicos. En Turquía, el tercer mayor país proveedor de Adidas, los trabajadores de la industria textil y vestuario lanzaron una huelga nacional el 15 de agosto sobre los salarios, después de que la asociación nacional de la industria ofreció un aumento de sólo 3%, muy por debajo de la tasa de inflación. Recientemente, en Bangladesh cientos de miles de trabajadores del sector vestuario salieron a las calles para exigir un aumento significativo en el salario mínimo.

Cómo poner fin al abuso laboral en la red de producción de Adidas

El abuso laboral es un problema sistémico en la red de producción de Adidas. Muchas de nuestras organizaciones han contactado Adidas sobre casos particulares de violaciones de

¹ Por ejemplo, los documentos entregados a aduanas del Puerto de Tacoma, Washington, el 8 de julio 2013, muestra que “Adidas Canada Limited” recibió 2.492 kilogramas de “Adifast Adidas Sports Shoes” de “Panarub Dwikarya”. Hay varios ejemplos más de datos de envíos particulares.

derechos laborales en nuestros respectivos países. Aunque Adidas ha respondido en algunos de estos casos, estamos frustrados al ver que los problemas recurren e incluso la frecuencia de las violaciones ha aumentado. Este hecho ha sido corroborado por datos: El profesor de la Universidad Estatal de Pennsylvania Mark Anner encontró, después de estudiar los datos de auditoría por la FLA de varias marcas, que Adidas tiene la tasa más alta de violación de libertad sindical por empresa y el número absoluto más grande de violaciones.

La única solución sostenible para el abuso laboral sistémico en la red de producción de Adidas es *prevenir* violaciones laborales, no sólo *responder* después del suceso, caso por caso. Esto podría lograrse mediante un acuerdo obligatorio que modifique la estructura de incentivos para las empresas contratistas, que actualmente premia atajos en materia de seguridad y las condiciones de los trabajadores. Para hacer esto, Adidas tiene que tratar directamente con los sindicatos de los trabajadores en su red de producción que se han unido en la campaña “Trabajadores de Adidas Unidos” puesto en marcha por la Liga Sindical Internacional para Responsabilizar a las Marcas.

En este sentido, Evangelina Argueta de la CGT de Honduras le escribió a usted el 13 de febrero de 2013 en nombre de los sindicatos que conforman la Liga. Los dirigentes sindicales solicitamos un encuentro directo entre los ejecutivos de Adidas y líderes elegidos de los trabajadores de las empresas contratistas de Adidas ya representados por los sindicatos. Solicitamos que Adidas negocie un acuerdo que garantice fábricas seguras con empleos estables y salarios justos en su red de producción. Adidas no ha respondido a esta carta.

Reiteramos la petición de que usted o su representante se reune con representantes de los sindicatos organizados como la Liga. Además le exhortamos a Adidas que tome las siguientes medidas para resolver estas violaciones en curso en las empresas contratistas de Adidas:

1. PDK debe ofrecer el reintegro y salarios caídos a todos los trabajadores que fueron despedidos por participar en la huelga de julio de 2012, en una resolución negociada con GSBI en representación de los trabajadores, y reconocer y negociar de buena fe con GSBI sobre asuntos en curso;
2. Adidas debe asegurarse de que los trabajadores de Dynamic Casting que sufren de intoxicación por benceno se compensan inmediatamente *según el promedio de sus salarios de los 12 meses anteriores durante el período de diagnóstico, como lo requiere la ley*. Adidas también debe arreglar de inmediato el diagnóstico y tratamiento de los tres trabajadores restantes que sufren de intoxicación por benceno que todavía no han sido capaces de alcanzar su diagnóstico oficial.

3. Adidas debe garantizar mejores condiciones de trabajo, incluyendo condiciones ocupacionales, en la empresa Stella Xingang y publicar un informe sobre estas mejoras al público.
4. La empresa Sadesa debe proporcionar el equipo de protección que se considera adecuado por la protección de los trabajadores según su sindicato, y debe asumir la responsabilidad y gastos por los problemas de salud causados por las condiciones de trabajo inseguras.
5. Centex debe ofrecer reintegro y salarios caídos a todos los trabajadores que fue despedido por fundar o afiliarse al sindicato SITRAPRIM.
6. Handsome Nica debe ofrecer reintegro y salarios caídos a los dirigentes despedidos ilegalmente del sindicato Trabajadores Al Poder.
7. Adidas debe restaurar sus pedidos a Pinehurst Manufacturing al nivel anterior del retiro que provocó los despidos masivos, no obstante los ciclos normales de producción estacionales.

Solicitamos su pronta respuesta para informar a nuestras próximas actividades en la búsqueda de resoluciones justas a todas las violaciones de derechos laborales señaladas anteriormente.

Favor de responder a nosotros al correo: adidas.workers@gmail.com. Gracias por su atención.

Atentamente.

Estela Ramirez
Presidenta Global

Jeffery Hermanson
Coordinador Ejecutivo

Liga Sindical Internacional para Responsabilizar a las Marcas
<http://www.union-league.org/>

Cc: Frank Henke, William Anderson, Gregg Nebel, Hilde Vestad