

Enero 2011

A LAS TRABAJADORAS LES PAGAN SOLO OCHO CENTAVOS POR CADA CAMISETA NFL DE \$25 QUE COSEN PARA OCEAN SKY EN EL SALVADOR

El CAFTA termina en una “carrera hacia el fondo”; a las trabajadoras se les niegan sus derechos, se les paga salarios bajo el nivel de subsistencia y están atrapadas en la pobreza

Enero 24, 2011

Un informe de:

Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos
(Antes Comité Nacional Laboral)

Mujeres Transformando

Autor
Charles Kernaghan

Investigadores
Barbara Briggs, Sergio Chávez
Sabrina Yow-Chyi Liu, Cassie Rusnak y Robin Roux

Diseño:
Sabrina Yow –Chyi Liu



Contenido

Resumen Ejecutivo.....	II
Como se realizo la investigación.....	V
En Un Taller de Explotación Salvadoreño.....	1
Ocean Sky Apparel S.A. de C.V.....	3
Todo es “Diversión y Calidez” en Ocean Sky.....	5
Marcas producidas en Ocean Sky: desde Abril hasta mediados de Octubre del 2010.....	8
Que se debe hacer:.....	12
Trabajadoras empapadas en su propio sudor.....	14
Agua contaminada no apta para lavarse las manos ni para tomar.....	15
Cámaras de vigilancia para monitorear a las trabajadoras.....	18
Los códigos de conducta y las auditorias corporativas fracasan miserablemente.....	18
Premios por buena conducta.....	19
Horas extras ilegales.....	20
Salarios: Bajo el nivel de subsistencia.....	24
Palabras finales: El enlace ausente. ¿Donde está el gobierno de los Estados Unidos?.....	26
Anexos	
A. Compradores de Ocean Sky	
B. Canasta de Mercado y Salario Mínimos	
C. Petición al Gobierno de los Estados Unidos	
D. Ordenes: NFL Reebok	
E. Ordenes: Puma	
F. Ordenes: Columbia	

Resumen Ejecutivo

Fábrica de Ropa Ocean Sky En El Salvador

- A las trabajadoras se les paga solo ocho centavos por cada camiseta NFL (Liga Nacional de Fútbol Americano) que cosen, lo que significa que sus salarios ascienden a solamente tres decimos del uno por ciento del precio de venta de NFL, de \$25. Las mujeres están atrapadas en la pobreza. Pero esto no tiene que ser así. Si la NFL duplicara el salario de las mujeres a 16 centavos por camiseta, sus salarios serían solamente seis decimos del uno por ciento del precio de venta de la camiseta. NFL/Reebok pueden permitirselo.
- Las casi 1,500 mujeres trabajadoras de Ocean Sky pasan encerradas en la Zona Libre, rodeada de alambre de púas y vigiladas por guardias armados con escopetas.
- Ocean Sky también produce ropa para Reebok, Puma, Old Navy (GAP), Columbia, Talbots y Penguin (Munsingwear). La ropa entra a los Estados Unidos libre de impuestos, a pesar de que El Salvador viola flagrantemente los estándares de derechos laborales del Tratado de Libre Comercio EE.UU. - Centro América, CAFTA
- Las trabajadoras informan que se empapan en su propio sudor, ya que por la tarde las temperaturas alcanzan 37 grados Centígrados.
- Las trabajadoras son constantemente regañadas y humilladas. Los supervisores les tiran piezas de ropa a las mujeres en sus caras. Una gerente le dijo recientemente a las trabajadoras: *“Métanse la cabeza en el culo”*.
- El agua para beber en la fábrica está sucia y contaminada con coliformes fecales, que pueden causar diarreas, enfermedades intestinales e infecciones. Seis trabajadores fueron despedidos por atreverse a alertar a sus colegas que el agua de la fábrica no era segura para beber.
- Hay cámaras de seguridad dentro de la fábrica para monitorear todos los movimientos de las trabajadoras.
- Ilegalmente todas las horas extras son obligatorias. Bajo la constante presión para alcanzar altas metas de producción, bastantes mujeres llegan temprano a empezar a trabajar antes que su turno inicie oficialmente y trabajan durante casi toda la hora de almuerzo, sin pago.

- Las trabajadoras ganan un salario base de 72 centavos la hora, y 92 centavos con el séptimo (bono de asistencia). Nadie puede vivir con dicho salario. Hasta el Ministerio de Economía informa que los salarios de las trabajadoras solo cubren una cuarta parte de las necesidades básicas de una familia.
- Cualquiera que se atreva a siquiera mencionar la palabra “sindicato” será inmediatamente despedida y colocada en listas negras.
- El Tratado de Libre Comercio CAFTA lidera la “carrera hacia el fondo”, donde a las trabajadoras se les Despoja de sus derechos, se les paga salarios bajo el nivel de subsistencia y están atrapadas en la pobreza.
- Los Códigos Corporativos de Conducta y las auditorias empresariales han fallado miserablemente. En efecto, las trabajadoras de Ocean Sky no tienen idea de lo que es un Código Corporativo de Conducta o como puede ayudarles.
- El Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos y Mujeres Transformando hacen un llamado a oficiales de EE.UU. y del gobierno de El Salvador, así como representantes de NFL, Reebok, Puma, GAP, Columbia, Talbots y Penguin a Reunirse con trabajadores en la fábrica Ocean Sky para explicarles – por vez primera- que tienen derechos y deberían ser tratadas con respeto.



Foto de Ocean Sky desde un celular



Como fue Realizada esta Investigación

Este informe es el resultado de un esfuerzo de investigación realizado por **Mujeres Transformando**, una Organización Salvadoreña de Derechos de las Mujeres y el **Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos** por medio de la oficina de Centroamérica (anteriormente Comité Nacional Laboral).

Nosotros nos dimos cuenta de las serias violaciones a los derechos laborales en la fábrica de ropa Ocean Sky cuando trabajadoras de esta fábrica comenzaron a asistir a capacitaciones en Mujeres Transformando. Por siete meses, desde Abril hasta a mediados de Octubre de 2010, Mujeres Transformando, el Instituto y – lo más importante – las trabajadoras de Ocean Sky llevaron a cabo investigaciones de las condiciones de fabricas, incluyendo entrevistas extensas con trabajadoras, visitas a casas de trabajadoras y sustracción de marcas y recibos de pago de la fábrica, haciendo test de laboratorio del agua para beber de la fábrica y dándoles a las trabajadoras termómetros para que ellas midieran las temperaturas abrazadoras de la fabrica.

Mujeres Transformando– MT.

Mujeres Transformando es una Organización de Mujeres sin fines de lucro que organiza, capacita y brinda asistencia a trabajadoras de la maquila para defender sus derechos laborales y humanos. MT esta basada en la ciudad de Santo Tomas, El Salvador, cerca de grandes Zonas Francas incluyendo la Zona Franca Internacional donde está localizada Ocean Sky.

Dirección: Calle Masferrer # 186, Barrio Las Mercedes, Santo Tomas, El Salvador
Teléfono: (503) 2220 9486
Correo Electrónico: mujerestransformando@hotmail.com



Acerca del Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos

El Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos (anteriormente el Comité Nacional Laboral) es una organización sin fines de lucros, de investigación, educación y de defensa de los derechos cuya misión es promover y proteger los derechos de los/as trabajadores/as en la economía global. En los últimos 20 años, el Instituto ha liderado varias de las mayores campañas (anti-sweatshop) contra la explotación a través de Estados Unidos. Recientemente al Instituto le fue solicitado por el primer sindicato mundial global, Workers Uniting (Trabajadores Uniéndose) con más de 2.5 millones miembros en Estados Unidos, Canadá, Inglaterra e Irlanda de brindar solidaridad a los/as trabajadores/as más pobres y explotados en el mundo. Workers Uniting fue formado a través de una fusión del Sindicato del Acero en Norte América y el sindicato Unite-the-Union en el Reino Unido.

Dirección: 5 Gateway Center, 6th Floor, Pittsburgh, PA 15222

Teléfono: (412) 562-2406

Correo electrónico: nlc@nlcnet.org

www.nlcnet.org

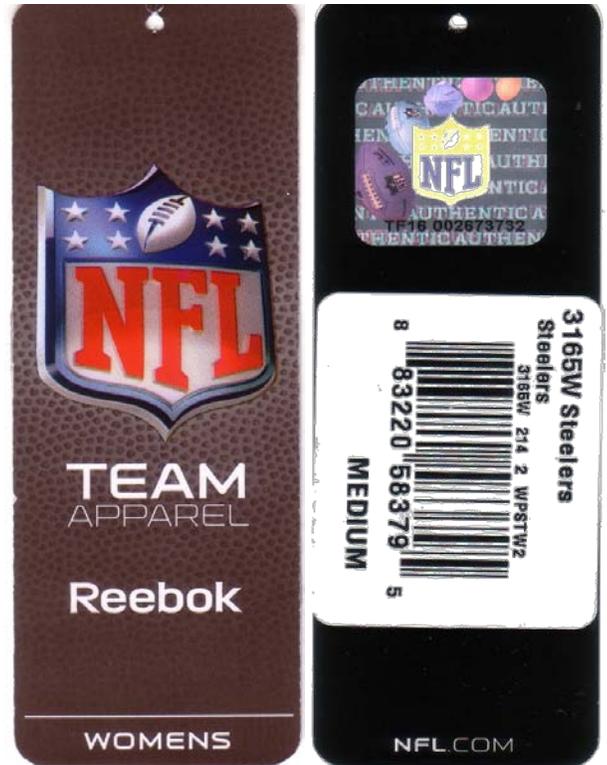
Director: Charles Kernaghan

En un Taller de Explotación Salvadoreño a las Mujeres se les paga solo 8 centavos por cada camiseta NFL Steelers de \$25.

Los salarios de las trabajadoras son solamente tres decimas del 1 por ciento del precio de venta de las camisetas NFL de \$25. Si la NFL duplicara los salarios de las trabajadoras a \$ 0.16 centavos por cada camiseta cosida, las mujeres podrían salir de la miseria y llegar a la pobreza. Un eventual aumento de salario de \$0.16 centavos sería solo seis decimos del 1% del precio de venta de \$25 de la camiseta de NFL.

¿Cual es el problema? ¿Nos falta alguna información? ¿Porque no pueden las mujeres ganar por lo menos \$0.16 centavos por cada camiseta NFL que cosen? ¿Se caería el cielo o quebraría la NFL?

¿Porque no pueden ser un poquito más decentes con las trabajadoras de esos talleres de explotación que cosen nuestra ropa?



Una etiqueta de NFL Reebok sacada de Ocean Sky por los trabajadores en Mayo 2010.





Así es como el sistema trabaja

Cada línea de producción o modulo tiene 14 trabajadoras que deben de cumplir una producción obligatoria de **1,500** camisetas en el horario estándar de **9 horas**. La gerencia establece las metas y las trabajadoras no tienen nada que decir. Cada hora la línea de ensamble debe de completar **167** camisetas, lo que significa, en efecto, que cada trabajadora debe de completar **12 camisetas** en 60 minutos. A las trabajadoras se les permiten 5 minutos para completar cada camiseta. Esos **5 minutos** son solo el **8.4%** de una hora, lo que significa que las mujeres ganan **\$0.08 centavos** por cada camiseta NFL que cosen.

Ocean Sky Apparel S.A. de C.V.

Ocean Sky Apparel S.A. de C.V.

Zona Franca Internacional
Edificio #2
Olocuilta, La Paz
EL SALVADOR

Teléfono: (503) 2302-9988

Presidente: Mr. Edward Ang Boon Cheow
Vice Presidente & Gerente General: Ms. Ho Miew Leng
Secretario: Mr. Tai Fuey Chian
Jefa de Recursos Humanos: Ms. Isabel Sabrián

Ocean Sky International Limited, establecida en 1995, tiene su sede en Singapur. Tiene plantas de manufactura en El Salvador, Cambodia, China, Vietnam, Malaysia, Madagascar and Singapur.

En el 2001, Ocean Sky inicio su producción en El Salvador bajo el nombre de Hoons Apparel International, y en Enero de 2008, cambio su nombre al de Ocean Sky Apparel y expandió de 2 a 3 tres plantas.

En el 2008, la planta Ocean Sky reportó producción de 1.2 millones de unidades – la mayor parte camisetas.

Actualmente Ocean Sky esta cosiendo camisetas de algodón, sudaderas y pants, para la **NFL, Reebok, Puma, Old Navy, (GAP), Columbia, Talbots y Penguin** propiedad de Munsingwear's.

Hay aproximadamente 1,500 trabajadores en la fábrica Ocean Sky, la mayoría – un 75% - son mujeres.

Organización y Producción

Ocean Sky Apparel ocupa 3 plantas dentro de la Zona Franca Internacional. La planta #1 tiene las principales líneas de producción y el departamento de empaque. La planta #2 contiene la sección de corte, dos pequeñas líneas que producen muestras y una bodega. La planta #3 contiene los departamentos de impresión y bordado donde los logos de NFL Reebok y otros son bordados en las piezas o puestos en serigrafía.

La planta #1 tiene 18 líneas de producción las cuales están divididas en 2 módulos donde se cosen las piezas. Cada módulo tiene 14 operadoras de costura y un "líder". Si hay que coser estilos especiales, el tamaño del modulo puede hacerse mas pequeño.

El departamento de empaque tiene 180 trabajadores, que están organizados en 18 grupos, uno para cada línea de producción. Cada grupo de empaque tiene 9 trabajadores y un líder. La mayoría de las trabajadoras del departamento de empaque son mujeres.

“Zona “Libre” de Comercio?

La Zona Libre Internacional, donde Ocean Sky está establecida es cualquier cosa menos libre. Los muros de la zona libre tienen alambres de púas o alambre razor. Numerosos guardias de seguridad con escopetas están en toda la zona. Los trabajadores deben enseñar sus tarjetas de identidad para poder entrar a la zona. A diferencia de otras fábricas, la gerencia no les permite a las trabajadoras salir de la zona a tomar su almuerzo.

En Junio una ex trabajadora de la maquila que es una activista fue capaz de pasarse los controles de seguridad cuando un número grande de trabajadores de Youngone estaban regresando de tomar su almuerzo, fuera de la zona. Ella rápidamente camino como 100 metros hasta la planta de Ocean Sky y tomo varias fotos con su teléfono celular, tratando de disimular lo que estaba haciendo. Justo cuando ella se iba un guardia de seguridad la paró y le dijo: “*Que esta haciendo? Es usted una trabajadora?*” ella respondió que era una ex trabajadora y que estaba buscando unas amigas para tratar de volver a trabajar ahí. Ella le pregunto al guardia, “*Porque me hace estas preguntas?*” El le dijo “*mis compañeros la han visto a usted y usted parece sospechosa caminando para arriba y para abajo en Ocean Sky*” Después le dijo, “*En esta Zona Franca es prohibido que gente de afuera este caminando y yo debo llevarla con mi jefe quien podría llamar a la policía*”. Por suerte, en esos momento, unos amigos que ella conocía en Youngone pasaron donde ella diciéndole hola, El guardia le dijo, “*OK, váyase*”, y la acompañó a ella a los portones con su escopeta.

Es posible que ella haya estado vigilada por cámaras de vigilancia dentro de la Zona “Libre”





MEDIUM

NFL.COM

Enero 2011

Todo es “Diversión y Calidez” en Ocean Sky

De acuerdo al sitio Web de Ocean Sky en su “Visión-Misión-Valores” se incluye “Diversión y Calidez” Ocean Sky dice; “Para proveer un ambiente alegre y afectuoso encuentre un trabajo que usted amara y usted nunca tendrá que trabajar un día en su vida.” Ocean Sky habla bastante del “trabajo en equipo” “Nosotros estimulamos a que nuestros empleados se involucren y participen, y respetar su contribución individual a nuestro éxito.” La gerencia de Ocean Sky también esta comprometida: “...a incrementar la calidad de vida y proteger el medio ambiente de las comunidades en las que hacemos nuestros negocios.”

“Encuentre el Trabajo que Usted Ama”

(Gerencia de Ocean Sky)

“Somos tratadas como animales. Yo aguanto trabajar en la fabrica solo por mis hijos”

(Una trabajadora de Ocean Sky)

Mayra, una supervisora a cargo del departamento de inspección tiene unas cortas reuniones diarias de 5 minutos con las trabajadoras antes que cada turno empiece para ayudarlas a motivarse. Recientemente motivo a las trabajadoras diciéndoles:

“Ustedes deberían de ver cuantas lambisconas hay en los portones esperando por trabajo. Ustedes están bien

pagadas aquí y deberían de cuidar su trabajo. Hace unos años la gente trabajaba hasta por un colon (\$0.11) al día.”



Constantes Gritos, Amenazas y Abusos

Presión para Alcanzar Metas Excesivas Obligatorias de Producción

De acuerdo a las trabajadoras las peores supervisoras son Fredy y Marta Arbizu que constantemente les gritan a las trabajadoras que trabajen más rápido para alcanzar sus metas.



Platicar durante las horas de trabajo es prohibido. Si los trabajadores son sorprendidos platicando les gritan y las amenazan: *“Usted debe de callarse la boca y seguir trabajando.”*

Los supervisores que perciben una pequeña falla de las camisetas se llevan las camisetas y se las tiran en la cara de las trabajadoras, gritándoles *“Por la puta porque no pone atención”*

“Cuando yo empecé en la fabrica, la líder del grupo me tiraba la ropa en la cara. Yo le dije que no era una perra y que no me gustaba lo que ella hacía. Ella respondió: “usted no puede decirme ni mierda siga trabajando.”

Otra trabajadora nos conto: *“Yo siento que mis manos me tiemblan debido a la constante presión a la que estamos sometidas. Hay un hombre ahí que esta constantemente tomando el tiempo que usamos en coser la pieza. Los supervisores y líderes de grupos son los que más maltratan a las trabajadoras. Ellos nos dicen que nos vayamos si no nos gusta el trabajo.”*

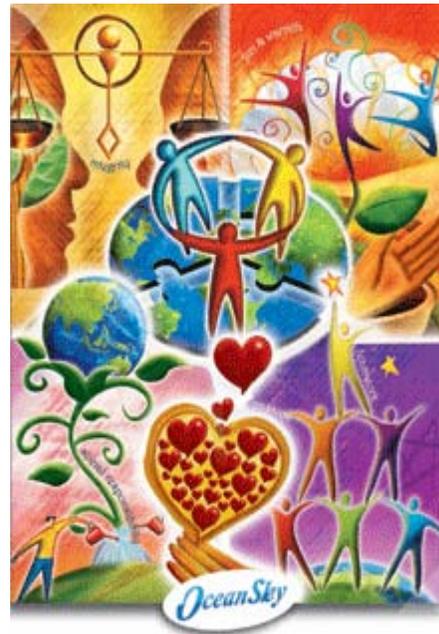
“Nos sentimos humilladas cuando las supervisoras nos gritan en frente de nuestros compañeros,” nos dijo una trabajadora. “Apúrense idiotas,” nos gritan, “Buenas para nada; mejor preocúpense por hacer la meta.”

Hasta la Gerente General de Ocean Sky insulta a los trabajadores que no pueden alcanzar sus metas. *“Ustedes son pura mierda,” les dice, “porque ustedes no se apuran. Ustedes son pura mierda.”*

En octubre de 2009, las trabajadoras haciendo muestras fueron humilladas cuando la gerente de Singapur – de donde Ocean Sky tiene su base – les dijo: *“Estas muestras que ustedes hicieron son mierda, son inservibles. Mejor métanse la cabeza en el culo.”*

Otro dicho común es: *“Usted debe de cumplir la meta o ahí están los portones si no quiere trabajar.”*

“Nos dicen que no tenemos derecho a exigir nada porque estamos en la fabrica para obedecer y trabajar. Si ustedes quieren respeto gánense respeto, y nunca contradigan lo que yo digo porque yo soy su jefe.”



El compromiso de Ocean Sky para “Diversión y Calidez.” Foto cortesía de Ocean Sky

Una Ex Trabajadora de Ocean Sky Describe el Abuso y la Explotación

“Fue una experiencia atroz, trabajar en Ocean Sky,” dijo la señora “B” el pasado Viernes 21 de Enero, en la tarde, “porque había mucha presión y demasiados gritos.”

Ella continuó:

“Nosotros enfrentamos injusticias porque si no finalizamos nuestras metas, nos castigaban como si fuéramos niños. Nos quitaban la hora de almuerzo... y si no alcanzábamos la meta, nos tenían hasta las 6:30 p.m. sin pagarnos horas extras.”

Nosotros le preguntamos a la Sra. B acerca del precio de las camisetas que trabajaban y ella dijo:

“En la fabrica nos reíamos de ver que el costo de una camiseta es suficiente para pagarle 14 días a una trabajadora, y unos 14 días bien penqueados”.

Al preguntarle como el pueblo de Estados Unidos debería de sentirse acerca de comprar estas camisetas que hacen en Ocean Sky ella dijo:

“Lo que yo les diría a ellos, en su conciencia que no deberían de comprar estas camisetas por la explotación y maltrato que sufrimos todas las trabajadoras. Nosotros sufrimos ahí (en la fabrica) para que esa camiseta pueda ser vendida y somos tan explotadas.”

Nosotros estábamos sorprendidos. Queríamos que ella realmente que la producción de Ocean Sky se cortara, No tiene miedo de la perdida de trabajo? la Sra. B fue muy lista...

“Eso es lo que siempre dicen si nos quejamos, que nadie va a comprar las camisetas. Pero siempre las venden, porque la gente no esta como nosotros, no les importa y esta gente siempre compra. Yo creo que quizá la gente que sabe que somos explotadas se va a rehusar de comprar estas camisetas. La administración siempre nos dice, si eso no se vende en los Estados Unidos, aquí nos vamos a quedar sin trabajo y con nada para comer. Pero en verdad, nosotras siempre estamos hambrientas. Si alguien tiene conciencia en los Estados Unidos, deberían de sentirse culpables de usar esas camisetas caras, mientras no entiendan lo que nos cuesta a nosotras aquí siendo explotadas.”



Marcas Producidas en Ocean Sky

Desde Abril hasta a mediados de Octubre del 2010

NFL

De acuerdo a las trabajadoras a inicios de Abril de 2010, ellas comenzaron a coser camisetas NFL Reebok para mujer con manga ¾ para los equipos de Steelers, Colts, Cowboys, Bengals, y Broncos. Las camisetas de NFL para mujer Steelers y Cowboys cuestan \$25.00. Reebok también produjo pants para mujeres para los Patriots, Bears, Packers, Broncos, Bucs, Bengals y Browns. Los logos eran impresos justo debajo de la cintura de los pants.

Reebok

Reebok también produjo camiseta básica manga corta de algodón para hombres y mujeres incluyendo, blanco, gris, negro, celeste, verde, amarillo y rosado con letras brillantes de “Reebok” al frente de las camisetas.

Unas sudaderas para hombre y mujer también fueron producidas para Reebok. En Mayo de 2010, Reebok – incluyendo NFL – tenían 2 líneas de producción la cual creció a 6 líneas en Septiembre.



Old Navy

Old Navy de Gap puede tener la mayoría de la producción en la fábrica Ocean Sky. También es la marca que ha estado en la fábrica por el más largo periodo de tiempo por lo menos en los últimos 5 años. En Mayo de 2010, camisetas de Old Navy fueron producidas en 6 líneas de producción. En Septiembre, la producción Old Navy era de 3 líneas. Las trabajadoras cosieron las camisetas básicas de Old Navy para hombre y mujer en dos estilos, un estilo con cuello V y otro estilo con cuello redondo. La marca de Old Navy esta estampada en el lado interior de atrás de las camisetas, fueron producidas en blanco, negro, café y otros colores. Los trabajadores nos dijeron que los representantes de Old Navy siempre exigen buena calidad para sus productos.

Puma

En Mayo, camisetas básicas para Puma fueron cosidas en 3 líneas de producción. Las camisetas de Puma para hombre y mujeres son en diferentes estilos – mangas cortas, sin mangas y mangas largas – en blanco, negro, azul y rojo. Las camisetas de Puma fueron embarcadas para los minoristas Marshalls y T.J. Max. A finales de Septiembre la producción de Puma fue en 2 líneas.

Talbots

Las camisetas Talbots sin manga para mujeres, hombres y niños se producían en blanco, amarillo y gris y fueron cosidas en 4 líneas de producción en Mayo de 2010 y continuaron produciéndose en 4 líneas a finales de Septiembre.

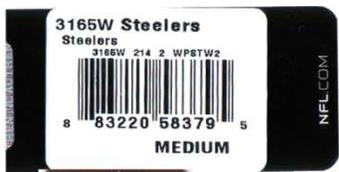
Los trabajadores comentaron que las camisetas Talbots eran especialmente difíciles de coser por un “binding” o refuerzo que llevan en el algodón.

Columbia

En Mayo, 2 líneas estaban cosiendo camisetas de algodón para hombre, mujer y niño, algunas con mangas largas, en varios colores. A finales de Septiembre 2 líneas continuaban cosiendo camisetas Columbia, algunas impresas con varios diseños e imágenes incluyendo flores y dos pescados formando un círculo. Pero tampoco las camisetas de Columbia eran baratas. Un hangtag de Columbia que fue sacado de la fábrica mostraba un precio de venta de \$36.00.

Penguin de Munsingwear

Desde Mayo hasta a finales de Septiembre, la camiseta manga corta para hombre y mujeres en azul y negro fueron producidas en 1 línea. Las camisetas llevaban una pequeña figura de un Pingüino en el lado izquierdo del pecho.



Enero 2011

CUTTING QUANTITY

EPAGE: 1040W 1040W
 20 NO: 104 104
 SUPER-FU: 1040000
 40 NO: 104
 LANGUAGE: NFL

FACTORY: OCEAN SKY EL SALVADOR FACILITY
 DESCRIPTION: 1040000
 DELIVERY METHOD: 1040000
 DELIVERY METHOD: 104

Order Line	Order Line	DESCRIPTION	QUANTITY	UNIT	IMAGE	COLOR	DESCRIPTION	PRINT METHOD	PRINT LOCATION	PRINT	PRINT	PRINT	PRINT	PRINT	PRINT
10400	10400	10400	200	BEARS		DK NAVY	FOL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT						
10400	10400	10400	200	BENGALS		ORANGE	FOL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT						
10400	10400	10400	200	BUCCANERS		BLACK	FOL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT						
10400	10400	10400	200	CHARGERS		DK NAVY	FOL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT						
10400	10400	10400	200	COLTS		WHITE	FOL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT						
10400	10400	10400	200	DOLPHINS		ORANGE	FOL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT						
10400	10400	10400	200	EAGLES		BLACK	FOL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT						
10400	10400	10400	200	FALCONS		BLACK	FOL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT						
10400	10400	10400	200	GIANTS		WHITE	FOL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT						
10400	10400	10400	200	PACKERS		NAVY	FOL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT						
10400	10400	10400	200	PACKERS		WHITE	FOL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT						

Las piezas de NFL fueron cosidas en la fábrica Ocean Sky por lo menos en 4 meses – Abril, Mayo, Junio y Julio de 2010. Parece que Ocean Sky ha esta produciendo ropa para NFL por años. Las trabajadoras también fueron capaces de sustraer documentos de producción de NFL fuera de la fábrica de Julio de 2008. (Vea anexo D de órdenes en Mayo de 2010 y Julio de 2008)



Que se debe hacer

Un llamado al gobierno de EE.UU y a las marcas para que se reúnan con las trabajadoras de Ocean Sky

Nosotros invitamos a la **Oficina de Representante de Comercio de los Estados Unidos** y representantes de **NFL, Reebok, Puma, Old Navy (Gap), Columbia** y **Talbots** a reunirse con las trabajadoras en la fábrica Ocean Sky.

Esto es todo lo que solicitamos: Oficiales de la Oficina de Comercio de los EE.UU (USTR) deberán de explicar a los trabajadores que existe un Tratado de Libre Comercio y que hay leyes de cumplimiento obligatorio para garantizar que el gobierno de El Salvador y las compañías de ropa respeten los derechos legales de las trabajadoras de Ocean Sky.. Esto será una gran sorpresa para los y las 1,500 trabajadoras, que nunca han escuchado que hay leyes que prohíben las horas extras obligatorias, que tienen que ser tratadas con respeto y ser pagadas correctamente, y que tiene derecho a organizar un sindicato y negociar un contrato colectivo. Esta será la primera vez que ellas escuchen estas palabras.

Representantes de las marcas pueden explicar que ellos tienen códigos de conducta de buenas prácticas que también garantizan los derechos legales de las trabajadoras y que ellos llevan a cabo auditorías por sorpresa para garantizar esos derechos. Esto también sorprenderá a las trabajadoras quienes nunca han

escuchado de esos códigos de conducta de las compañías.

La Asociación por el Trabajo Justo- FLA- también está invitada a dirigirse a las trabajadoras ya que la Ocean Sky es un “proveedor participante” de la FLA. Además los “proveedores participantes deben apropiarse de sus programas de cumplimiento y asumir una posición de liderazgo comprometiendo directamente a implementar en sus instalaciones los mismos estándares de las compañías participantes en FLA.” Y dos de las compañías que proveen producción a Ocean Sky, Reebok/Adidas y Puma, también han sido acreditadas por la FLA por sus buenas practicas. Esto será otro shock para las trabajadoras que no tienen idea de cuantos derechos tienen, y cuantas personas, organizaciones, compañías y oficinas gubernamentales están abogando en su nombre.

Hacemos un llamado especial al Ministerio de Trabajo salvadoreño a participar en esta reunión.

La Oficina Centroamericana del Instituto para los Derechos Laborales y Humanos Globales (anteriormente CNL) y la ONG salvadoreña de derechos de las mujeres, Mujeres Transformando, podrían ser anfitriones de la reunión. La investigación



que documentó las condiciones de trabajo en Ocean Sky fue hecha por Mujeres Transformando y el Instituto, y ambas organizaciones están acompañando a las trabajadoras en su lucha por obtener sus derechos.

Si las oficinas gubernamentales Salvadoreñas se rehúsan a participar en las reuniones con trabajadoras de Ocean Sky, entonces sabremos que las provisiones laborales en el CAFTA solo son un “show” sin una intención concreta de implementar ninguno de los derechos de las trabajadoras. Es igual con las compañías: si no participan en las reuniones con los trabajadores que cosen su ropa, entonces sabremos que la media docena de códigos de conducta corporativos e intentos de monitoreo están realmente diseñados para fracasar.

Es posible que las provisiones laborales incluidas en el CAFTA y todo el monitoreo corporativo son, en efecto, solo una cortina de humo que las corporaciones usan íntegramente como show.

Los trabajadores salvadoreños y los consumidores de estadounidenses tienen el derecho a saber. Después de todo, la ropa cosida en Ocean Sky entra libre de impuestos a EE.UU. Estos privilegios de comercio deben de cumplir ciertas condiciones.



Trabajadoras Empapadas en su Propio Sudor

Las temperaturas por la tarde rutinariamente alcanzan los 37 grados Centígrados

A pesar de las temperaturas tropicales de todo el año en El Salvador, la gerencia de Ocean Sky mantiene todas las ventanas cerradas y selladas e insiste en cerrar las puertas media vez las trabajadoras están dentro e inician su turno. De acuerdo a las trabajadoras, la fábrica tiene extractores de mota, pero no tiene ventiladores que hagan circular el aire fresco.

Nosotros les pedimos a varias trabajadoras que introdujeran pequeños termómetros y midieran la temperatura cada hora. Lo hicimos durante cuatro días de Martes a Viernes en Abril del 20 al 23. En El Salvador el periodo de finales de Febrero a Mayo es el más caliente del año. Cuando la temporada de lluvias inicia en Mayo, la temperatura se modera un poco. Los registros de las trabajadoras muestran que las temperaturas en la fábrica frecuentemente alcanzan los 37 grados centígrados a finales de Abril. A las ocho de la mañana la temperatura en la fábrica ya ha alcanzado los 32 grados. Los intentos de continuar monitoreando la temperatura en la fabrica tuvieron que ser suspendidos cuando la gerencia incremento los registros corporales a las trabajadoras que entraban o salían de la fabrica. Las trabajadoras tuvieron miedo de ser castigadas o despedidas si los guardias de seguridad les encontraban los termómetros.

Adicionalmente a la temperatura de 37 grados, las trabajadoras explicaron que las líneas de ensamblaje están tan cerca unas de otras que pueden sentir el calor de las maquinas de coser a sus espaldas.

“Nos sentimos mareadas por el calor” nos dijo una trabajadora. Otras se quejaron de dolores de cabeza y de estar exhaustas a las 2:00 p.m., y si no fuera por la música a todo volumen muchas trabajadoras quizás se dormirían.

Una operadora de línea explica: *“Podemos sentir el sudor corriendo por las pantorrillas, sudamos desde nuestras blusas hasta los pies. Se siente tan incomodo. Cuando me subo al bus de transporte publico me siento avergonzada, porque huelo tan mal al final del día.”*

En vez de instalar suficiente ventilación, no digamos aire acondicionado, la gerencia de Ocean Sky pone música a todo volumen—Reggaetón y Bachata—con un ritmo ensordecedor para mantener despiertas a las trabajadoras. Adicionalmente a la música, las trabajadoras están rodeadas por el zumbido de cientos de maquinas de coser mientras las trabajadoras trabajan a toda velocidad para alcanzar las metas de producción obligatorias.



Agua Asquerosa para beber No es buena para lavarse la manos ni para tomar

Las trabajadoras reciben su agua para tomar de chorros dentro de la fábrica. Las trabajadoras llevan pequeñas botellas plásticas a la fábrica que llenan del chorro y se las llevan a sus puestos de trabajo. Esto evita que ellas sean regañadas por levantarse muy seguido a tomar agua. Sin embargo, las trabajadoras se han quejado a menudo del “mal sabor” y piensan que algo está mal. Cuando las trabajadoras preguntaban sobre la calidad del agua los supervisores siempre respondían “*el agua esta filtrada y es buena para tomar.*”

Nosotros proveímos a las trabajadoras con botes esterilizados de un laboratorio para

que tomaran muestras, las cuales podrían ser analizadas en un laboratorio de control de calidad. Esto lo hicimos en Abril de 2010 y otra vez a finales de Agosto.

Los resultados del laboratorio mostraron que las trabajadoras están tomando agua que contiene coliformes fecales, lo que significa que el agua está contaminada con material fecal que puede causar diarrea y salmonella. Dos otras bacterias fueron encontradas en el agua, la Pseudomona aeruginosa y bacterias heterótrofas.

Informe No.: [REDACTED]	INFORME DE ANALISIS	Página 1 de 1
Nombre. Punto de Toma de Muestra: Agua de chorro Planta [REDACTED]	Procedencia: [REDACTED]	Fecha de Ingreso: 22/04/10 Fecha de Análisis: 22/04/10 Fecha de Emisión: 04/05/10
Control: [REDACTED]	Referencia: Standard Methods for the Examination of Water and Wastewater, 21th Ed.	DATOS DE CAMPO Fecha: 22/04/10 Hora: N/D T° Agua: N/D T° Ambiente: N/D
Descripción: Liquido transparente e incoloro		MUESTRA TOMADA POR: Cliente [x] Personal de LECC []

DETERMINACION	REFERENCIA DEL METODO	RESULTADO	LIMITES NSO 13.07.01:08 (SEGUNDA ACTUALIZACION)
Recuento de Bacterias Heterótrofas en aguas. (1)	9215 AB. Placa Vertida	990 UFC/mL	100 UFC/mL
E. coli (2)	9223 B NMP	Menor a 1.1 NMP/100mL	Menor a 1,1 NMP/100mL
Pseudomona aeruginosa	Medio Diferencial	Positivo	Negativo
NUMERO MAS PROBABLE			
Coliformes Totales (3)	9223 B NMP	Mayor a 8 NMP/100 mL	Menor a 1,1 NMP/100mL
Coliformes Fecales (4)	9221 E NMP	4.6 NMP/100 mL	Menor a 1,1 NMP/100mL

NMP: Número Más Probable; UFC: Unidades Formadoras de Colonias; mL: Mililitros.

N/D: No Definida por cliente.

NSO (NORMA SALVADOREÑA OBLIGATORIA). NSO 13.07.01:08.AGUA POTABLE. (SEGUNDA ACTUALIZACION)

EL INFORME CORRESPONDE A LA MUESTRA REMITIDA Y ENSAYADA.

Resultados del análisis de agua de Abril del 2010





El laboratorio reporto lo siguiente en relación al agua para tomar de la fábrica Ocean Sky:

“Nosotros hemos encontrado un gran número de bacterias en el agua, y esto es serio. El agua está totalmente contaminada, y puede causar enfermedades en el humano tales como diarrea, dolor de estomago, infecciones estomacales, nausea, vómitos y puede crear condiciones para parásitos y amebas. La bacteria Pseudomona aeruginosa puede crecer en pequeños cortes en la piel y puede causar infecciones en trabajadoras que tengan pequeños cortes en sus manos, si se lavan con esta agua.”

“Recomendamos una investigación de las cañerías, una limpieza con cloro, y chequear y limpiar los filtros, o instalar nuevos filtros.”

Seis trabajadoras y trabajadoras despedidas por atreverse a mencionar que el agua para toma de la fábrica estaba seriamente contaminada

Una trabajadora del departamento de empaque supo de los resultados del análisis de agua y les dijo a sus compañeros que evitaran tomar agua de la fábrica porque podían enfermarse. Ella les sugirió que trajeran su propia agua embotellada ala fábrica.

De alguna manera la gerencia se dio cuenta que un puñado de trabajadores del área de empaque sabían que el agua para

tomar de la fabrica había sido analizada en un laboratorio quien la encontró no apta para el consumo. Temiendo, que la noticia se propagara por la fábrica la gerencia despidió a seis trabajadores y trabajadoras del departamento de empaque.

El lunes 17 de Mayo a las 4:25 p.m. un miembro del personal de Recursos Humanos fue donde la “Sra. A” y le dijo:

“Acompañeme a la oficina y traiga todas sus cosas personales.” Cuando ella llego la Jefa de Recursos Humanos Isabel Sibrian, le dijo: *“Nosotros sabemos que usted es una buena trabajadoras pero desafortunadamente estamos cortando personal. Aquí tiene su cheque con el monto total que le debemos”* Ella recibió su indemnización anual por \$188.00. Ella fue despedida. Al día siguiente cinco trabajadores más de su línea fueron despedidos también.

Después de despedir a la trabajadora, la gerencia anuncio a las trabajadoras, por alto parlantes, que iban a mejorar la calidad del agua e instalar nuevos filtros así como limpiar o reemplazar a las cañerías defectuosas. Las trabajadoras vieron que se hicieron trabajos en las cañerías y en los filtros.

Ocean Sky es manejada como una prisión de mínima seguridad donde las trabajadoras tienen prohibido hablar o preguntar acerca de cualquier cosa acerca del manejo de la fábrica.

En la última semana de Mayo la gerencia anuncio que había instalado nuevos filtros y que “el agua estaba ahora purificada y 100 por ciento segura para beber.”

En Agosto, decidimos hacer un nuevo análisis de agua para saber si la gerencia estaba diciendo la verdad. Desafortunadamente los resultados del laboratorio mostraron que el agua todavía estaba contaminada con bacterias y **“estaba demasiado contaminada para poderse tomar.”** La bacteria *Pseudomona aeruginosa* que estaba todavía presente puede causar diarrea y dolores de estomago. El laboratorio recomendó

revisar periódicamente los filtros y tomar muestras de agua para ver si la contaminación persistía. Si las bacterias persistían algunas de las cañerías deberían de ser completamente cambiadas o reemplazadas.

“La Sra. A”, la primera trabajadora despedida por revelar que el agua para tomar estaba peligrosamente contaminada nos dijo que ella nunca quisiera **“regresar a trabajar a ese infierno de Ocean Sky.”**

Informe No.: [REDACTED]	INFORME DE ANALISIS		Página 1 de 1	
NOMBRE, PUNTO TOMA DE MUESTRA:	PROCEDENCIA:	Fecha de Ingreso:	26/08/10	
[REDACTED]	[REDACTED]	Fecha de Análisis:	26/08/10	
		Fecha de Emisión:	02/09/10	
Fuente:	Control:	Referencia:	DATOS DE CAMPO	
Filtro	[REDACTED]	Standard Methods for the Examination of Water and Wastewater, 21th Ed.	Fecha: 26/08/10	Hora: 11:35 a.m.
			T° Agua: N/R	T° Ambiente: N/R
Descripción: Líquido transparente e incoloro.			MUESTRA TOMADA POR:	
			Cliente [x]	Personal de LECC []

DETERMINACION	METODO	RESULTADO	LIMITES SEGÚN NSO 13.07.01:08
RECUESTO DE BACTERIAS HETERÓTROFAS (1)	9215 AB. Placa Vertida	1200 UFC/mL	100 UFC/mL
RECUESTO DE COLIFORMES TOTALES (2)	9223 B NMP	4.6 NMP/100mL	Menor a 1.1 NMP/100mL
RECUESTO DE COLIFORMES FECALES (3)	9221 E NMP	4.6 NMP/100 mL	Menor a 1.1 NMP/100mL
RECUESTO DE E. COLI (4)	9223 B NMP	1.1 NMP/100mL	Menor a 1.1 NMP/100mL
DETECCIÓN DE PSEUDOMONA AERUGINOSA	Medio Diferencial	Positivo	Ausencia

NMP: Número Más Probable; UFC: Unidades Formadoras de Colonias; mL: Mililitros.

N/R: No Requerido por cliente.

NSO (NORMA SALVADOREÑA OBLIGATORIA). NSO 13.07.01:08.AGUA POTABLE. (SEGUNDA ACTUALIZACION) EL INFORME CORRESPONDE A LA MUESTRA REMITIDA Y ENSAYADA.

Resultados del análisis de agua de Agosto de 2010

Cámaras de Vigilancia Monitorean a las Trabajadoras

La Gerencia de Ocean Sky ha instalado cámaras de vigilancia a través de la fábrica; en el área de los casilleros donde entran los trabajadores, en el departamento de producción, el departamento de empaque; y hasta afuera de los baños de las/os trabajadoras/es. Las trabajadoras dicen que se sienten

constantemente presionadas e intimidadas sabiendo que están siendo vigiladas todo el tiempo. Ellas también tratan de usar los servicios lo menos posible sabiendo que sus viajes al baño están siendo grabadas. Si ellas usan el baño muy a menudo ellas son reprendidas.

Los Códigos de Conducta y las Auditorias Corporativas Fracasan Miserablemente

Cuando se les preguntó las trabajadoras dijeron que ellas solo sabían del código de conducta de Puma, el cual esta colocado en la pared cerca de los baños. La gerencia nunca les ha explicado el código de conducta de Puma o de ninguna otra compañía, y **10 o más años de estar con el tema de los códigos corporativos de conducta los trabajadores de Ocean Sky no tienen ni idea de lo que es un código corporativo de conducta, ni como les podría ayudar.** Todo lo que saben es que las cámaras de vigilancia monitorean el área del baño donde el código de Puma esta colocado y todas tiene miedo que las vean “desperdiciando su tiempo” viendo un pedazo de papel que nunca ha tenido un efecto práctico.

Podría ser que haya otros códigos de conducta colocados de las diferentes

marcas, pero las trabajadoras con las que hablamos nunca habían escuchado de ellos.

Si embargo los auditores corporativos parece que regularmente visitan la fábrica Ocean Sky. En un periodo de 5 meses, desde Mayo hasta la primera semana de Octubre de 2010, auditores de Reebok, Puma, Old Navy, Columbia, y otras marcas visitaron la fábrica. Algunas veces los auditores no hablan con las trabajadoras pero se enfocan a inspeccionar las líneas de producción, controlando la calidad, otras veces los auditores tratan de hablar con las trabajadoras.

En preparación para las visitas de las auditorias los supervisores alertan a las trabajadoras “..Limpien su lugar de trabajo y no digan nada que pueda afectar

a usted o a su familia. Si les preguntan cosas difíciles, digan yo no se, deberían de preguntarle al supervisor. No vayan a meter las patas. Porque si algo sale malo la fabrica podría ser cerrada, y ustedes necesitan su trabajo.”

Como antecedentes la gerencia de Ocean Sky ha entrenado a un grupo de trabajadoras más antiguas de cómo responderles a las entrevistas a los auditores. La administración también selecciona a los trabajadores recientemente contratados para hablar con los auditores. Los nuevos trabajadores no

conocen sus derechos legales y están temerosos de ser despedidos que son fácilmente manipulados por la gerencia.

Es posible que la gerencia acompañe a los trabajadores seleccionados a la oficina administrativa de la fábrica para encontrarse con los auditores.

Cuando todo esta dicho y hecho al final del día, todo lo que realmente cuenta es que el impacto concreto de las auditorias corporativas en la fábrica Ocean Sky se mantienen en un nivel cero.

Premios de Buena Conducta

Como agradecimiento para las trabajadoras que tienen “buena conducta” todo el año, la gerencia les hace regalos al final del año. Las trabajadoras que no faltan ni un solo día en el año, que nunca llegan tarde a sus turnos, las que “cooperan” con las horas extras obligatorias cuando la gerencia le exige, las que nunca responden a sus

supervisores y siempre obedecen, las que no usan el baño o no toman agua muy seguido reciben una tostadora o un set de platos de melanina como recompensa.



Horas Extras: Ilegales

El horario regular de trabajo en el El Salvador es de 44 horas. La fabrica Ocean Sky opera con turnos de 9 horas y 45 minutos, de las 6:45 a.m. a las 4:30 p.m. de Lunes a Jueves, con un horario de Almuerzo de 45 minutos de 11:15 a.m. hasta el mediodía. Los viernes el turno empieza a las 6:45 a.m. y termina a las 3:30 p.m. No hay ninguna otra pausa, solo la del almuerzo.

Pero la gerencia de Ocean Sky opera su propio paquete de reglas, exigiendo que todas las horas extras sean estrictamente obligatorias. Y para mostrar lo poco que la gerencia de Ocean Sky teme del Ministerio de Trabajo y sus Inspectores Laborales y disfuncionales, la gerencia obliga a los trabajadores a firmar una clausula en su contrato laboral que dice:

“Dado a la naturaleza el trabajo que desempeña, su horario quedara sin mas, sujeto a la realización de horas extras, según sean las necesidades de la empresa, siempre y cuando le sea requerido”

De acuerdo a la ley Salvadoreña todas las horas extras deben de ser estrictamente voluntarias. Las trabajadoras no pueden ser obligadas o coercionadas o amenazadas a continuar trabajando, el trabajo debe de ser voluntario.



OceanSky
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Dada la naturaleza del trabajo que desempeña su horario quedará sin más, sujeto a la realización de horas extras, según sean las necesidades de la empresa. Siempre y cuando le sea requerido:

VERBALMENTE O POR ESCRITO

Por el patrono o por: EL JEFE DEL DEPARTAMENTO
(persona facultada)

A los _____ dias del mes de ENERO de DOS MIL DIEZ.

(F)
Patrono o Representante



Este “contrato” ilegal obliga a las trabajadoras a trabajar horas extras cuando la gerencia lo desee y fue firmado por la gerente general y vicepresidente de Ocean Sky, la Sr. Ho Miew Leng. En Ocean Sky, la gerencia pone las leyes. Aparentemente el Ministerio de Trabajo Salvadoreño no es un actor y las trabajadoras no tienen ninguna voz. (De acuerdo al Código de Trabajo Salvadoreño el Ministerio de Trabajo debe de recibir una copia de todos los contratos de los trabajadores y las cláusulas una semana después de ser firmado por la gerencia y los trabajadores. Obviamente el Ministerio de Trabajo no se tomó la molestia de leer el contrato que ilegalmente viola sus propias leyes laborales)

El Código de Trabajo es claro que todas las horas extras deben de ser voluntarias y limitadas. El artículo 170 dice: “Las horas extras deben ser acordadas en forma ocasional cuando circunstancias imprevistas o necesarias lo exijan”

En efecto, casi todas las trabajadoras de Ocean Sky están desesperadas por trabajar horas extras para aumentar sus salarios mínimos, que están por debajo de los niveles de subsistencia. A menudo la gerencia les avisa con solo una hora de anticipación antes que termine el turno que ellos deben permanecer trabajando las horas extras. Especialmente para las familias con niños pequeños, esto crea inconvenientes para los padres. Tampoco saben los trabajadores cuando van a salir de la fábrica, porque ellos deben de permanecer por tiempo indefinido hasta que completen las metas de producción.

Las mujeres que dicen que no pueden permanecer trabajando horas extras ese día porque no tienen quien les cuide a sus niños son castigadas y les prohíben trabajar horas extras el siguiente mes.

Horarios Reales de Trabajo en Ocean Sky en 2010

Desde Abril hasta Junio de 2010 las horas de trabajo en Ocean Sky eran:

Lunes	6:45 a.m. a 8:30 p.m.
Martes	6:45 a.m. a 4:30 p.m.
Miercoles	6:45 a.m. a 8:30 p.m.
Jueves	6:45 a.m. a 8:30 p.m.
Viernes	6:45 a.m. a 3:30 p.m.
Sabado	6:45 a.m. a 3:30 p.m.

Hay una pausa para almorzar de 45 minutos y cuando los trabajadores se quedan hasta las 8:30 p.m. hay una pausa para cenar de 30 minutos. Bajo este turno las trabajadoras están en la fábrica 68 ½ horas a la semana, y trabajando 62 ½ horas, incluyendo 18 ½ de horas extras obligatorias.



Ocean Sky workers take their lunch outside the factory. They are not allowed outside the Free Zone during lunchtime.

Pero esto se pone peor, ya que muchas de las trabajadoras se sienten presionadas para alcanzar sus metas de producción excesivas, ellas se apuran durante su periodo de almuerzo y se toman solo 15 minutos para almorzar y trabajan otros 30 minutos de su pausa sin pago. Además muchas de las trabajadoras vienen a la fábrica temprano y entran a trabajar a las 6:15 a.m. o 6:30 a.m. en vez de las 6:45 a.m. para ponerse a tiempo con las metas de producción. Estos 15 minutos extras o 30 minutos extras es trabajo no pagado. Esto quiere decir que muchos que muchas trabajadoras trabajan entre 4 y 5 horas extras a la semana de trabajo no pagadas. Estas trabajadoras estarían trabajando entre 67 y 68 horas y media a la semana.

La ultima semana de Abril los trabajadores estaban cosiendo grandes ordenes de producción para Puma y

Talbots y se les hacía trabajar 13 horas y 45 minutos al día, de lunes a viernes, lo que quiere decir que estaban en la fabrica 68.45 horas, de las cuales trabajaban 62 ½ horas después de deducir las pausas para almorzar y cenar. Esta semana, ellas fueron obligadas a trabajar 18 ½ horas extras. Pero aun estas grandes jornadas de trabajo no fueron suficientes para completar las órdenes a tiempo para el embarque. El siguiente sábado – Mayo 1, que es un día feriado en El Salvador y en Centro América – la gerente de Ocean Sky Ho Miew Leng, les dijo a los trabajadores, “el primero de Mayo es como cualquier otro día y no es un día festivo.” “La única cosa que los Salvadoreños quieren son fiestas.”

Las trabajadoras fueron obligadas a firmar un acuerdo bilateral en el que las trabajadoras se ofrecían voluntariamente a trabaja el 1 de Mayo. Por ley, trabajando en un día feriado nacional debe de ser pagado con un recargo del 200%, o \$2.16 la hora. La Administración se rehusó a pagar esa cantidad y en vez les pagó al precio regular de \$1.44 la hora. No fueron los trabajadores ilegalmente forzados a trabajar horas extras, también les hicieron trampa en sus salarios.

Solo 2 semanas antes, en Abril 14 de 2010, las trabajadoras que cosían en las líneas produciendo para Puma y Talbots así como el departamento de empaque fueron forzadas a trabajar 22 ½ horas desde las 6:45 a.m. hasta las 5:00 a.m. del día siguiente. Los supervisores le dijeron a las trabajadoras que el embarque era urgente “deberían de darle un poco de ayuda” a la compañía y quedarse trabajando toda la noche.



En Julio y Agosto de 2010, la producción se redujo un poco en Ocean Sky y las trabajadoras estaban en la fabrica 63 horas a la semana en las cuales trabajaban 58 ½ incluyendo 14 ½ horas extras obligatorias.

Sus horas de trabajo durante el periodo fueron:

- Lunes: 6:45 a.m. a 5:30 p.m.
- Martes: 6:45 a.m. a 6:30 p.m.
- Miercoles: 6:45 a.m. a 6:30 p.m.
- Jueves: 6:45 a.m. a 6:30 p.m.
- Viernes: 6:45a.m. a 3:30 p.m.

En Septiembre y Octubre la producción bajo considerablemente y los trabajadores casi ya no trabajaban horas extras. Esto trajo sus propios problemas, ya que el salario regular de 44 horas en la semana es de \$173.70 al mes solo una fracción de lo que una familia necesita para sobrevivir.



Salarios: bajo el nivel de subsistencia

(Ver tabla de salarios y Canasta de Mercado en los anexos del documento)

El salario que se paga en Ocean Sky, es el salario mínimo de maquila de \$173.70 al mes. A las trabajadoras de Ocean Sky se les paga cada 2 semanas mediante un depósito directo en un banco local, El Banco de América Central. Los trabajadores pueden acceder a sus salarios a través de los cajeros automático.

A las trabajadoras en Ocean Sky no se les permite mantener sus recibos de pago, solo se les permite revisar los recibos de pago brevemente, firmarlos y regresarlos al supervisor. Las trabajadoras se quejan que estos recibos de pago son muy complicados, con muchas abreviaturas y columnas escritas en inglés y español. Ellas no tienen idea si están siendo pagadas correctamente, especialmente las horas extras, ya que la gerencia nunca se ha tomado el tiempo de explicarles como hacen estos cálculos. En vez de eso la gerencia les permite a las trabajadoras mantener un pequeño recibo de pago sin detalles sobre sus salarios regulares, horas extras o incentivos.

En Diciembre de 2009, El Ministerio de Economía calculó que una familia típica Salvadoreña de 3.8 personas, necesita al mes \$759 para cubrir sus necesidades básicas (el Ministerio de Economía no ha publicado los datos de 2010, en su sitio web). Esta canasta facilitada por el Ministerio de Hacienda incluye: vivienda, alimentación, transporte, educación, electricidad, agua ropa y otras necesidades. Si suponemos que una pareja trabajando en Ocean Sky ganan 2 salarios mínimos, o sea \$350.82 esto es solo el 46% de lo que una familia necesita para sobrevivir.

Las trabajadoras consideran que necesitan para sobrevivir por lo menos unos \$600. Para vivir decentemente, los padres necesitarían ganar \$69.32 a la semana o sea \$1.57 la hora. En realidad no es mucho lo que piden las trabajadoras. Sus demandas son increíblemente modestas.

Una de las formas más seguras para juzgar los salarios de Ocean Sky, es, visitar a las trabajadoras en sus casas. Las trabajadoras de maquila básicamente tiene 2 opciones, alquilar pequeños cuartos cerca de la fabrica por \$60 al mes, con un solo cuarto que sirve para dormir y cocinar o irse fuera de la ciudad a vivir en áreas semi rurales donde pueden tener un poco mas de espacio por un poquito menos de dinero. Pero por otro lado estos son barrios peligrosos con sus casas hechas de láminas y servicios fuera de sus casas.

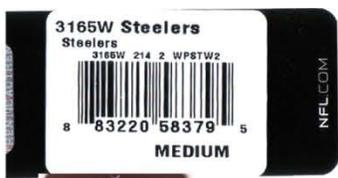
Ocean Sky Apparel (SV) S.A. De C.V.

Salario Base: \$173.70
 Individual Worker Salary Checklist with Signatures
 Individual Piece Rate From 11/1/2009 To 11/30/2009

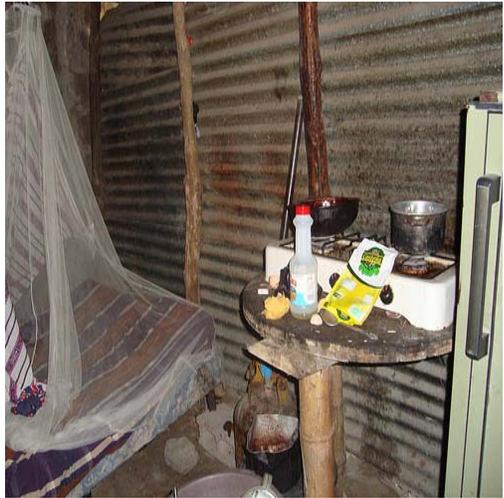
Item	Rate	Quantity	Total
Basic Salary	\$173.70	1	\$173.70
...
Total			\$173.70

... (Detailed table with multiple columns for various items and rates) ...





Las trabajadoras viven con una dieta de arroz y frijoles con queso y bastantes tortillas que son baratas, cuestan solo \$0.05 centavos. En el almuerzo para ahorrar dinero muchas trabajadoras solo comen tortillas y queso.



No importa cuantas horas trabajen cada semana pero el dinero no les alcanza a las trabajadoras de Ocean Sky. Ellas cosen camisas caras para NFL, Reebok, Puma, Gap, Columbia, y otras pero viven atrapadas en la pobreza.

No tiene que ser de esa manera! **A las trabajadoras se les paga menos de \$0.08 centavos por cada camiseta NFL que cosen.** ¿No podríamos hacer algo mejor?

La única cosa que salva a las trabajadoras son las horas extras. En Abril de 2010, los trabajadores estaban recibiendo suficiente pago de producción con sus incentivos que permitían que bastantes trabajadoras ganaran entre \$50 y \$75 a la semana, o sea \$200 o \$300 al mes. Las que ganaban \$75 a la semana eran las trabajadoras más hábiles y rápidas.



Palabras Finales

El Enlace Ausente ¿Donde está el gobierno de los Estados Unidos?

Por Charles Kernaghan

Tomo mucha presión por muchos años, por parte de multitud de activistas de Derechos Humanos Y Laborales a través del mundo, convencer a las multinacionales que se abastecen por subcontrataciones en el mundo en desarrollo a no contratar a menores de 12 años, no permitir violaciones o grosero acoso sexual, no permitir que las trabajadoras fueran golpeadas o que fueran forzadas a trabajar más de 100 horas extras a la semana. Estas son solo algunas de las ganancias de los derechos humanos en los últimos 20 años. Las Corporaciones han aprendido que el trabajo infantil, violaciones y golpes son el camino equivocado que nunca más quieren seguir.

Pero los esfuerzos por promover más y proteger los derechos humanos, de las mujeres y los derechos de las trabajadoras en la economía global se han topado con una muralla. A través del tiempo las Corporaciones y sus maquinas de relaciones publicas respondieron con sus propios códigos de conducta de buenas prácticas y auditorias corporativas de las condiciones en las fabricas. Los esfuerzos de monitoreo corporativo, por mucho, han fallado miserablemente. Un caso a la vista, es el tratado de libre

comercio firmado por el gobierno de Estados Unidos con Jordania. En su tiempo fue considerado el mejor TLC negociado ya que contiene protecciones obligatorias a los derechos de los trabajadores en el centro del acuerdo y no en los márgenes como en caso del TLC con México (NAFTA). Sin embargo en el curso de los siguientes cinco años y a plena luz del día el TLC EE.UU. – Jordania descendió en el tráfico humano de miles de trabajadores migrantes en Jordania, a quienes los despojaron de sus pasaportes, obligados a trabajar agotadoras jornadas siete días a la semana, mientras les hacían trampa con sus salarios, golpeados y hacinados en dormitorios sucios y primitivos. Los trabajadores migrantes fueron tratados como sirvientes.

¿Que paso con todos esos códigos corporativos y auditorias de fabricas durante esos cinco años? La triste verdad es que no paso nada. Los códigos corporativos existieron a la par de condiciones laborales de esclavitud. Y no estamos hablando de jugadores pequeños. Entre las marcas cosidas bajo condiciones criminales en Jordania estaban Wal-Mart, Kohl's, Sears, GAP, L.L. Bean, Hanes, Gloria Vanderbilt, Wrangler, etc. En



otras palabras, en cinco años, con más de una docena de las más grandes compañías minoristas y compañías de ropa de EE.UU., monitoreando de corazón, no pudieron encontrar ni una sola del torrente de violaciones que se llevaban a cabo bajo sus narices.

Las corporaciones por supuesto que tienen derecho a sus códigos de conducta y a su propio monitoreo en las fábricas. Lo que estamos diciendo es que sus auditorías no funcionan.

Todos los cambios progresistas en los EE.UU para proteger los derechos humanos, de las mujeres y derechos de los trabajadores han venido de los movimientos sociales o legislativos o políticas gubernamentales. El movimiento anti-explotación (anti-sweatshop) hizo su trabajo ayudando a poner fin al trabajo infantil y condiciones laborales de esclavitud. Sin embargo cuando se trata el día a día de los derechos humanos amparado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los estándares de los Derechos Laborales internacionalmente reconocidos – condiciones de trabajo decente, ningún trabajo infantil, libertad de asociación, el derecho a organizar un sindicato, contratación colectiva – el movimiento social se ha enfrentado a una muralla. Bajo el CAFTA, las Centroamericanas trabajando para compañías de EE.UU. – que entran libre de impuestos a EE.UU – todavía no tienen ni derechos ni voz. Las trabajadoras que se atreven a preguntar por cambios son rutinariamente despedidas y colocadas en listas negras. Lejos de garantizar sus derechos el CAFTA no ha resultado en solo gane para los cientos de miles de trabajadoras en

Centro América que producen bienes para exportar a EE.UU.

El enlace que hace falta para proteger los derechos de las trabajadoras ha sido el gobierno de los EE.UU y sus agencias - el Representante de Comercio, los Departamentos de Estado, Trabajo y Comercio y las embajadas de EE.UU. a través del mundo. Lo que hemos encontrado es que el gobierno de EE.UU ha negociado tratados importantes los cuales, en el papel, han ampliado las protecciones a los derechos laborales en muchos países, especialmente con los que existen tratados de libre comercio. Los estándares de derechos laborales están ahí suspendidos en el espacio, sin tocar base nunca.

Este es el problema. No importa lo duro que trate el Representante de Comercio de los Estados Unidos y otras agencias de promover y proteger los estándares laborales, el impacto es muy limitado. **La razón por la cual el gobierno de EE.UU está fallando, a pesar del personal bien intencionado, es que no hay contacto con las trabajadoras en el terreno, que desesperadamente necesitan las protecciones laborales que el gobierno de los Estados Unidos dice querer implementar.** Entonces estamos estancados en un círculo vicioso. El gobierno esta ofreciendo derechos, pero las trabajadoras en el mundo en desarrollo no tienen voz ni derechos y en efecto no tienen idea de que el país más poderoso apoya los derechos laborales fundamentales.

Hasta que el gobierno de los EE.UU tome en serio el siguiente paso – de las condiciones el acceso a nuestro vasto

Mercado basado en el respeto a los estándares laborales internacionalmente reconocidos—nada va a cambiar. En realidad, las condiciones están peores. Estamos en un mundo donde clamamos buenas leyes y buenas intenciones, mientras que la realidad es explotación y la creación de una sub clase permanente que haga los servicios a nuestra economía.

La única manera de quebrar esto es tener contacto directo con los y las trabajadoras.

El gobierno de los EE.UU tiene el poder de abrir un espacio con las trabajadoras del mundo en desarrollo que les dará voz y empoderamiento para ejercer sus derechos ¿Tomará nuestro gobierno este paso critico?



ANEXOS

A. COMPRADORES DE OCEAN SKY

NFL

280 Park Ave. 15th Fl.
New York, NY 10017, USA

Tel: 212-450 2000

Fax: 212-681-7573

www.nfl.com

Ventas anuales: \$6.5 mil millones (2010)

Miembro del Comité de administración: Roger Goodell (salario anual \$1.2 millones)

Reebok

1895 L.W. Foster Blvd.
Canton MA 02021 EE.UU.

Tel: 781-401-5000

Fax: 781-401-7402

www.reebok.com

Presidente: Uli Becker (salario anual \$1.2 millones)

Puma

Puma- Way 1
91074 Herzogenaurach, Alemania

Tel: 49 – 9132-81-0

Fax: 49 9132 81 22 46

Ventas anuales: \$2.461 millones (2009)

CEO: Jochen Zeitz (salario Anual \$9.7 millones /7,200,000 EUR)

Old Navy (GAP)

2 Folsom St
San Francisco, CA 94105, EE.UU

Tel: 650 952 4400

www.oldnavy.com

Ventas anuales: \$15.778 millones (2007)

Presidente: John Wyatt (salario annual \$900,000)

Columbia

14375 NW Science Park Dr
Portland, OR 97229, EE.UU

Tel: 503 985 4000

Fax: 503 985 5800

www.columbia.com

Ventas anuales: 1.290 millones (2007)

Presidente: Timothy Boyle (salario annual \$900,000)

Talbots

1 Talbots Dr
Hingham Ma 02043, EE.UU

Tel: 781 749 7600

Fax: 781 741 4369

www.talbots.com

Ventas anuales: \$1.300 millones (2010)

Presidente: Truday Sullivan (salario anual 1.24 millones mas un bono de \$240,000)

Penguin de Munsingwear

300 NW 107th Ave.
Miami FL 33172 , EE.UUU

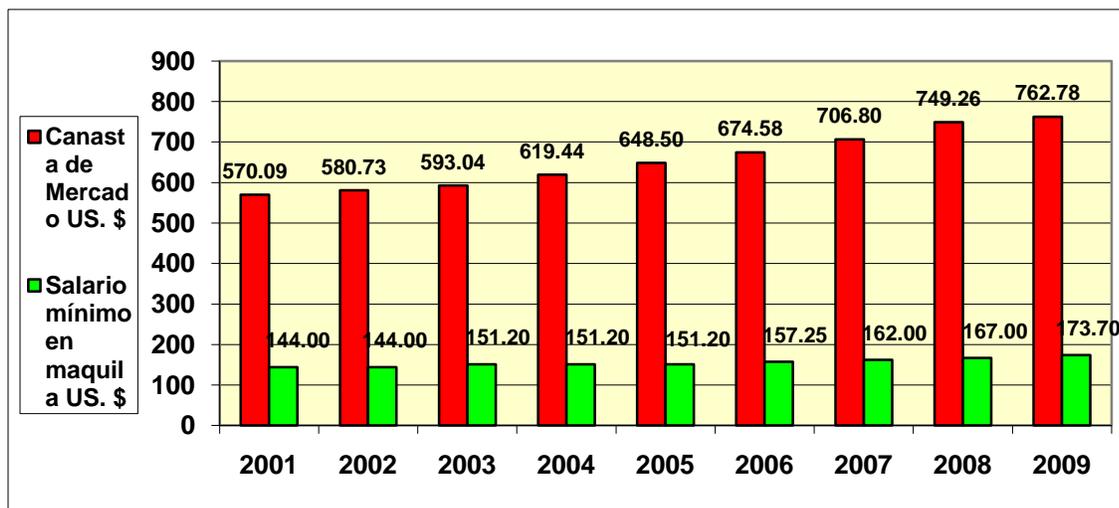
Tel: 305 592 2830

Fax: 306 594 2307

Ventas anuales: 863,870 millones

CEO de Perry Ellis Internacional: George Feldenkreis (salario anual: \$1 millón)

**B. CANASTA DE MERCADO Y SALARIOS MINIMOS DE MAQUILA
EN EL SALVADOR
2001 - 2009**



Fuente: Ministerio de Economía. No hay datos de 2010 en su sitio web.

C. Ocean Sky: Petición al gobierno de EE.UU. y a las Marcas

Pedimos a la Oficina de Comercio de los EE.UU- USTR, el Ministerio de Trabajo de El Salvador, ya representantes de NFL, Reebok, Puma, Old Navy (GAP), Columbia y Talbot a reunirse con los y las trabajadoras de Ocean Sky junto con la organización Mujeres transformando y el Instituto para los Derechos Laborales y Humanos Globales.

Pedimos:

- Que oficiales del USTR expliquen a las trabajadoras que existe un acuerdo de libre comercio, CAFTA, y que hay leyes obligatorias que garantizan que el gobierno de El Salvador y las compañías de ropa respeten los derechos de las trabajadoras de Ocean Sky.
- Representantes de las marcas pueden explicar que ellos tienen códigos de conducta de buenas prácticas que también garantizan los derechos de los y las trabajadoras y que ellos hacen auditorías no anunciadas para garantizar esos derechos.
- La Asociación para el Trabajo Justo (FLA) puede también dirigirse a las trabajadoras, y explicarles que Ocean Sky es un “proveedor participante” de la FLA, comprometido a implementar los “altos” estándares laborales de la FLA.
- Apelamos al Ministerio de Trabajo salvadoreño a participar en esta reunión para asegurarle a las trabajadoras su compromiso de proteger sus derechos fundamentales.
- Si los gobiernos de EE.UU y El Salvador, junto con representantes de las grandes marcas, toman sus responsabilidades seriamente – cumplir las leyes locales e internacionales – la gerencia de Ocean Sky no tendrá otra opción que respetar los derechos de los y las trabajadoras. Si hay voluntad, esto puede ser hecho.



D. Ordenes: NFL Reebok

CUTTING QUANTITY										
DATE/CTY	SKN LINE	STITCH	QTY	TEAM	STYL	INCL. L/S	INCL. S/S	INCL. B/C	INCL. T/S	REMARKS
	19-May	WOPARD	231	PATRIOTS		BLACK	POL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT	
	19-May	WOPARD	236	PATRIOTS		DK NAVY	POL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT	
	19-May	WOPARD	239	RAIDERS		BLACK	POL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT	
	19-May	WOPARD	239	RAIDERS		BLACK	POL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT	
	19-May	WOPARD	211	SANTS		BLACK	POL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT	
	19-May	WOPARD	214	STEELERS		BLACK	POL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT	
	19-May	WOPARD	234	TEXANS		DK NAVY	POL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT	
	19-May	WOPARD	238	TEXANS		DK NAVY	POL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT	
	19-May	WOPARD	210	VIKINGS		WHITE	POL AND WATER BASE PRINT	PLS REFER TO PAPER PATTERN	FRONT	

* means need to send
** asking for comments
*** auto send

723/2008

2008

PO #: 8880001
 LEAGUE: NFL
 STYLE: 8800A
 OS: 8492
 USER: MEN

TEAM CODE	OLD GRAPHIC	NEW GRAPHIC	S	M	L	XL	TOTAL
Blue	CB072FK	CB072ZN	24	36	36	36	144
Blue	CB072FK	CB072ZN	24	36	36	36	144
Bronze	CB072FK	CB072ZN	24	36	36	36	144
Bronze	CB072FK	CB072ZN	24	36	36	36	144
Bronze	CB072FK	CB072ZN	24	36	36	36	144
Bronze	CB072FK	CB072ZN	24	36	36	36	144
Gold	CB072FK	CB072ZN	24	36	36	36	144
Gold	CB072FK	CB072ZN	24	36	36	36	144
Green	CB072FK	CB072ZN	24	36	36	36	144
Green	CB072FK	CB072ZN	24	36	36	36	144
Red	CB072FK	CB072ZN	24	36	36	36	144
Red	CB072FK	CB072ZN	24	36	36	36	144
Black	CB072FK	CB072ZN	24	36	36	36	144

PO# 8880001

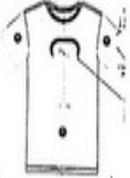
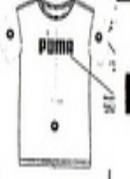
1 of 2

Reebok

parts a un Costo

Costo /
recom

OS#	Image	Product Code	Material	Color	Fabric	Country	Date	Quantity					TOTAL							
								XS	S	M	L	XL								
OS#13415		PGH0303	NEW NAVY fabric in house	01	BLACK	01	30-Apr	14-May-10	130	200	200	130	760							
							3120		530	1040	1040	620	3120							
							Size Label PSL0141920		TJ MAXX	007936	01	BLACK fabric in house	1440	30-Apr	14-May-10	240	400	400	240	1440
							Country of Origin label / Care label		TD0071	1 OW	01	NEW NAVY fabric in house	720	30-Apr	14-May-10	120	240	240	120	720
							Country of Origin label / Care label				00	NEW NAVY fabric in house	720	30-Apr	14-May-10	120	240	240	120	720
security label						2880			480	960	960	480	2880							
								0	1000	2000	2000	1000	6000							
OS#13417		PGH0303	BLACK fabric 50% in house	01	BLACK	01	30-Apr	14-May-10	225	450	450	225	1350							
							Size Label PSL0141920		TJ MAXX	007913	01	BLACK fabric 50% in house	1146	30-Apr	14-May-10	191	382	382	191	1146
							Country of Origin label / Care label		TD0071	1 OW			1146			191	382	382	191	1146
							security label						2406			416	832	832	416	2406
															0	416	832	832	416	2406
OS#13441		PGH0303	BLACK fabric 85% in house	01	BLACK	01	30-Apr	14-May-10	225	450	450	225	1350							
							Size Label PSL0141920		TJ MAXX	007930	01	BLACK fabric 85% in house	1146	30-Apr	14-May-10	191	382	382	191	1146
							Country of Origin label / Care label		TD0080	1 OW			1146			191	382	382	191	1146
							security label						2406			416	832	832	416	2406
															0	416	832	832	416	2406

OS#1342	 800370	Hangtag	MARSHALL	807933	02	NEW NAVY- fabric eta 3/27	1200	30-Apr	14-May-10	225	400	450	225	1300					
		PGH00303	TD0009	IOW	01	BLACK- fabric eta 3/27	1300	30-Apr	14-May-10	225	450	450	225	1300					
					02	WHITE- fabric eta 3/27	1200	30-Apr	14-May-10	225	400	450	225	1300					
							4000			675	1300	1350	675	4000					
		Size Label PSL0141920	TJ MAXX	807921	01	NEW NAVY- fabric et 3/27	1148	30-Apr	14-May-10	191	302	302	191	1148					
		Country of Origin label / Care label	TD0080	IOW	02	BLACK- fabric eta 3/27	1148	30-Apr	14-May-10	191	302	302	191	1148					
			03	WHITE- fabric eta 3/27	1148	30-Apr	14-May-10	191	302	302	191	1148							
security label					3438				573	1148	1148	573	3438						
										7488				0	1348	2495	2495	1348	7488
OS#1343	 800371	Hangtag	MARSHALL	807928	01	BLACK	1300	30-Apr	14-May-10	225	450	450	225	1300					
		PGH00303	TD0077	IOW															
							1300				225	450	450	225	1300				
		Size Label PSL0141920	TJ MAXX	807918	01	BLACK	1148	30-Apr	14-May-10	191	302	302	191	1148					
		Country of Origin label / Care label	TD0078	IOW															
					1148				191	302	302	191	1148						
security label																			
										2496				0	416	832	832	416	2496
OS#1344	 800372	Hangtag	MARSHALL	807919	01	BLACK- fabric eta 3/27	1300	30-Apr	14-May-10	225	450	450	225	1300					
		PGH00303	TD0082	IOW	02	WHITE- fabric eta 3/27	1300	30-Apr	14-May-10	225	450	450	225	1300					
							2700				450	900	900	450	2700				
		Size Label PSL0141920	TJ MAXX	807912	01	BLACK	1148	30-Apr	14-May-10	191	302	302	191	1148					
		Country of Origin label / Care label	TD0081	IOW	02	WHITE	1148	30-Apr	14-May-10	191	302	302	191	1148					
					2282				302	764	764	302	2282						
security label																			
										4992				0	832	1664	1664	832	4992
OS#1345	 800373	Hangtag	MARSHALL	807934	01	BLACK- fabric eta 3/27	1300	30-Apr	14-May-10	225	450	450	225	1300					
		PGH00303	TD0076	IOW															
							1300				225	450	450	225	1300				

OS#	SKU	Item Description	Country of Origin	Fabric	Color	Size	Date	Quantity												
								XS	S	M	L	XL	TOTAL							
OS#1346	800374	T-shirt	TJ MAXX	01	BLACK- fabric eta 3/27	1148	30-Apr	14-May-10												
								191	382	382	191	1148								
								Country of Origin label / Care label	TD0376	1 CW										
								security label												
							2408	0	416	832	832	416	2408							
OS#1346	800374	T-shirt	MARSHALL	01	NEW NAVY- fabric eta 3/27	1380	30-Apr	14-May-10												
								225	450	450	225	1350								
								Country of Origin label / Care label	TD0384	1 CW	02	ATHLETIC GREY	1350	30-Apr	14-May-10	225	450	450	225	1350
								security label												
							2700	0	450	900	900	450	2700							
OS#1347	813145	T-shirt	TJ MAXX	01	NEW NAVY- fabric eta 3/27	1148	30-Apr	14-May-10												
								191	382	382	191	1148								
								Country of Origin label / Care label	TD0383	1 CW	02	ATHLETIC GREY	1148	30-Apr	14-May-10	191	382	382	191	1148
								security label												
							2292	0	382	764	764	382	2292							
							4992	0	832	1664	1664	832	4992							
OS#1347	813145	T-shirt	MARSHALL	03	BLACK- fabric eta 3/27	1350	30-Apr	14-May-10												
								225	450	450	225	1350								
								Country of Origin label / Care label	TD0387	1 CW	04	WHITE- fabric eta 3/27	1296	30-Apr	14-May-10	216	432	432	216	1296
								security label												
							672	0	112	224	224	112	672							
							3318	0	553	1106	1106	553	3318							
OS#1347	813145	T-shirt	TJ MAXX	03	BLACK- fabric eta 3/27	1148	30-Apr	14-May-10												
								191	382	382	191	1148								
								Country of Origin label / Care label	TD0390	1 CW	04	WHITE- fabric eta 3/27	1300	30-Apr	14-May-10	200	400	400	200	1300
								security label												
							576	0	96	192	192	96	576							
							2922	0	487	974	974	487	2922							
							6240	0	1040	2080	2080	1040	6240							

5726

PUMA BINDER SCHEDULE

OS#	SKU	Item Description	Country of Origin	Fabric	Color	Size	Date	XS	S	M	L	XL	TOTAL							
OS#1346	800374	T-shirt	TJ MAXX	01	BLACK- fabric eta 3/27	1148	30-Apr	14-May-10												
								191	382	382	191	1148								
								Country of Origin label / Care label	TD0376	1 CW										
								security label												
							2408	0	416	832	832	416	2408							
OS#1346	800374	T-shirt	MARSHALL	01	NEW NAVY- fabric eta 3/27	1380	30-Apr	14-May-10												
								225	450	450	225	1350								
								Country of Origin label / Care label	TD0384	1 CW	02	ATHLETIC GREY	1350	30-Apr	14-May-10	225	450	450	225	1350
								security label												
							2700	0	450	900	900	450	2700							
OS#1347	813145	T-shirt	TJ MAXX	01	NEW NAVY- fabric eta 3/27	1148	30-Apr	14-May-10												
								191	382	382	191	1148								
								Country of Origin label / Care label	TD0383	1 CW	02	ATHLETIC GREY	1148	30-Apr	14-May-10	191	382	382	191	1148
								security label												
							2292	0	382	764	764	382	2292							
							4992	0	832	1664	1664	832	4992							
OS#1347	813145	T-shirt	MARSHALL	03	BLACK- fabric eta 3/27	1350	30-Apr	14-May-10												
								225	450	450	225	1350								
								Country of Origin label / Care label	TD0387	1 CW	04	WHITE- fabric eta 3/27	1296	30-Apr	14-May-10	216	432	432	216	1296
								security label												
							672	0	112	224	224	112	672							
							3318	0	553	1106	1106	553	3318							
OS#1347	813145	T-shirt	TJ MAXX	03	BLACK- fabric eta 3/27	1148	30-Apr	14-May-10												
								191	382	382	191	1148								
								Country of Origin label / Care label	TD0390	1 CW	04	WHITE- fabric eta 3/27	1300	30-Apr	14-May-10	200	400	400	200	1300
								security label												
							576	0	96	192	192	96	576							
							2922	0	487	974	974	487	2922							
							6240	0	1040	2080	2080	1040	6240							

