



→ Boris Naudin

## Camboya: Gobierno y patronal se alían para socavar los derechos sindicales

Las presiones internacionales han contribuido a mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas de confección. No obstante, los derechos sindicales siguen siendo violados con la complicidad de las autoridades, que llegan incluso a condenar a inocentes.

Las 20.000 trabajadoras explotadas para promover la venta de cerveza no están mejor protegidas por el gobierno, pero al menos intentan organizarse en sindicatos.

Reportaje.

# Mejores condiciones de trabajo para sobrevivir tras la finalización de los cupos

**Camboya pudo soportar bastante bien el golpe que supuso la finalización de los cupos en el sector textil, en parte gracias a dos proyectos de la OIT que mejoran las condiciones de trabajo y reducen la dimensión de los conflictos sociales.**

La finalización en 2005 del sistema de cupos —que durante mucho tiempo controló las exportaciones de ropa y textiles de ciertos países hacia los mayores mercados del mundo (principalmente Estados Unidos y la Unión Europea)— hizo que en Camboya se tuviera mucho miedo, ya que el 80 por ciento de las exportaciones de ese país están constituidas por ropa. Ese sector es el mayor empleador privado del país, con 330.000 trabajadores, la gran mayoría de los cuales son chicas jóvenes. Éstas mandan una parte de sus ingresos a sus familias de las regiones rurales. Si se le agregan los empleos que el sector de la confección genera indirectamente (transporte, construcción de fábricas, provisión de comidas, etc.), se observa que alrededor de 1,7 millones de personas dependen del mismo. Dada la poca infraestructura que hay en Camboya y el elevado precio de la “burocracia” (debido principalmente a la corrupción), había sobrados motivos para preocuparse por la competencia con el gigante chino originada por la finalización de los cupos.

Transcurridos dos años y medio de la finalización de los cupos, el sector de la confección de Camboya está muy bien y aumentan los empleos constantemente. La buena reputación del país en lo referente al respeto de las normas internacionales del trabajo es uno de los principales factores que explican este logro, ya que la misma atrajo y mantuvo en el país pedidos procedentes de compradores que cuidan la imagen de sus marcas. Ese respeto de las normas internacionales en las fábricas es consecuencia de un acuerdo comercial firmado en 1999 entre el gobierno de los Estados Unidos y el de Camboya. En aquel entonces seguía existiendo el sistema de cupos y el acuerdo estipulaba la posibilidad de que Camboya aumentara anualmente su cupo de exportación de ropa hacia los Estados Unidos si podía demostrar que respetaba su legislación laboral y las normas internacionales del trabajo de ese sector.

## Se deben respetar 500 criterios

Desde que se comenzó a aplicar ese acuerdo, la OIT publica

dos veces por año un informe sobre el respeto de los criterios, informe que se hace sobre la base de visitas a las empresas que efectúa un equipo de inspectores de la OIT sin previo aviso. Ese equipo examina las condiciones de trabajo basándose en una lista de 500 criterios vinculados con la legislación laboral de Camboya y las normas de la OIT. Los inspectores entrevistan por separado a los empleadores, delegados sindicales y trabajadores. También se reúnen con los trabajadores y trabajadoras fuera de las fábricas, para evitar que sientan la influencia de la patronal. Cuando se observan irregularidades, los inspectores de la OIT no citan a la empresa en su siguiente informe sino que le conceden un plazo para que la empresa corrija la situación. En caso de que no lo hiciera, sí se da a conocer su nombre.

Ese monitoreo que efectúan los inspectores de la OIT continuó desde que finalizara el sistema de cupos y en Camboya todos reconocen que el mismo contribuyó a mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas de confección de ropa. Pero también tiene sus límites: No se aplica a todo lo que sucede fuera del predio de las fábricas, aunque se asesine o ataque a sindicalistas (véase las páginas 4 y 5). Otra crítica: *“El monitoreo no siempre mejora el diálogo social dentro de las fábricas -estima Chea Mony, Secretario General del sindicato FTUWKC (1). En más de la mitad de las fábricas que visita la OIT, a nuestros delegados y delegadas les sigue resultando difícilísimo conseguir entrevistarse con los empleadores.”*

La grandísima cantidad de sindicatos que hay registrados en Camboya (más de 900 en alrededor de 300 fábricas) no facilita precisamente el diálogo social dentro de las empresas, sobre todo porque algunos de ellos de sindicato tienen nada más que el nombre. *“Llega a haber siete u ocho sindicatos en una sola fábrica, subraya Ken Loo, Secretario General de GMAC, la Asociación Camboyana de Productores de Ropa (2). Puede entonces imaginarse lo difícil que le*

**“Los compradores quieren que se les dé todo a pesar de que los precios bajan”**

La mundialización del negocio de la confección complica la tarea de los proveedores camboyanos. *“La situación se hace más difícil en todo el mundo, no solamente en Camboya, explica Ken Loo, Secretario General de GMAC, la Asociación Camboyana de Productores de Ropa: Los compradores esgrimen la amenaza de la competencia internacional para exigir a sus proveedores que les brinden más servicios, calidad, plazos de entrega más cortos, precios más bajos... pero sin dar nada a cambio. Quieren obtenerlo todo a pesar de que los precios siguen bajando. Y esto plantea muchos problemas, sobre todo porque el sector de la confección generalmente está situado en los países menos desarrollados, países donde hay graves problemas de infraestructura y de corrupción, como sucede en Camboya.”*

El representante de las patronales estima que estas crecientes dificultades relacionadas con la mundialización de la demanda son la razón por la que las empresas utilizan contratos de trabajo de corta duración. *“Es verdad que algunas fábricas procuran eludir sus obligaciones legales utilizando contratos de corto plazo, y nosotros condenamos ese comportamiento. Pero la mayoría de las fábricas cumplen con todas esas obligaciones y utilizan contratos de corta duración porque las órdenes de compra que reciben no son estables, no saben si en la temporada siguiente se las volverán a hacer.”*

resulta a la patronal tener que lidiar con siete sindicatos, tanto más cuanto que muchas veces esos sindicatos tienen ideologías diferentes. Otro de los obstáculos para el diálogo social reside en los graves problemas de comunicación que existen dentro de las mismas líneas de producción. *“La mayoría de los supervisores son chinos mientras que los trabajadores y trabajadoras son camboyanos, comenta Ken Loo. Algunos de los supervisores no hablan khmer y tienen que utilizar traductores que no siempre saben suficiente.”* Tras disputas entre supervisores y trabajadores muchas veces se originan huelgas debido a que el conflicto degeneró porque no se conoce bastante el idioma ni la cultura de la otra parte. Otras huelgas se deben a que se hacen demasiados contratos de corta duración, a comportamientos antisindicales, a pagos de sobresueldos, etc.

**“En tales condiciones resulta difícil tener paciencia”**

Los empleadores estiman que los sindicatos camboyanos tienden a hacer huelga antes que negociar. *“Esta afirmación no es totalmente correcta, opina Noun Rithy, coordinador del proyecto de educación de trabajadores de la OIT. Algunos empleadores se niegan a discutir con los trabajadores hasta que los sindicatos inician una huelga. Cuando ya se comenzó la huelga, entonces aceptan rápidamente negociar y se solucionan los problemas. ¿Quién tiene entonces la culpa? Algunas de las personas que ocupan altos cargos no comprenden la situación de los trabajadores y trabajadoras, que viven en alojamientos pequeñísimos compartidos entre cinco personas, disponiendo de menos de un dólar diario para la comida. Resulta extremadamente difícil tener paciencia cuando se come y se vive de esta manera y se trabaja muchísimo. Si los ejecutivos tuvieran que vivir como lo hacen los trabajadores y trabajadoras, harían huelga directamente.”*

Muchos conflictos se resuelven rápidamente gracias a otro mecanismo original que se instauró a raíz de un proyecto de la OIT: el Consejo de Arbitraje. Este organismo tripartito desempeña el papel de los tribunales laborales, que en Camboya todavía no existen. Se lo respeta por la calidad y la imparcialidad de los procedimientos que utiliza y las decisiones que toma. John Ritchotte, asesor técnico jefe del Proyecto de Resolución de los Conflictos Laborales dice: *“La legislación camboyana estipula que cuando surge un conflicto colectivo, el Ministerio de Trabajo debe enviar sus propios conciliadores y que si éstos no pudieron resolver el conflicto en un lapso de 15 días, el conflicto se remite al Consejo de Arbitraje. Este último dispone a su vez de 15 días para escuchar a las partes y emitir un fallo. Las partes tienen que decidir antes de las primeras audiencias si los fallos serán o no vinculantes. En*

*consecuencia, el procedimiento es obligatorio pero no necesariamente ocurre lo mismo con su resultado. El 70 por ciento de los conflictos se resuelve en este nivel.”* Como el Consejo de Arbitraje busca obrar con toda transparencia, los textos y los fundamentos de sus fallos se dan a conocer por Internet (3).

Desde que fuera creado, en 2003, el Consejo de Arbitraje contribuyó a que mejorara un poco el diálogo social en Camboya. *“Siempre asesoramos a las partes con respecto a las buenas prácticas en materia de diálogo social y de respeto de la ley, como así también sobre cómo crear una buena cooperación y mejorar la comunicación en los lugares de trabajo, explica uno de los árbitros. Cuando los trabajadores y trabajadoras inician una huelga y el empleador solicita el arbitraje del Consejo para que se levante la huelga, generalmente los trabajadores lo aceptan porque tienen la oportunidad de procurar llegar a una conciliación o conseguir que se tome una decisión clara en un lugar neutral. Además, el fallo del Consejo de Arbitraje le permite a los trabajadores y trabajadoras saber si sus exigencias son acordes con la legislación laboral.”*

(1) Free Trade Union of Workers of the Kingdom of Cambodia, [www.ftuwkc.org](http://www.ftuwkc.org)  
(2) Garment Manufacturers' Association in Cambodia  
(3) Véase: <http://www.arbitrationcouncil.org/>

→ Boris Naudin



# ¡La antítesis del Estado de derecho!

Más allá del show mediático montado en torno al proceso de algunos antiguos dirigentes de los khmers rojos, previsto para 2008, el sistema judicial resulta incompetente y está subordinado al gobierno. Como demuestra el proceso sobre el asesinato del sindicalista Chea Vichea, con la condena a 20 años de prisión de dos inocentes, y otros muchos casos de muertes y agresiones violentas contra sindicalistas.

El 22 de enero de 2004, Chea Vichea fue abatido a quemarropa cuando leía el periódico frente a un kiosco en el centro de Phnom Penh. Presidente de la FTUWKC (1), Chea Vichea era uno de los sindicalistas más influyentes de Camboya. Había denunciado incesantemente las violaciones de los derechos de los trabajadores/as camboyanos, y su incapacidad de llevar una vida decente con los salarios de miseria que reciben. El anuncio de su asesinato suscitó vivas protestas internacionales y nacionales. Chea Mony, hermano de Chea Vichea, asumió la sucesión en la dirección de la FTUWKC y amenazó con convocar una manifestación de gran envergadura en las calles de Phnom Penh si no se encontraba y juzgaba rápidamente a los culpables.

El poder tuvo miedo de esta amenaza: muchos sospechan que las autoridades o la patronal estaban implicadas en el asesinato. Por eso quisieron designar rápidamente a los responsables, para apaciguar el furor popular. Pocos días más tarde, la policía anunció la detención de los dos presuntos culpables: Born Samnang y Sok Sam Oeun. Cuando comparecieron ante los medios de comunicación, los dos hombres clamaron su inocencia. Born Samnang alega que la confesión le fue arrancada bajo tortura. En marzo, un juez que había archivado el caso por falta de pruebas fue destituido de su cargo. El 1 de agosto de 2005, el tribunal de Phnom Penh condenó a los dos hombres a 20 años de prisión en base a la confesión de Born Samnang. Aparte de esa confesión forzada, no se presentó durante el proceso ningún otro elemento que demostrase la implicación de los dos acusados en el asesinato.

La única testigo ocular del asesinato de Chea Vichea era la propietaria del kiosco de periódicos frente al que lo mataron, Va Sothy, quien actualmente vive en el exilio por miedo a las posibles represalias. Siempre afirmó que los dos detenidos no eran los asesinos. En una declaración ante notario en Bangkok, explicó que había facilitado una descripción detallada del asesino de Chea Vichea y de su cómplice, pero que tenía demasiado miedo de las represalias como para cooperar con la policía (volvió a ver al asesino en su kiosco un mes después del asesinato). Denunció varios intentos de agentes de la policía para obligarla a identificar el retrato robot de una persona como el asesino, a lo que siempre se negó. Sin embargo, fue ese retrato el que apareció publicado en los periódicos, acompañado de una declaración de la policía indicando que un testigo lo había corroborado.

## ¿Por qué esos dos chivos expiatorios?

Aparte de la falta de voluntad por parte del poder camboyanos de emprender una auténtica investigación para buscar a los verdaderos culpables, ¿por qué les tocó la china a estos dos hombres en particular? Al parecer, Born Samnang y Sok Sam Oeun simplemente se encontraban en el lugar menos adecuado y en el peor momento. Unas semanas antes de su detención, Born Samnang había tenido problemas graves en su trabajo. "Era representante de una sociedad farmacéutica y había cometido algunos errores comerciales, explica su madre, Noun Kim Sry. La sociedad le reclamaba el reembolso de 5.080 dólares que había perdido por su culpa. Cuando vino a contármelo y al darme cuenta de que la sociedad



Chea Vichea, sindicalista asesinado en 2004. Un simulacro de proceso sobre ese asesinato, acabo con la condena a 20 años de prisión de dos inocentes(→ S.G).

*podría volverse contra nuestra familia si no conseguía pagar, me enojé muchísimo. Mi marido me abandonó hace ya mucho tiempo, dejándome sola con cinco hijos. Para proteger a mi familia y no verme obligada a vender nuestros bienes, pedí a una de mis hijas que entregase a la administración municipal un formulario en el que declaraba no reconocer a Born Samnang como hijo mío. Al poco tiempo vino diciéndome que los empleados de la administración habían comparado la foto de mi hijo que figuraba en el formulario con el retrato robot de uno de los asesinos de Chea Vichea, que colgaba sobre la pared en las oficinas. Los rostros son muy diferentes, pero inmediatamente tuve un presentimiento. Le dije a mi hija que fuese a recuperar al formulario, pero los empleados se negaron a devolvérselo".*

La policía detuvo a Born Samnang pocos días más tarde. "Golpearon a mi hijo para que confesase ser el asesino de Chea Vichea, pero ni siquiera le conocía. Le dijeron que sabían que tenía graves problemas, que yo había renegado de él, que su compañera también estaba en prisión y que todos sus problemas podrían resolverse si reconocía el crimen. Como seguía negándose, tomaron su mano y colocaron su imprenta digital al pie de un documento escrito. No sé lo que decía, pero fue entonces cuando lo presentaron ante la prensa como el asesino confeso. Me arrepiento tanto de lo que hice. Si yo no hubiese reaccionado de forma tan impulsiva cuando me anunció su problema, nunca se habrían servido de la situación para acusarlo". Born Samnang tenía una coartada: festejaba el Año Nuevo Chino en compañía de su compañera a 90 kilómetros del lugar del crimen el día del asesinato, y numerosas personas estaban con él ese día. Pero todos los posibles testigos fueron víctimas de actos de intimidación.

El caso de Sok Sam Oeun es muy similar. También el festejaba el Año Nuevo Chino el día del crimen, en Au Bekkaam, a 7 km de Phnom Penh. "Había pasado el día bebiendo y comiendo con otras personas, explica Vorn Thun,

padre de Sok Sam Oeun. *Una de esas personas es el hijo de un hombre que ocupa un alto cargo en un partido político en el poder. El 28 de enero de 2004, mi hijo fue detenido cuando se encontraba en Au Bekkam. Los policías no le dijeron cuál era el motivo de su detención ni dónde lo llevaban. Como no paraba de gritar que no había hecho nada mientras lo trasladaban en el vehículo de la policía, los agentes le golpearon con las culatas de sus fusiles, y le taparon la cabeza con una bolsa de plástico. Creo que esa persona influyente intentó librarse de mi hijo, al que debía dinero. Yo no tuve conocimiento de su detención sino hasta el 30 de enero, cuando mi hermana lo vio en la televisión, donde anunciaban que había matado a Chea Vichea. Él nunca admitió haber cometido ese crimen. Es muy cabezota,*

*nunca reconocería algo parecido si no ha tenido nada que ver. De hecho, ni siquiera conocía al otro acusado, Born Samnang, provienen de provincias distintas. Imploré a las personas que estuvieron con él el día del crimen que acudiesen a testificar durante el proceso, pero se negaron a ello, seguramente tenían miedo, y pensaban ante todo en su propia seguridad”.*

#### Temores por la salud de dos inocentes

Los allegados de Born Samnang y Sok Sam Oeun están muy inquietos: hasta la fecha, Camboya ha permanecido sorda ante las presiones nacionales e internacionales, para obtener la liberación de los dos inocentes. Su salud se está



## El valor de un sindicalista

### Amenazas de muerte, palizas, despidos y listas negras... el sindicalista Chi Simun, trabajador de la fábrica Bright Sky, ha experimentado en su persona todo el arsenal de la represión antisindical.

Chi Simun, Presidente del sindicato FTUWKC en la fábrica de confección Bright Sky, tiene suerte de estar aún con vida. La mañana del 3 de mayo de 2006, volvía a pie a su domicilio tras terminar su turno de noche, cuando fue agredido a la salida de la fábrica por 7 u 8 personas que lo golpearon brutalmente en la cabeza y los hombros con barras de hierro y palos. *“Había recibido ya amenazas de muerte en el pasado, incluso por parte de líderes de un sindicato rival, explica. Los matones no dijeron nada cuando me atacaron, querían matarme, no dejaron de golpearme cuando yo estaba en el suelo y sangraba abundantemente. Uno de ellos dijo ‘no le dejéis con vida’. Tenían una foto mía, la que figura en mi pase de acceso a la fábrica. ¿Cómo la consiguieron? Tenían que tener cómplices dentro de la fábrica. Más tarde, trabajadores afiliados a la FTUWKC vieron a los matones salir de la oficina de uno de los directivos de Bright Sky, con un sobre en mano”.*



→ S.G.

Con múltiples heridas en un ojo y en la cabeza, Chi Simun necesitó 15 puntos de sutura tras esta agresión. No pudo reincorporarse al trabajo hasta el 12 de mayo. *“Ese día, los trabajadores miembros de la FTUWKC estaban muy contentos de volver a verme con vida, pero el líder del sindicato rival en la fábrica dijo “Ah, el cerdo enfermo ha vuelto al trabajo”.* Chi Simun, que había reconocido a algunos de sus agresores, facilitó sus nombres y otra información a la policía local, pero no se inició ninguna investigación sobre el incidente. Lo que es peor, el 22 de mayo, cuando abandonaba su lugar de trabajo tras su servicio de noche, vio a un grupo de 20 matones que lo esperaban nuevamente a la salida de la fábrica. Permaneció dentro de la fábrica hasta el amanecer, cuando los matones se dispersaron.

Las rivalidades intersindicales en el seno de Bright Sky y las disputas con la dirección en relación al recurso excesivo a contratos de duración determinada no se han atenuado tras las agresiones contra Chi Simun y otros delegados sindicales. El 16 de octubre, la dirección recurrió a las fuerzas policiales para dispersar a los participantes en una huelga organizada por la FTUWKC, concentrados frente a la fábrica. Los policías realizaron disparos al aire y utilizaron sus porras. En medio de la espantada general, Ruth Savy, una trabajadora de 24 años que se encontraba embarazada, fue alcanzada por una bala de la policía y tuvo que ser conducida de urgencia al hospital, donde perdió el bebé. Otros muchos trabajadores resultaron heridos durante la carga policial ese día.

Poco después de esos incidentes, la dirección de Bright Sky anunció el cierre de la producción nocturna, dejando en la calle a más de 1.800 trabajadores/as... casi todos los miembros de la FTUWKC. A continuación, Bright Sky distribuyó entre otras fábricas la lista de nombres de los militantes y dirigentes del sindicato, junto con sus fotos. *“Desde que figuro en esta lista negra, en todas partes se niegan a contratarme, atestigua Chi Simun. A veces consigo obtener un empleo durante una o dos semanas utilizando el nombre de un amigo que no está en la lista negra, en alguna pequeña fábrica que trabaja como sub-contratante”.*

El ex delegado sindical está amargado. *“He sacrificado mucho en la lucha para ayudar a otros trabajadores y para lograr que se aplique la legislación laboral. La dirección me había ofrecido una importante suma de dinero para que abandonase la lucha sindical; algunos sindicalistas aceptaron, pero yo siempre me negué. Ahora tengo 27 años, una mujer y una hija de 5 años, y ningún futuro profesional”.*

resintiendo. “Las condiciones de detención han debilitado a mi hijo, atestigua la madre de Born Samnang. Ha perdido mucho peso y sufre a menudo de fiebre y de dolores de cabeza. Hay entre diez y veinte personas en su celda, el aire resulta irrespirable, no puede respirar normalmente más que los días que va a la sala de visitas. Moralmente aguanta, en parte porque está informado de las campañas nacionales e internacionales pidiendo su liberación, pero su salud se deteriora”. Lo mismo ocurre con Sok Sam Oeun: “Padece de dolores de estómago a causa de la mala alimentación y ha perdido totalmente la sensibilidad por debajo de las rodillas, indica su padre. En su celda de 7 metros por 4, entre 17 y 30 prisioneros se hacían de forma permanente. La celda es tan estrecha que no pueden tumbarse al mismo tiempo, únicamente permanecer sentados, con las piernas cruzadas o dobladas, apretados unos contra los otros. Se ponen de pie por turnos, para que los otros puedan estirar las piernas de vez en cuando”.

Otros dos sindicalistas fueron asesinados a sangre fría en Camboya después de la muerte de Chea Vichea. En mayo de 2004 un atentado le costó la vida a Ros Sovannareth, Presidente del FTUKWC en la fábrica Trinunggal Komara. Hasta la fecha no se ha efectuado ninguna investigación judicial independiente e imparcial con relación a su muerte. El 24 de febrero pasado, se cometería un nuevo asesinato. Hy Vuthy, Presidente del sindicato FTUWKC en la fábrica de

confección Suntex, regresaba a su domicilio en motocicleta a primera hora de la mañana tras haber concluido su turno de noche cuando recibió tres impactos de bala de manos de dos individuos que circulaban también en moto y con casco. Arrojaron su cuerpo a un vertedero cercano antes de darse a la fuga. Va Sopheak, la esposa de Hy Vuthy, llegó al lugar del crimen pocos minutos más tarde. “Todavía respiraba, con dificultad, pero la policía se negó a trasladarlo a un hospital, pese a que había una ambulancia disponible. Decían que mi marido estaba ya muerto. Ante mis gritos, finalmente me permitieron que me llevase a Vuthy en moto al hospital, pero falleció en el camino”. Los testigos del asesinato se han negado a hablar por miedo a represalias por parte de los asesinos. La viuda y sus dos hijos se ven obligados a cambiar regularmente de domicilio a causa de las amenazas recibidas.

La CSI se ha sumado a los sindicatos democráticos, a organizaciones de la sociedad civil de Camboya y a numerosas organizaciones defensoras de los derechos humanos (como Amnistía Internacional y Human Rights Watch) para reclamar la liberación de los dos inocentes a los que se atribuye el asesinato de Chea Vichea, y que se emprendan investigaciones serias sobre las muertes de Ros Sovannareth y de Hy Vuthy. A pocos meses del inicio del proceso de los antiguos Khmers rojos, la justicia camboyana debe recuperar su credibilidad.

(1) Free Trade Union of Workers of the Kingdom of Cambodia

## 25 sindicalistas recuperan sus puestos de trabajo gracias a la solidaridad internacional

**¿Cómo ha conseguido la empresa de confección River Rich para pasar de mostrar una actitud antisindical a convertirse en modelo de buenas relaciones industriales? Gracias a la intervención de la FITTVC y del principal comprador de River Rich.**

En octubre de 2006, los trabajadores y trabajadoras de la empresa de confección River Rich decidieron establecer un sindicato, principalmente para defenderse frente a la práctica de la dirección que reclutaba hasta el 80% de la mano de obra mediante contratos temporales. Esta práctica, muy común en el sector de la confección, impide que los trabajadores cobren la prima de antigüedad, además de disuadirlos de reivindicar y defender sus derechos por miedo a que su contrato no sea renovado al cabo de seis meses. Los trabajadores de River Rich querían organizar una elección sindical y afiliarse al sindicato independiente CCAWDU (1). Pese a las intimidaciones, se celebraron las elecciones, pero apenas unos días más tarde, la dirección procedió a despedir a 30 dirigentes y miembros del sindicato.

Durante 2007 tuvieron lugar varias huelgas, pidiendo entre otras cosas la readmisión de los sindicalistas despedidos. Como suele ser el caso en Camboya, la dirección recurrió a la policía antidisturbios para dispersar a los huelguistas. El sindicato CCAWDU, afiliado a la FITTVC (2), solicitó la ayuda de esta Federación Sindical Internacional. “Cuando debemos hacer frente a un caso de este tipo, nos dirigimos a la dirección de la empresa y, en caso de no obtener una respuesta satisfactoria por su parte, contactamos directamente a sus clientes, explica Neil Kearney, Secretario General de la FITTVC. El primer cliente de River Rich es la compañía española Inditex, y el segundo H&M. Se da el caso de que la FITTVC había concluido un acuerdo marco con Inditex. Representante de la compañía nos acompañaron el pasado mes de enero a

Camboya, donde nos reunimos con uno de los propietarios de River Rich procedente de Hong Kong, y se alcanzó un acuerdo para la readmisión de los trabajadores despedidos”.

### No hay negocios sin un buen diálogo social

Desgraciadamente, River Rich se resistía a aplicar el acuerdo, hasta el punto de que a finales de mayo todavía no habían sido readmitidos los sindicalistas despedidos. Según nos comentó Neil Kearney: “En junio regresamos a Camboya con Inditex y, esta vez, el ejecutivo principal de River Rich se desplazó desde Hong Kong para reunirse con nosotros, en compañía de la CCAWDU, de la dirección de River Rich y de un representante de H&M. Tras tres días de intensas discusiones, los dirigentes de River Rich terminaron por comprender que el establecimiento de unas buenas relaciones industriales resultaba indispensable si querían conservar sus clientes. Se concluyó un acuerdo que va mucho más allá de la simple readmisión de los sindicalistas, puesto que sabemos que ésta no sería sino una medida provisional a menos que se instaure un buen diálogo social en el seno de la empresa”.

Además de la readmisión inmediata de todos los trabajadores que deseen reincorporarse a sus puestos de trabajo, el acuerdo prevé el pago retroactivo del salario promedio desde la fecha del despido hasta finales de junio de 2007. River Rich se compromete a asegurarse de que ningún miembro del sindical sea víctima de discriminación. La empresa se compromete igualmente a retirar todos los cargos penales que pesaban contra CCAWDU y sus miembros y a convertir los

Para mí fue muy duro cuando me despidieron. Tuvimos que pedir prestado a los amigos para llegar a fin de mes. Siempre pensé que ganaríamos este combate, porque se estaba cometiendo una injusticia con nosotros. El apoyo de la FITTVC ha sido un elemento fundamental, tanto para la victoria como para mantener la esperanza de los trabajadores durante las manifestaciones de protesta.

Pin Sophea, Presidente del sindicato de CCAWDU en el seno de River Rich

contratos de duración determinada en contratos indefinidos. Prometió además emprender un diálogo de buena fe con la CCAWU y elaborar conjuntamente un programa de formación patronal/supervisor/trabajador sobre aspectos laborales y el diálogo social. El programa será supervisado por la FITTVc con asistencia financiera de Inditex. Puede decirse que en este acuerdo ambas partes salen ganando: a cambio del compromiso de la dirección a integrar en su política empresarial el respeto de los derechos de los trabajadores/as como ventaja competitiva, la CCAWU se compromete al establecimiento de relaciones constructivas y estables con la dirección, para incrementar la productividad y la calidad (3).

### Alivio para los trabajadores

De los 30 dirigentes y miembros de la CCAWU despedidos en 2006, 25 se reincorporaron a sus puestos en junio (los otros 5 habían encontrado entre tanto otro trabajo, o decidieron regresar con sus familias en el entorno rural). Uno de ellos es Pin Sophea, de 28 años, Presidente del sindicato de CCAWU en el seno de River Rich. Haber recuperado su empleo y percibir los salarios retroactivos de estos meses de inactividad supone un enorme alivio para este padre de dos hijos: *"Para mí fue muy duro cuando me despidieron. Mi mujer trabaja, pero aún así tuvimos que pedir prestado a los amigos para llegar a fin de mes. Siempre pensé que ganaríamos este combate, porque se estaba cometiendo una injusticia con nosotros. Hice todo lo que pude para darles confianza a los demás trabajadores, pero no era fácil, porque algunos se habían desmoralizado durante la lucha. El apoyo de la FITTVc ha sido un elemento fundamental, tanto para la victoria como para mantener la esperanza de los trabajadores durante las manifestaciones de protesta. Al ser readmitido, recibí 690 dólares en concepto de salarios retroactivos. Con ello pude pagar lo que debía a todos los que me habían prestado dinero, y aún me quedaron 50 dólares"*.

Pin Sophea se alegra de haber resistido a la tentación de aceptar un jugoso soborno durante el conflicto. *"El empleador me propuso 6.000 dólares para que abandonase las protestas. Es una suma enorme para un simple trabajador camboyano (mi salario era de unos 100 dólares al mes, incluyendo las horas suplementarias), pero rechacé la oferta porque consideraba que no era honesto. Mi familia me empujaba a aceptar, pero no habría sido correcto para con los*

*demás trabajadores: si yo recibía esa oferta era porque ellos me habían elegido para ocupar esa posición. Estoy muy contento de que todo haya acabado bien. Todos los trabajadores readmitidos fueron muy bien acogidos a su regreso, incluso por parte de la dirección. La actitud de la patronal ha cambiado desde la conclusión del acuerdo: ahora hablan con los delegados sindicales, y nos consultan con más regularidad."*

Esta victoria ha permitido a la CCAWU afiliarse a 1.100 nuevos miembros en River Rich. *"Estamos intentando obtener un acuerdo similar con dos empresas hermanas de River Rich en las que la CCAWU organiza también a los trabajadores, subraya Neil Kearney. Hay buenas perspectivas al respecto, máxime teniendo en cuenta que la dirección de River Rich está muy satisfecha de la actitud de los sindicalistas readmitidos, cuando uno de los motivos por los que tardó en reincorporarlos era precisamente que los consideraba elementos perturbadores. Están sometidos a una estrecha vigilancia, y uno de los altos cargos de Hong Kong me comentó que el Presidente del sindicato era uno de los mejores planchadores que había visto nunca en la empresa"*.

El caso de River Rich no es el único éxito alcanzado por los trabajadores gracias a la colaboración entre FITTVc e Inditex. El acuerdo marco permitió también la readmisión de trabajadores en dos fábricas de Bangladesh (15 sindicalistas en un caso y 750 trabajadores/as en otro) y en una fábrica de Perú (90 trabajadores/as readmitidos). *"Hace poco me preguntaban qué sacábamos de todos los esfuerzos desplegados en el movimiento sindical, concluye Neil Kearney. Citó el ejemplo de River Rich: la mañana en que se firmó el acuerdo, yo estaba presente cuando se anunció la noticia a los sindicalistas readmitidos. Estaban muy contentos de reintegrarse a sus puestos. Le pregunté a uno de ellos si sabía cuánto iba a percibir en concepto de salarios retroactivos. Aún no estaba al tanto, así que consultamos la lista juntos y cuando vio que ascendía a unos 1.100 dólares, se le iluminó la cara. El caso de River Rich resulta muy alentador: los trabajadores han sido readmitidos, no han perdido ni un céntimo de sus salarios y el sindicato ha salido reforzado, llegando a duplicar el número de miembros"*.

(1) Coalición sindical democrática de trabajadores de la confección de Camboya

(2) Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero, [www.itglwf.org](http://www.itglwf.org)

(3) El texto del acuerdo puede consultarse (en inglés) en la siguiente dirección: <http://itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15317&langue=2>



# 20.000 mujeres son víctimas de explotación en la venta de cerveza

A más de 20.000 mujeres se les paga para llevar ropa con los colores de diversas marcas de cerveza e incitar a los clientes a consumirlas. Algunas de ellas, víctimas de acoso sexual, insultos e inclusive golpes de parte de clientes borrachos, procuran formar sindicatos.



APHEDA organiza juegos de roles para las promotoras de cerveza para que aprendan a defenderse mejor (aquí, en los locales de la OIT). (→ S.G.)

**E**n los locales donde se venden bebidas, restaurantes y karaokés de Camboya suele haber chicas que se pasean entre las mesas promocionando el consumo de alguna marca de cerveza cuyo nombre figura en el uniforme que llevan, casi siempre sexy. La remuneración que perciben esas trabajadoras depende de la cantidad de cervezas que vendan. Son las denominadas “promotoras de cerveza” (beer girls, en inglés). Se las elige por su físico y la mayoría de ellas tiene menos de 35 años de edad. Muchas veces se ven obligadas a sentarse con los clientes y beber con ellos, o algo más... Cuando se inicia el acoso, si las chicas protestan corren el riesgo, en el mejor de los casos, de vender menos cerveza y así ganar menos y, en el peor, de que los clientes las golpeen o que se las despidan.

*“Las mujeres que promocionan las cervezas a menudo reciben golpes e inclusive balazos, o son víctimas de acoso sexual y hasta de violaciones por parte de los clientes, dice Kong Athit, Secretario General de la CLC (Cambodian Labour Confederation). Estos hechos suceden en los lugares de trabajo o en el trayecto de regreso a sus casas. Algunos clientes son ricos o tienen conexiones en los círculos de poder que los protegen ante la justicia.”* El 26 de abril de 2006, esos abusos llegaron a un intento de asesinato: Krut May, una chica de 23 años, resultó gravemente herida cuando dos policías militares le dispararon porque se demoró en llevarles el hielo para sus bebidas. Cabe señalar que, ni

siquiera sobrios, muchos de los policías y de los funcionarios de alto rango de Camboya no saben gran cosa sobre los derechos humanos. Y cuando han bebido se descontrolan por completo. *“Hace algunas semanas, una amiga se vio confrontada a una situación de ese tipo, cuenta Mem, miembro de una asociación de promotoras de cerveza afiliada a la CLC. Un cliente quería que se quedara sentada todo el tiempo a su lado. Como se negó, el hombre sacó un revólver y disparó al suelo. El gerente intervino para calmar al cliente y a mi amiga la trasladaron a otro establecimiento.”*

APHEDA, la agencia de ayuda humanitaria de la central sindical nacional australiana ACTU, se mueve mucho en Camboya. Uno de sus proyectos consiste en brindar formación a las promotoras de cerveza con respecto a toda una serie de cuestiones inherentes a la salud y la seguridad: Adicción al alcohol u otras drogas, VIH, acoso sexual, etc. Esa formación se brinda mediante pequeñas exposiciones verbales y juegos de roles, con el respaldo de la OIT. Barbara Fitzgerald, coordinadora de la APHEDA en Camboya dice: *“Son pocas las chicas que no beben en los lugares de trabajo. Algunas de ellas beben nada más que dos cervezas diarias, pero la mayoría de ellas beben hasta seis botellines de 600 cl de cerveza por día. Puede imaginarse los estragos que tal consumo ocasiona en el cuerpo de mujeres que apenas pesan 50 kilos, sobre todo dado que mientras beben no comen gran cosa. Se van haciendo progresivamente*



adictas al alcohol.”

**“A veces me aterroriza estar ante los clientes”**

Algunas de las promotoras de cerveza tienen un salario fijo más un sobresueldo por la cantidad de cervezas que vendieron. Pero la remuneración de las demás depende por completo de la cantidad de cervezas que vendan. Tal es el caso de Mem, que representa a la marca china Kingway en un karaoké: *“No tengo salario fijo. Lo que gano depende de la cantidad de cervezas que consiga vender. Me pagan 9,5 dólares por cajón de cerveza que vendo. Si bebo dos botellines por día en compañía de los clientes, puedo llegar a cobrar unos 100 dólares mensuales, siempre y cuando trabaje todos los días (no hay francos pagos). Procedo de una región rural muy pobre. Antes de venir a Phnom Penh y comenzar a trabajar en esto nunca había tomado alcohol. No fue nada fácil empezar a beber cerveza. Ahora, lo que más me cuesta es soportar que los clientes pesados me toqueteen. Algunos me obligan a sentarme a su lado. Tengo miedo de decir que no, porque los clientes podrían dejar de venir o me podrían despedir acusándome de no saber atender a los clientes que beben cerveza. A veces me siento aterrorizada ante lo que piden los clientes. Últimamente, uno de ellos se había empecinado en que me fuera con él. Me encerré en una habitación pequeñita que hay al fondo del karaoké. Intentó abrir pero terminó por irse. Más tarde, cuando ya estaba de vuelta en mi casa, una compañera me llamó por teléfono para decirme que el hombre había vuelto y quería verme. Tengo miedo de que vuelva a venir. En un caso así, quisiera poder llamar a un delegado sindical y pedirle que me ayude.”*

La CLC consiguió sindicalizar a 70 promotoras de cerveza de la marca Tiger, pero a ésta no le gustó que se formara un sindicato. *“Me acusaron de haber convencido a las otras chicas de afiliarse, explica Thim Sokha, Presidenta del sindicato de promotoras de cerveza de Tiger. En reiteradas oportunidades, diversos directivos de Tiger me dijeron que mi accionar sindical destruiría ‘mi cacerola de arroz’, es decir, mi fuente de sustento. También me trasladaron de lugares de trabajo correctos, donde hay muchos clientes, a pequeños locales donde va poca gente. Debido a ello gano menos. Antes ganaba entre 100 y 110 dólares pero ahora, trabajando de las 17 a las 21,30, solamente cobraré 50 dólares mensuales y 60 dólares si trabajo de las 17 a las 23,30. Al igual que las demás, tengo que vender un determinado cupo de botellines, estipulado en función de la clientela del lugar donde trabajo. Cuando no conseguimos vender el cupo asignado durante tres meses seguidos, se nos traslada a otro lugar. En mi caso, tengo que vender por mes un mínimo de 32 cajones de 24 botellines. Si vendo más, me darán 5 dólares por cajón suplementario. La mayoría de nosotras apenas si consigue cubrir el cupo, inclusive bebiendo con los clientes.”*

**Mala reputación en la sociedad**

Las promotoras de cerveza tienen mala reputación en la sociedad camboyana. De ellas se dice que son trabajadoras del sexo, que tienen una conducta dudosa. *“Queremos mejorar su reputación dándoles la oportunidad de hablar ante los medios informativos, declara Kong Athit. Por el momento no se atreven a hablar pero si se les da la posibilidad de expresar cuánto sufren, de contar la explotación a la que se las somete, podríamos hacer que recuperen algo de dignidad. Ninguna de ellas hace ese trabajo por gusto. Están movidas por la pobreza. Se sacrifican para mantener a sus familias ya que en Camboya*



Thim Sokha, Presidenta del sindicato de promotoras de cerveza de Tiger, la trasladaron de lugares de trabajo correctos, donde hay muchos clientes, a pequeños locales donde va poca gente. (→ S.G.)

*no hay muchos empleos para las mujeres, aparte de la confección, donde la lucha que se libra por los puestos de trabajo es feroz.”*

Los medios informativos se hicieron eco de diversos informes de la ONG Care sobre los abusos que sufren las promotoras de cerveza. La prensa también informó sobre el una campaña internacional denunciando esos abusos, cuyo lanzamiento efectuó Sharan Burrow, Presidenta de la CSI, en Phnom Penh en junio de 2006. A raíz de ese clamor de indignación, en octubre de 2006 la industria camboyana de venta de cerveza adoptó un código de conducta. (1) En el mismo se estipula principalmente que se explicará a las chicas cómo negarse a sentarse con los clientes sin ofenderlos. También se proclama en dicho código una tolerancia cero ante el acoso sexual, se garantiza que los empleadores llevarán a las chicas de regreso a sus casas después del trabajo, etc. *“La mayor parte de las recomendaciones de Care figuran en ese código de conducta, subraya Barbara Fitzgerald. ¡El problema es que el texto del mismo solamente existe en inglés! En un curso de formación que llevamos a cabo hace poco le preguntamos a 21 promotoras de cerveza si habían escuchado hablar de ese código de conducta. Nada más que seis respondieron afirmativamente pero aclararon que desconocían su contenido porque solamente hablan khmer.”* Algunas cervecerías, como Tiger y Angkor Beer, han optado por utilizar nuevos uniformes, más acordes con la cultura camboyana. Otras siguen con sus uniformes sexy.

La única manera de lograr que esas mujeres puedan trabajar dignamente y sin sufrir acoso sexual consistiría en exigir a los cerveceros que las empleen como camareras, con un buen salario fijo, un salario que no dependiera de la cantidad de cervezas que vendan (porque los clientes siempre le comprarán más cervezas a las chicas que les permiten tomarse libertades). Habría entonces que encontrar la manera de imponer esta regla en todos los lugares donde se vendan bebidas, karokés y restaurantes de Camboya porque si un lugar aplica este tipo de regla mientras que el de al lado no lo hace, perdería clientes...

(1) Disponible en inglés en: <http://www.fairtradebeer.com/reportsfiles/breweries/codeofconduct25oct2006.pdf>  
 Nota: Para mayor información sobre las promotoras de cerveza, véase principalmente: <http://www.ethicalbeer.com/>, <http://www.beergirls.org>, <http://www.fairtradebeer.com/>



**Quisiera dejar de trabajar como promotora de cerveza y poner un pequeño negocio pero quiero esperar a que el sindicato tenga más fuerza en mi empresa, Tiger. Antes era obrera del sector de la confección pero la fábrica donde trabajaba no pagó los salarios durante dos meses. Era un trabajo también muy arduo pero por lo menos no tenía que beber cerveza ni era objeto de acoso sexual como ahora.**



**Thim Sokha, Presidenta del sindicato de promotoras de cerveza de Tiger**

# Un proyecto sindical despierta la conciencia de los padres y madres

En el mundo hay más de 1,5 millones de menores de 14 años a quienes se obliga a trabajar, a 250.000 de ellos en las peores formas de trabajo infantil (fábricas de ladrillos, prostitución, minas...). Una forma de colaboración instaurada entre el programa IPEC de la OIT y los sindicatos camboyanos muestra que es posible lograr que esos niños vayan a la escuela.



→ OIT

**E**n 2006, 1,7 millón de turistas fueron a Camboya, es decir, 20 por ciento más que el año anterior (1). Casi la mitad de esos turistas estuvieron en la región de Siem Reap, cerca de los templos de Angkor. Ese aumento espectacular del turismo hizo que aumentara muchísimo la construcción de hoteles y otros edificios relacionados con el turismo. Miles de migrantes internos de Camboya van a instalarse en esa región para conseguir trabajo, ya sea en la construcción propiamente dicha o en actividades derivadas (fabricación de ladrillos, transporte de materiales, etc.). “Esos migrantes llegan con sus hijos, muchos de los cuales también trabajan en la construcción”, señala Thol Norm, funcionario del sindicato CUF (2) de la provincia de Siem Reap. *Eso se debe sobre todo al bajo nivel de instrucción de los padres migrantes: Ellos mismos no fueron casi nunca a la escuela y no tienen claro para qué puede servir. Además, esos trabajadores y trabajadoras suelen cambiar seguido de empleador, lo que hace que disminuyan todavía más las posibilidades de que los chicos asistan normalmente a clase, tanto más cuanto que las escuelas suelen estar situadas lejos de las empresas.*”

La CUF, con el respaldo del programa IPEC (3) de la OIT, inició en 2006 un programa para crear conciencia con respecto al trabajo infantil en las empresas de la construcción de la provincia de Reap. “Nos pusimos en contacto con las empresas a fin de evaluar la posibilidad de crear sindicatos en ellas y hacer tomar conciencia a los

*padres con respecto al trabajo infantil*, explica Thol Norm. *Hicimos pequeños seminarios referidos principalmente a los peligros que entraña ésta, que es una de las peores formas de trabajo infantil: cortes, heridas con las máquinas... Les preguntamos a los padres y madres por qué sus hijos no van a la escuela. Muchas veces nos contestan que no tienen con qué pagar los útiles escolares. Nuestro proyecto los ayuda proporcionándoles algo de material escolar y el PAM (4) les da el desayuno a los chicos que van a la escuela. El IPEC también brindó respaldo a las autoridades para construir cuatro centros de enseñanza donde se dictan clases para los ex niños trabajadores a fin de que puedan alcanzar el nivel de instrucción necesario para inscribirse en la escuela. Docentes de la región enseñan en los centros durante sus vacaciones solicitando nada más que se les paguen los gastos de transporte.”*

## Ganarse su confianza y entablar un diálogo

Thol Norm reconoce que comenzar fue difícil: “Cuando establecemos contacto con ellos por primera vez, tanto los niños como los padres y madres desconfían de nosotros. Algunos inclusive nos temen y se niegan a hablar con nuestro personal. El personal entonces regresa a diario a la empresa, a veces llevando algunos regalitos (por ejemplo, caramelos) para ganarse la confianza. Poco a poco se comienza a dialogar. Desde que comenzó el proyecto, el 1 de julio de 2006, pudimos convencer a 150 chicos de la

*conveniencia de dejar de trabajar en el sector de la construcción e ir a la escuela. Podríamos haberlo logrado con muchos más, pero el presupuesto del proyecto no da para más.”*

Para que este tipo de proyecto tenga éxito, la cooperación de los empleadores es fundamental por lo que la CUF evita reclamar sanciones contra ellos, inclusive cuando han explotado a menores. *“Tras haberlos sensibilizado, parecería que los empleadores con los que nos ponemos en contacto han comprendido a su vez que es inaceptable tener niños trabajando. Algunos de ellos inclusive estipulan en sus contratos de trabajo que, para que se lo acepte como empleado, un trabajador adulto tiene que haber inscrito a su hijo o sus hijos en la escuela”,* señala Thol Norm.

Otro proyecto de la CUF respaldado por el IPEC también da buenos resultados en la lucha contra el trabajo infantil. Dicho proyecto se ocupa del sector de salinas (producción de sal) y de pescaderías de las provincias de Kampot y Kep. Al igual que sucede en la región de Siem Reap, los motores del proyecto son antes que nada el diálogo y la fuerza de convicción de los militantes sindicales. *“Nuestro sindicato tiene una presencia en las salinas y en las pescaderías pero algunos de nuestros miembros no tenían conciencia de la problemática relativa al trabajo infantil, a tal punto que les pedían a sus hijos que trabajaran con ellos en esas empresas, reconoce Kom Soy Samon, funcionario del CUF de esas dos provincias. Esas tareas son peligrosas para los chicos. Por ejemplo, en las salinas tienen que trabajar con martillos pesados, acarrear grandes bloques de sal... En esos sectores, un trabajador adulto gana alrededor de 1,5 dólar diario y un menor entre 0,7 y 1 dólar. Les explicamos a los padres que si mandan a sus chicos a la escuela, no tendrán*

*esos ingresos durante algunos años pero, a la larga, sus chicos podrán ganar mucho más porque tendrán una mejor instrucción y eso redundará en beneficio de la familia. Es necesario hablar mucho para convencerlos porque muchos de ellos no fueron nunca a la escuela y lo único que se les ocurre es que en el futuro sus hijos hagan el mismo trabajo que ellos, es decir un trabajo para el que realmente no hace falta ir a la escuela.”*

La CUF estima que en total, gracias al proyecto se logró que 269 chicos no trabajen o hayan dejado de trabajar en esos sectores. Para convencer a algunos hace falta a veces un incentivo financiero. *“A los padres y madres más pobres, nuestro proyecto les 50 dólares, con la condición de que los utilicen en actividades que generen ingresos (compra de redes de pesca, iniciación de un negocio...), explica Kom Soy Samon. También le pedimos a nuestros miembros que consigan algún lugar en sus aldeas donde se pueda reunir a los niños para darles clases de recuperación cuando hace mucho que no van a la escuela. Tres de nuestros militantes locales tienen estudios suficientes para darles clase a los niños. Los hemos enviado a hacer cursos de pedagogía y ahora destinan su tiempo libre a impartir clases de recuperación, a cambio de lo cual se les paga un pequeño suplemento salarial al de sus empleos habituales (30 dólares mensuales). A los chicos de más edad resulta difícil integrarlos en una escuela primaria tradicional pero gracias al IPEC podemos ayudarlos a que asistan a cursos de formación profesional en centros gubernamentales.”*

(1) Estadísticas del Ministerio de Turismo

(2) Cambodia Union Federation

(3) Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil

(4) Programa Alimentario Mundial de la ONU



# Combatir los prejuicios contra las sindicalistas

## Las trabajadoras camboyanas raramente votan por mujeres en las elecciones sindicales. Seis federaciones procuran cambiar esta actitud.

La mano de obra de las fábricas de confección de Camboya está compuesta por más de 90 por ciento de mujeres. Son ellas las que forman la mayoría de los sindicatos de las empresas de ese sector... pero son muy pocas las que acceden a puestos ejecutivos dentro de los sindicatos, inclusive en el nivel de las empresas. Para paliar esta paradoja, seis federaciones sindicales (1) han formado la CWMO (2), una plataforma entre cuyas finalidades también está la de ayudar a las trabajadoras a discutir entre ellas los problemas propios de la mujer.

*"Uno de los principales motivos por lo que hay poquísimas mujeres en los organismos rectores es que las trabajadoras no se apoyan mutuamente, subraya Chorn Sokha, funcionario de enlace de la CWMO. No confían en las mujeres como dirigentes sindicales. Algunas trabajadoras están capacitadas para desempeñar cargos ejecutivos pero en Camboya se considera que el lugar de la mujer está en la cocina... En consecuencia, es raro que las trabajadoras voten a otras mujeres cuando se elige a una persona para la presidencia de un sindicato. Piensan que si esa dirigente queda embarazada o se casa abandonará su cargo sindical y que por eso conviene votar a un hombre."*

La CWMO, que cuenta con el respaldo del Centro Estadounidense de Solidaridad Sindical Internacional - ACILS (3) y de la OIT - ACTRAV- lucha contra esos prejuicios difundiendo información sobre el papel que desempeñan las mujeres dentro de los sindicatos. Desea sobre todo convencer a su membresía de la necesidad de contar con mujeres dirigentes para combatir mejor la violencia que afecta específicamente a las mujeres. *"Según parece, sólo se cometen excepcionalmente abusos muy graves", reconoce Chorn Sokha. "No obstante, hace poco se acusó a una trabajadora de una empresa de confección -ASD- de haber robado algo de la fábrica. Fue conducida por guardias de seguridad a un cuarto donde se la obligó a desvestirse y se descubrió que no había robado nada. Queremos ayudar a las mujeres a denunciar ese tipo de prácticas, brindarles formación sobre cuestiones delicadas como el acoso sexual, explicarles desde qué momento un comportamiento puede ser considerado acoso. Somos una sociedad conservadora y hay muchos casos de manoseos que las trabajadoras no se atreven a denunciar. Queremos también crear conciencia entre los dirigentes sindicales hombres porque muchas veces, cuando una trabajadora les dice que la toquetearon, el dirigente no toma en serio la queja si el abuso sí no pasó de eso."*

Los militantes de las federaciones sindicales reunidas bajo la égida de la CWMO quieren también acabar con la violencia de que se hace objeto a las trabajadoras que vuelven a sus casas tarde por la noche, tras una larga jornada laboral. *"Cuando las trabajadoras vuelven a sus casas de noche corren peligro. Por ejemplo, una empleada de la fábrica Bright Sky fue agredida y violada por desconocidos en el trayecto de vuelta a su casa, poco después de que un capataz de la fábrica la hubiera amenazado debido a su actividad sindical. Solamente estamos al corriente de un pequeño porcentaje de las violaciones porque las mujeres camboyanas son tímidas y temen que si hablan, su futuro y su reputación se vean comprometidos."*

(1) Cambodian Federation of Independent Trade Union (CFTIU); Cambodian Labour Union Federation (CLUF); Cambodian Tourism and Service Workers Federation (CTSFW); Democratic Independent Solidarity Union Federation (DISUF); National Independent Federation Textile Union of Cambodia (NIFTUC); Cambodian Construction Trade Union Federation.

(2) Cambodia Women's Movement Organization

(3) American Center for International Labor Solidarity

Editor responsable:  
Guy Ryder, Secretario General

CSI

5 Bld du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruselas, Bélgica  
Tel.: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815  
E-Mail: [press@ituc-csi.org](mailto:press@ituc-csi.org) • Web: <http://www.ituc-csi.org>

Reportaje: Samuel Grumiau  
Fotos: Boris Naudin et Samuel Grumiau  
Redactora en Jefe: Natacha David  
Compañeración: Vicente Cepedal

→ Boris Naudin

