Contra toda explotación/opresión : laboral, animal y de la Tierra

McDonalds y empresas aprisionan usan explotan y matan

A las empresas no les importa la integridad física mental, ni la libertad de lxs demás. Solo les importa el dinero y el poder que obtendrán de nosotrxs.

Fué una empresa FORMAL

El que una empresa sea formal no le hace libre de explotación, de acosos, de incumplimiento de pagos, de muerte laboral, de estafa, de antropocentrismo, y demás cosas negativas que la prensa y el Estado solo le cargan el paquete a los negocios informales o a las formas informales de vivir y sobrevivir (motorizadxs, colectiverxs, ambulantes, artistas, cachinerxs,...) en estas ciudades de vida acelerada tecnológica frívola apática y artificial. Y lo ocurrido en McDonalds (empresa formal) rompe la lógica mencionada arriba.

Pueblo Libre: Local de McDonald's es clausurado tras muerte de dos trabajadores

La comuna indicó que pretendió realizar una inspección tras lo sucedido, pero la empresa no permitió el ingreso de los funcionarios ediles

Respecto a la descarga eléctrica de una máquina de Mcdonalds que generó la muerte de Alexandra y Gabriel (ya en el año son casi 200 muertes oficialmente registradas dentro de un centro laboral). Esta vez ni la prensa ni lxs alcaldes ni las instituciones del Estado han enfatizado que era una empresa FORMAL (McDonalds) la que fué responsable de esas muertes, muy diferente a lo que sí hicieron cuando fallecieron Jovi y Jorge en el incendio de la Galería Nicolini en Las Malvinas. O cuando explotó un balón de gas en un restaurante en La Victoria (que causó la muerte de una niña) hace unos meses, donde sí mencionaron a diestra y siniestra que se trataba de un restaurante informal. Además a muchos medios de prensa les fué más conveniente evitar colocar en sus titulares el nombre de la empresa McDonalds, también que usaron términos como "posible responsable" cuando hablaban de McDonalds, y colocaron "accidente" en lugar de "precariedad".

Y el alcalde de Lima jorge Muñóz (el abanderado de la formalidad- tan hipócrita como lo es el discurso de la formalidad- que no cumple con la sentencia judicial en favor de las trabajadoras del SITOBUR) no ha declarado aún en contra de McDonald. Ninguna municipalidad le ha taponeado la entrada y salida con enormes muros de concreto (como si lo hacen con cualquier tienda chica) ni han llenado de adjetivos negativos a Mcdonalds y sus altos funcionarixs, porque al parecer la prensa y las autoridades quieren direccionar la responsabilidad solo a los supervisores de esa tienda, inclusive alcanzando a la empresa Arcos Dorados S.A. (Arcos Dorados es el mayor operador de restaurantes de McDonald's en América Latina y el Caribe y su mayor franquiciado en el mundo). De esa manera las grandes empresas logran safarze de las denuncias si ocurren muertes o heridxs o intoxicaciones y demás cosas negativas en esa empresa que otorga franquicies por todo el mundo. Es además la forma más común de limpiar de responsabilidad al sistema de trabajo precario de las empresas formales, porque no solo se trata de una empresa o de una megacadena.

A las empresas no les importamos (x 2)

McDonalds se demoró en avisar a las familias de Alexandra y Gabriel, y lo hizo para poder así armar mejor su versión y esta empresa no se vea como responsable o al menos directamente ya que es usual que los cargos de bajo rango sean los únicos señalados como responsables en estos casos, recordamos el caso de la Discoteca Utopía donde la justicia solo se enfocó en el bartender y no en el dueño o dueñxs de ese local. Y esta forma de hacer justicia pasa cuando se trata de cadenas grandes, pero cuando son negocios chicos, no dudan en responsabilizar a lxs dueñxs. Realmente a esas cadenas les sirve invertir en sus bufetts de abogadxs y claro sus influencias políticas. Esa táctica de demorar en pronunciarse, es típica en las empresas, sacar un comunicado con información manipulada usando términos y léxico diplomático como el que ya se están encargando o ya se encargaron del tema lo hacen para salvaguardar su imagen y evitar así también autoresponsabilizarse. Lo tienen todo bajo control, y la prensa y el Estado les facilitan eso. Son sus aliados.

Algunos apuntes de lo sucedido después de la muerte de Alexandra y Gabriel

"Nos enteremos que el hecho ocurrió a las 6:30 de la mañana, pero recién a las 9 nos comunicaron lo que pasó. Nos dicen una cosa (que se electrocutaron) que no cuadra con lo que la Policía ha encontrado. Queremos saber qué pasó", aseveró la tía de Alexandra.
Por eso cree que manipularon la escena porque se tardaron en avisarle del deceso de su sobrina. La respuesta que le dieron por la demora, declaró, fue porque no tenían las fichas de los trabajadores en ese local.

Lo peor de todo es que cuando los bomberos llegaron a la escena a los 10 minutos de haber sido alertados del accidente, no se les permitió el ingreso.
"nosotros hemos tenido conocimiento de la emergencia por personas que estaban en la parte externa, pero cuando hemos llegado había una orden de que no tenía que ingresar nadie al local. Ya estaban las autoridades pertinentes".
«Dijeron 'no pasa nadie' y no pasó nadie», contó Mario Casaretto.

Por su parte, McDonald's, a través de su representante legal Ricardo Elías, de Arcos Dorados S.A. en Perú informó que se están facilitando todos los accesos a los agentes del orden y que ellos están dispuestos a ayudar a los familiares de los jóvenes, los mismos que "sí contaban con los implementos de trabajo respectivos como guantes y botas".

La tía de Alexandra, contó que «no les dotaban de indumentaria adecuada, pese a que en la tienda hay máquinas eléctricas».
"Mi hermana entró a verla. Ella estaba con su zapatilla, no estaba usando ninguna bota", agregó la tía de Alexandra.

La abogada de la familia de Alexandra, aseguró que tienen fotos y videos que muestran que «los cables realmente estaban expuestos y que Alexandra y muchos de los trabajadores de ese local de Mcdonald's no trabajaban con las medidas de seguridad acordes a ley».

La abogada dijo que «a los trabajadores les dijeron que se vayan a sus casas y que no den información». «Incluso a uno le dijeron que diga que había habido una explosión de la cocina a gas», detalló.
Añadió que a otro trabajador «lo sacaron de la empresa porque presentó una queja» por el ambiente inseguro del lugar.

El padrino de Alexandra, Manuel Rodríguez, dijo que cuando llegó al lugar vio «los alambres expuestos y empatados con gutapercha».
También señaló que cuando él se enteró de que Alexandra y Gabriel estaban electrocutadxs, el gerente le dijo 'no ha pasado nada'.

"Nosotros vamos a deslindar la información que mandó McDonald's a través de un comunicado diciendo que estaban brindando las facilidades necesarias a la investigación. Eso no ha pasado ayer. Han tenido un trato demasiado hostil con la familia de Alexandra como [con la familia] de mi patrocinado", refirió el abogado de Gabriel.

"Al momento que llegué me presento como abogado. La actitud del abogado de McDonald's ha sido muy hostil. No se ha brindado la información necesaria. No tenemos documentación hasta ahora de cómo y en qué momento inician la diligencia el día de ayer. El apoyo en cuanto al sepelio se le ha brindado a la familia de Alexandra y de Gabriel. En eso sí, pero no en la diligencia", añadió el abogado.
"¿Con lo que han logrado recabar se trató de una negligencia?2, pregunta unx periodista.
"Es evidente que sí, pero aún no podemos lanzar una información certera.", responde el abogado.

La Municipalidad de Pueblo Libre (distrito donde queda ubicado ese McDonalds), según la abogada, ya había detectado el mal cableado y les dijeron que debían corregirlo, pero los dejaron seguir funcionando. Recién después de la muerte de ambos han clausurado el local.

La Sunafil –Superintendencia Nacional de Fizcalización Laboral (ente que depende del Ministerio de Trabajo) – prometió mejorar su chamba luego de la muerte de los trabajadores en Las Malvinas, pero las muertes siguen dándose. Y en este caso no se trata de una empresa informal, sino de una transnacional. Recordemos que esa vez, la Sunafil reconoció que les faltaban inspectores laborales.

La Sunafil informó que podría multar con S/189 mil, equivalente a 45 Unidades Impositivas Tributarios (UIT), al local de McDonald's, en caso hallar responsabilidad tras la muerte de dos trabajadores dentro de las instalaciones del negocio.

Es la clásica del sistema judicial, solo multar a las grandes cadenas, para que sigan explotando pero con menor daño o aparentando eso. A las finales esas multas las terminan pagando lxs consumidorxs.

"Contra la explotación a la que nos someten a los y las jóvenes al momento de tener que ingresar al sistema laboral. Contra la explotación moderna y sus distintas modalidades", son los objetivos de la manifestación, según el evento que publicaron en Facebook.

Plantón en McDonalds de Miraflores, por ser su sede principal en Perú

Colectivos y personas se manifestaron de diveras formas en la sede central de McDonalds, desde pancartas, arengas, discursos,... hasta las indeseables (para el estado, las empresas y lxs buenxs ciudadanxs) pintas y pegatinas en dicho local. La rabia fué no solo por estas 2 muertes, sino por todo el sistema laboral, y los argumentos comunicados y versiones brindadas por McDonalds.

Ahí el símbolo de "AV=Anarcoveganismo" debajo de "abajo el capitalismo" que recuerda a la población que ahí no solo hay explotación laboral, sino también hay opresión animal no humana (especismo).

Aunque es repudiable que en las redes sociales, al menos en un grupo vegano de facebook (Lima Vegan) donde la apatía por las luchas sociales y ecologistas se explayan a tal punto de tener en sus reglas de "convivencia" dentro de ese grupo advertencias de sacar a todx aquellx que hable de capitalismo, antivacunas, feminismo, ecología etc argumentando que esos temas son contrarios al veganismo o lo minimizan o le ponen trabas... "ya que el veganismo debe avanzar sin importar los medios". En ese grupo hicieron una publicación en la que difundían una hamburguesa vegana o algo parecido pero vegan, de McDonalds justo en esta fecha de duelo de las familias, amigxs y quienes se solidarizaron con las muertes de alexandra y gabriel. Como si estas muertes no importaran, o si importaran menos que una nueva

hamburguesa vegana. Eso es resultado de esas escuelas veganas que colocan al veganismo por encima de otras luchas, o peor aún, como la única lucha que debemos dar. Así se termina matando la empatía y ética que tanto dicen tener en sus discursos. Una empatía y una ética de pantalla.
La indiferencia se hizo notar como de costumbre, pero también hubo comentarios rechazando esa publicación que por más virtual que sea, termina normalizando la apatía y la opresión total. Es por eso importante la interseccionalidad para darnos cuenta que todas las opresiones están conectadas y por ende todas las luchas por la libertad también deben estar conectadas.

El lado positivo luego a pesar de lo de arriba, es que estas manifestaciones no solo se dieron en Lima, sino también en Trujillo, chiclayo y otros lugares que mostraron su solidaridad. Esta foto es de un McDonalds de Trujillo.

El comunicado de cierre de todos los McDonalds de perú por 2 días por motivos de duelo, son solo una estrategia para que la población crea que dicha cadena siente lo sucedido, pero no es así. Esa estrategia la usan para no malograr sus ventas, más ahora en estas fiestas ciudadanas navideñas, y para que sus trabajadorxs no renuncien en masa (muy aparte de la necesidad de mantener un empleo) o que otrxs nuevxs trabajadorxs no duden en postular a nuevas plazas de trabajo ahí.

Argumentos y Contratos del Libre Mercado para explotar a sus trabajadorxs.

Estas empresas alegarán como siempre suelen decir "pero damos trabajo a millones", "movemos la economía del país", "damos trabajo para que no se dediquen a robar y mendigar", "invertimos donde el estado no llega, somos la solución", "contribuimos con impuestos y obras", ... bastan esas frases para silenciar a la prensa y al Estado que muy a gusto callan.
Además, en este caso esta empresa podría demandar a la municipalidad o al Estado ante un Tribunal de Arbitraje Internacional, amparado en los Tratados de libre comercio que han suscrito entre Estados donde enfatizan que se les debe blindar a las empresas foráneas y respetar sus inversiones. Por eso el estado le ha devuelto a Odebretch los millones que le confiscó, para no ser demandado. En el Documental "La lucha de poder entre las multinacionales y los Estados" que está en 2 partes explican este tema de los Tribunales de Arbitraje Internacionales, que son a las finales un arma legal a favor de estas multinacionales para no ser afectadas en caso la población o el estado quiera sacarles o cerrarles sus negocios.

Documental (1/2) La lucha de poder entre las multinacionales y los Estados
https://www.youtube.com/watch?v=4bzUyF2KouA

Copiaré un artículo en defensa del Libre comercio titulado "Libre comercio, explotación laboral y la maquila". Para que conozcan sus preocupantes argumentos, justificando la explotación laboral, todo en pro de la economía de sus arcas y su alza en los grupos de Poder :

Libre comercio, explotación laboral y la maquila

El movimiento anti-globalización en los países desarrollados solía promulgar que el libre comercio ponía en posición de desventaja a los trabajadores de sus países quienes debían competir con la fuerza laboral más barata de los países en desarrollo. Opinión de Daniel Gómez Gaviria.

Sus contrapartes en los países en vías de desarrollo argumentaban lo contrario: que la libre competencia ponía en condiciones de desventaja a los productores de sus países que debían enfrentar la competencia de empresas del primer mundo. Estás posiciones antagónicas, que impedían la consolidación de un movimiento global lograron superarse al encontrar el perfecto chivo expiatorio, y símbolo de todos los males de la globalización: las llamadas "maquilas", fábricas que importan insumos y tecnología, usan mano de obra local, y destinan su producción a la exportación.

Infortunadamente, los argumentos contra las maquilas y la preocupación por el diferencial salarial entre países pobres y ricos suelen resultar en políticas muy bien intencionadas pero que tienen fundamentos económicos bastante débiles y suelen terminar perjudicando a la población que pretendían ayudar. Un ejemplo de este tipo de políticas es la inclusión de estándares laborales de países desarrollados en tratados comerciales con países en vías de desarrollo.

Lo primero que hay que notar es que los salarios son determinados principalmente por la productividad del trabajo. Lo segundo, es reconocer las diferentes fuentes de ganancias del comercio. La principal fuente son las diferencias entre países, sean estas en términos de dotación de factores de producción, tecnologías disponibles o gustos. Otras fuentes de ganancias incluyen la transferencia de nuevas tecnologías, la reasignación de factores de producción hacia mejores usos y el incremento de la competencia que induce mejoras productivas. Concentrémonos por el momento en las fuentes clásicas de ganancias de comercio, la diferencia entre países.

Si pasamos de una situación de autarquía, es decir, donde los dos países están completamente aislados el uno del otro, y cada uno produce dos bienes usando únicamente mano de obra, a una donde pueden comerciar libremente, cada uno se podrá especializar en aquello que hace relativamente mejor y entre ambos podrán producir más. El salario real de los trabajadores en ambos países aumentará, aun cuando en un país el salario sea menor que

en el otro. Mientras más diferentes sean los socios comerciales, mayores serán las ganancias del comercio. Si añadimos un segundo factor de producción, digamos capital o tierra, después de abrir al libre comercio, el salario del factor relativamente abundante aumentará en cada país y el salario del factor menos abundante caerá. Este modelo nos dice que la mano de obra no calificada, abundante en un país en desarrollo, se beneficia inequívocamente con el libre comercio, contrario al argumento de los anti-globalizadores.

Dado que los salarios son determinados por la productividad, y que las ganancias del comercio se derivan de las diferencias entre países, parecería infructuoso pretender mejorar los salarios y condiciones de trabajo mediante normas y leyes regulando los salarios. Cualquier intento de trasponer las regulaciones laborales de un país desarrollado a un país en vías de desarrollo, por ejemplo, resultará en un aumento del desempleo de los trabajadores menos cualificados, reduciendo sus ingresos.

Muchas veces las maquilas son mucho mejores que las alternativas disponibles en países en desarrollo, y la principal prueba de ello es que los trabajadores escogen, voluntariamente, estos trabajos sobre otros Varios casos ilustran la suerte de los trabajadores que el movimiento anti-globalización pretendía ayudar. En 1993 luego de la propuesta del Senador Demócrata de Estados Unidos, Tom Harkin, de prohibir la importación de manufacturas de países donde hubiera niños empleados en las maquilas, Bangladesh eliminó 50.000 puestos de trabajo infantil. Oxfam encontró que muchos de estos niños terminaron trabajando en redes de prostitución.

Más cerca de casa, en 1996 la "National Labor Committee" en Estados Unidos denunció a Kathy Lee Gifford de explotación laboral en sus maquilas en Honduras donde el salario era de US$3,1 diarios. Claramente, el salario en las maquilas comparado con salarios en Estados Unidos era miserable. Pero esta no es la comparación apropiada: trabajos devengando salarios comparables a los de Estados Unidos no eran una opción en Honduras, donde

la alternativa a la maquila de la señora Lee Gifford, era un trabajo ganando menos de US$2 diarios. ¿Explotación? No parecería.

¿Qué debemos hacer? ¿Debemos incluir estándares laborales en los tratados de libre comercio? ¿Es esta la mejor manera de proteger a los trabajadores en países en desarrollo? Según lo anterior, los salarios y el ingreso de trabajadores no-calificados no pueden ser mejorados duraderamente si no existen mejoras subyacentes en productividad. Por otro lado, es Claramente deseable eliminar el trabajo infantil y mejorar las condiciones de trabajo en las maquilas.

Pero hay peores y mejores formas de lograr estos objetivos. Las peores formas son intervenciones gubernamentales que distorsionan los salarios y que eliminan opciones de trabajo frecuentemente mejores a las alternativas. Las mejores formas involucran políticas encaminadas a aumentar la productividad del trabajo y reducir los costos de crear empresa. Al aumentar los ingresos de las familias más pobres estas políticas disminuyen la necesidad de enviar a los niños a trabajar en lugar de enviarlos al colegio. De la misma manera, a medida que aumenta la productividad las opciones de trabajo mejoran, los empleadores están en capacidad de aumentar los salarios y los mismos trabajadores están en posición de exigir mejores condiciones de trabajo ya que sus alternativas han mejorado.

El énfasis en políticas transversales encaminadas a mejorar la productividad—fuente de competitividad y crecimiento—es sin duda la mejor política social disponible. Mejor aun que las llamadas "políticas sociales."

FIN de este vomitivo artículo, pero importante conocer sus perspectivas y sus acciones para no dejarnos engañar por sus argumentos cuando les tengamos en frente. Lo que importa no es la economía, es la libertad, pero desde chicxs nos imponen a aceptar la ideología del dinero y del Poder en nuestras vidas.

El papel cómplice del Estado

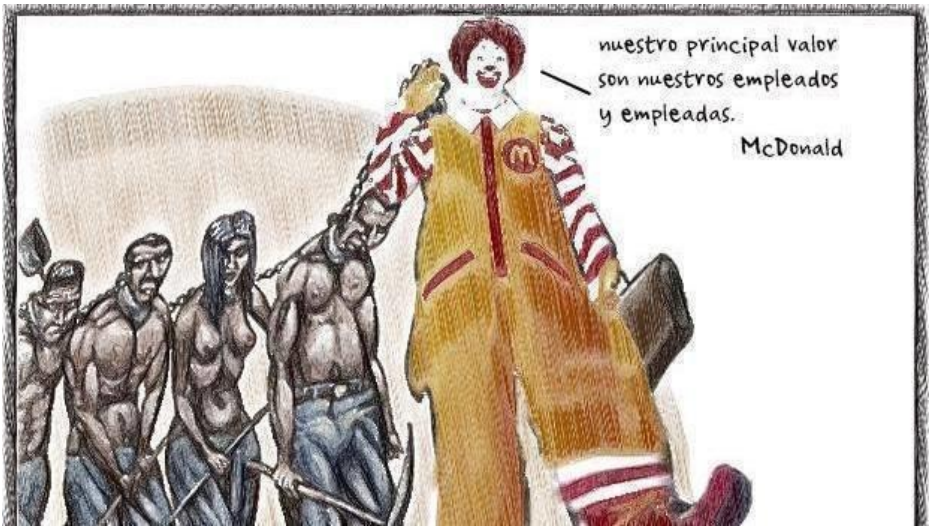
Muertes, abusos, despidos,... son cosas usuales en los centros laborales aquí y en cualquier parte del mundo. Y la mayoría de empresas quedan impunes debido al papel cómplice del Estado sean adquiridos mediante tratados, contratos, pactos,... o sean dados mediante la llamada corrupción. Recordemos que la corrupción existe porque existe el Poder.

Cuando sucedió el incendio en galería nicolini en Las Malvinas donde murieron Jovi y Jorge, el estado y todas sus instituciones acompañadas de la prensa que dijo que serían también fiscalizadores de la situación laboral, haciendo en el momento operativos transmitidos en vivo y en directo con lxs funcionarixs bien uniformadxs, cerrando negocios pequeños e informales (ya ni siquiera les revisaban el local, solo por el hecho de no tener licencia les ameritaba su multa y su cierre) hicieron todo un circo mediático para que la población siga creyendo en el Estado y su supuesta prioridad de ese momento que señaló era la "precariedad laboral". Y a las finales el sistema laboral sigue en las mismas, y es que eso no es cosa de operativos (ni de operativos inopinados) eso es cosa de todo este sistema antropocéntrico biotecnoindustrial. Pero para normalizar todo ese sistema existe el Estado.

Al Estado le conviene que más empresas vengan a su país para invertir, ya que así el Estado se librará de la función que dice ejercer "preocuparse por el bienestar de la población" como si bienestar significara "trabajar más para ganar más", o someterte al trabajo. A este paso ya se cae la farsa de que nuestros impuestos sirven para nuestro bienestar, ya que al estado privatizar o concesionar los servicios a entes privados, el monto de los impuestos ya no van a la población, van a sus funcionarixs y a un falso índice. El PBI.

Así que si formas parte de un sindicato, o quieres cambiar esta realidad, es aconsejable mirar la raíz del problema y no solo los síntomas o las consecuencias y sus pastillas inmediatas y medidas castigadoras.

Explotación laboral (de la especie animal humana)



Se ha hecho común colocar en el curriculum vitae esta frase tan felicitada por las empresas: "trabajo bajo presión", para que aunque no sea cierto, sea un plus en el curriculum para ser aceptadx al menos a la entrevista de trabajo para luego ser pre-seleccionadx o seleccionadx porque antes y después de tí hay miles esperando a que no te den el trabajo a tí.

Sí, se aprovechan de la necesidad generada por el mismo sistema. No es raro ya ver trabajadorxs en masas superexplotadxs en los llamados países pobres. Aunque esto también se ve en países con alto costo de vida. Como ejemplo nombraré a China y el caso del veto comercial de Donald Trump a la empresa Huawei. En represalia a esta medida arbitraria, el gobierno de china cuyo presidente es accionista de Huawei, dijo que elevarían los aranceles a las empresas de estados unidos que ahí tenían sus fábricas de manufactura y ensamblaje. Entre ellos están Adidas, Nike y Apple. Estas empresas reclamaron al gobierno de Trump por dicha medida arbitraria, pero al no hacerles caso, idearon otro plan: Mudarse a India y otros países llamados pobres, para mantener los bajos costos operativos (así le llaman al pago de

personal y demás pagos) y el nulo o bajo pago de impuestos, razón por la cual grandes empresas tienen sus oficinas centrales en dichos países. Son las llamadas "empresas offshore" en los llamados países con paraísos fiscales.

Guerra comercial entre Estados Unidos y China: ¿cómo afecta a las industrias tecnológicas de ambos países?
https://www.bbc.com/mundo/noticias-49551605

Apple se plantea trasladar entre el 15 y el 30 por ciento de su producción fuera de China
https://es.gizmodo.com/apple-se-plantea-trasladar-entre-el-15-y-el-30-por-cien-1835652205

La advertencia de Nike y Adidas a Donald Trump por los aranceles a China: "Sería catastrófico
https://www.eleconomista.es/deporte-negocio/noticias/9895398/05/19/La-advertencia-de-Nike-y-Adidas-a-Donald-Trump-por-los-aranceles-a-China-Seria-catastrofico.html

Perú es un país cuyo pago de impuestos (aunque no es tan bajo como los páises de paraísos fiscales) puede ser cambiada o reducida por "obras sociales". Es el poco conocido plan "Obras por Impuestos".
Para adentrarnos más en este plan de "obras por impuestos", pongo un artículo al respecto en el que relata como se desarrolla eso:

Obras por impuestos

El principal objetivo de las obras por impuestos es que la empresa privada, cualquiera sea su actividad, financie o cumpla con el mantenimiento de una obra de infraestructura pública en canje del impuesto a la renta que debe pagar en el siguiente año. Además, este mecanismo de inversión es beneficioso para la organización que lo emplee porque contribuye a la mejora de su imagen pública.

La idea general de las obras por impuestos es que la empresa privada, cualquiera sea su actividad, financie o cumpla con el mantenimiento de una obra de infraestructura pública en canje del impuesto a la renta que debe pagar en el siguiente año – hasta un 50% del impuesto a través de la emisión de un certificado que le otorga el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) del Perú por el monto exacto de su inversión-. Asimismo, es preciso mencionar que el gobierno nacional, regional o municipio o universidad pública que se beneficie por la ejecución de dicho proyecto tendrá que pagar por el mismo (hasta por 10 años según el caso) una vez terminada y entregada la obra.

Los gastos realizados por parte de estas empresas en el financiamiento, la ejecución o mantenimiento de dichas obras serán descontadas como un crédito hasta en el 50% de su Impuesto a la Renta. Por ello, el tiempo y los recursos que utilice la empresa en la construcción de la obra deben ser valorizados con el objetivo que estos sean reconocidos como parte de los costos asociados a dicho proyecto y finalmente sean descontados del Impuesto a la Renta que la empresa debe pagar. Es decir, la recuperación de la inversión es del 100%.

Una vez culminada la obra, la empresa privada debe solicitar un Certificado de Inversión Público (CIPRL), el cual tendrá que ser presentado al Ministerio de Economía y Finanzas como forma de pago de su Impuesto a la Renta y tiene una vigencia de 10 años. En caso hubiera un remanente se podrá solicitar su devolución a la administración tributaria.
Según la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX), la mayor cantidad de proyectos que tiene Proinversión a marzo del 2015 y que pueden elegir las empresas corresponde al sector educación, con una lista de 329 proyectos que representan un 22% del total y una inversión de S/. 1,217 millones. Le sigue el sector saneamiento con 242 proyectos (16% y S/. 707 millones) y el de transporte urbano con 224 proyectos (15% y S/. 965 millones). Por el contrario, los sectores con menor presencia de este

mecanismo son pecuario, telecomunicaciones, medioambiental y de limpieza pública, los cuales solo cuentan con un proyecto.

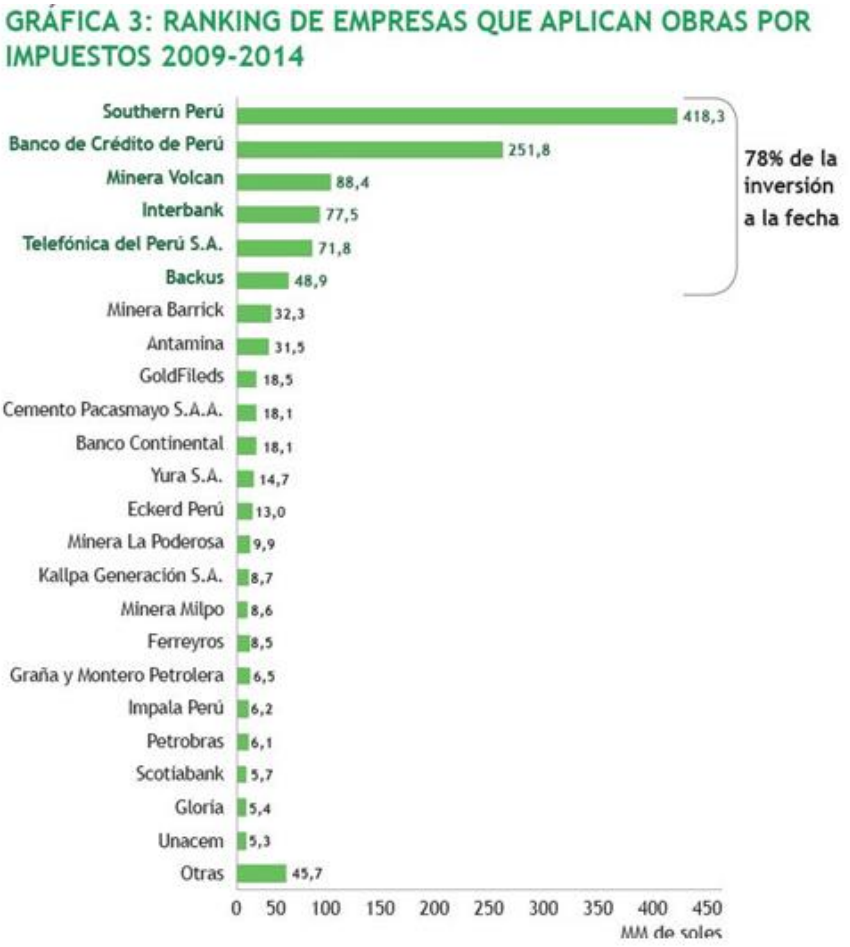
Las obras por impuestos representan un mecanismo muy útil para los gobiernos regionales de Madre de Dios, Tumbes, Amazonas, Huánuco, entre otros, que tienen tasas de pobreza monetaria por encima del 24%, siendo Amazonas el más crítico al tener un 47.3% de incidencia de pobreza, un 33% de su población sin cobertura de salud, un 54% de hogares sin acceso a desagüe y un 28% sin acceso a agua potable, según datos de COMEX.

¿Cómo funciona el sistema de obras por impuestos?

Para que las obras por impuestos se lleven a cabo, el titular de la entidad del gobierno nacional o los gobiernos regionales y/o locales o universidad pública necesitan remitir a Proinversión una lista con los proyectos de inversión pública a financiar y/o ejecutar, listado que deberá estar debidamente autorizado y que tendrá que tener la declaratoria de viabilidad que especifique la valorización implícita del SNIP. De otra parte es importante mencionar que también se permite que la empresa privada pueda proponer obras a ejecutar mediante este mecanismo.

Las leyes 30056 y 30264 permiten a las pequeñas y medianas empresas ingresar al esquema de obras por impuestos, ya que los proyectos que maneja el gobierno nacional o municipalidades o las universidades públicas son variados. Así, pueden tener proyectos por S/. 60 mil nuevos soles para puestos de Serenazgo o postas médicas o equipamiento de aulas.

Según gráfica 3 de Proinversión, actualmente seis empresas concentran el 78% del valor adjudicado.



La fé en el progreso y el desarrollo

Para todx aquellx que abraze una fé, siempre lo hará sin importar las condiciones y escenario a las que sea expuestx.

La mayoría de la gente adora el Progreso y lo que este les otorga a cambio de su explotación voluntaria. Adoran el progreso porque este les fué inculcado desde chicxs desde la escuela desde la familia desde los dibujos animados los medios de prensa las películas las canciones (muchacho provinciano de Chacalón- El progreso de Roberto Carlos), ...además el progreso es humanista.

Cuando digo humanista me refiero a la idea de la supremacía animal humana sobre las demás especies (esa que usa la lógica antropocentrista también) que a la vez les aleja de su animalidad tanto que ya no se llaman aasí mismxs animales (con las justas se llegan a reconocer como animales humanxs, o como animales racionales) y optan por llamarse así mismxs humanxs. Dicen que la racionalidad es la madre del progreso, y que el progreso es el término diplomático que se usó para consolidar la civilización y reformarla y modernizarla cada cierto tiempo.
"falso progreso" le llaman lxs que solo están en contra de las características negativas más resaltantes del progreso, más no del progreso en sí. Es como estar a favor del Poder, "porque del Poder se puede hacer cosas buenas", o como estar a favor del gobierno "porque se puede gobernar justamente", o estar a favor de la tecnología "porque es neutra y solo es cuestión que esté en buenas para que esta no sea destructiva", ...

Esta fé en le progreso, permite a las empresas ser parte del omnicidio sin que se le cuestione profundamente eso, y a lxs trabajadorxs ser parte indirecta de ello también a cambio de a través de sus sueldos "mejorar sus condiciones de vida" que implica a pasar por encima a sus pares, a lxs de su clase, a lxs de su mismo centro laboral, a lxs de su barrio, a lxs de su familia, a lxs de su círculo de amigxs...

Es por eso que muchas grandes cadenas inversionistas, vienen a Perú y nos dicen que "adoran Perú". Claro, adoran lo que ganan de sus negocios, no nos adoran a nosotrxs, sino ni vinieran aquí a aprovecharse de nosotrxs. Una regla fuerte del capital, es invertir a lo seguro, y Perú es un país seguro para las inversiones. Es por eso que si alguien reclama a una empresa un abuso laboral; El estado y sus diversas instituciones (Defensoría del pueblo, Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, Ministerio de trabajo, comisarías, Indecopi, Coordinadora de Derechos humanxs....) y hasta ONGs que dicen velar por las personas NO pondrán como objetivo cerrar esa empresa, a lo mucho le exortarán a conciliar y eso en caso lx demandante

tenga las pruebas suficientes que requiere el aparato judicial del Estado para que recién le haga caso. Muchas veces se expone a ser contrademandadx. He ahí el pacto Estado-Capital en la que la premisa no es el bienestar de la población ni el planeta, sino el bienestar de las inversiones y sus inversionistas.

La política empresarial de represión a los sindicatos

Esto se da porque les incomoda que lxs trabajadorxs les reclamen por horas extras de trabajo (da igual si les remuneran o no, o si la remuneración es baja o justa), por condiciones de precariedad, por despidos (da igual si son injustificados o no, ya que las leyes se prestan para que las empresas queden bien paradas ante esos despidos, fácilmente pueden argumentar cese colectivo por bajas ventas aunque ese no sea el caso, o por malas conductas,...) y otros abusos más. Una estrategia de Amazon es crear un sindicato en el cual termina comportándose como antisindicato, además les hace firmar a sus trabajadorxs un contrato de confidencialidad, quien falta a ese contrato es demandadx y despedidx. Ante esto lxs trabajdorxs prefieren formar sus propios sindicatos, con los cuales le han dado lucha a Amazon en varios países. Colocaré algunos artículos como ejemplo de represión hacia sindicatos y trabajdorxs por parte de McDonalds y otras grandes empresas. Y las estrategias que usan para captar más incautxs.

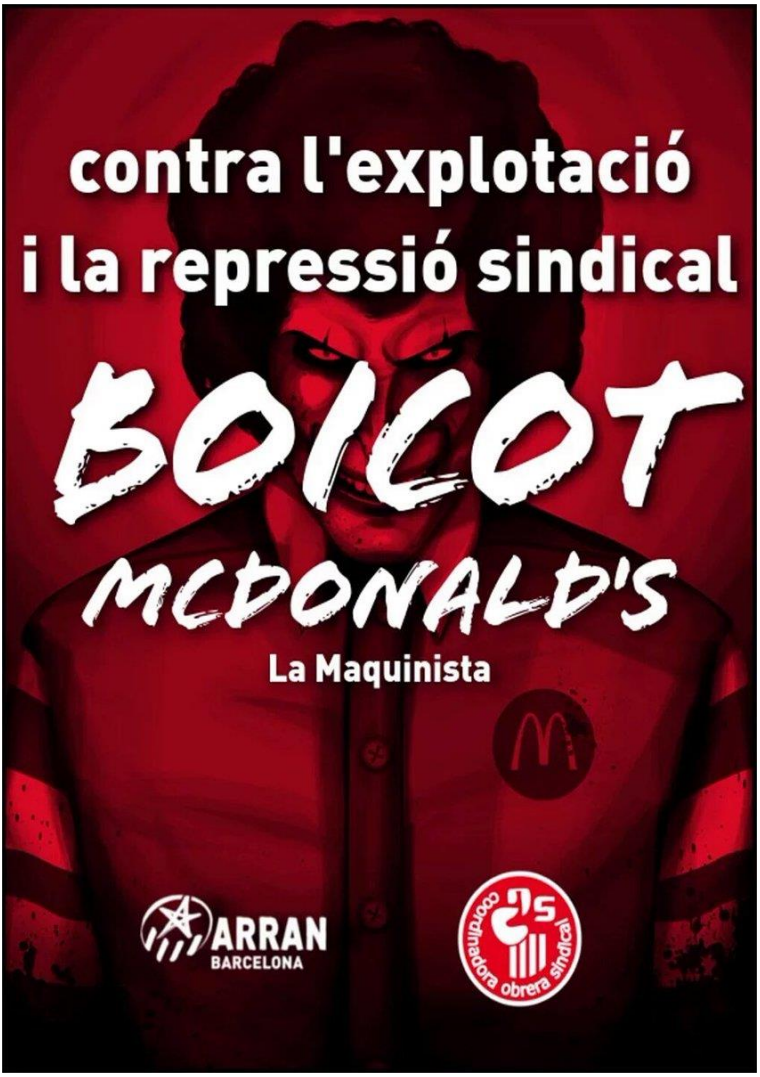
Si te organizas, McDonald te despide

Crónica concentraciones en McDonald's
8 enero, 2015

Como estaba previsto, tanto el viernes día 16 como el sábado 17 por la noche, así como el domingo 18 por la mañana, convocados por la CNT, un grupo de personas nos concentramos frente a las puertas del McDonald's de Papalaguinda en León. El motivo es el conflicto que mantenemos con esta empresa por el despido de la delegada de la Sección Sindical en este centro de trabajo. Los dueños de esta franquicia intentan camuflar lo que es una

clara represión sindical con un despido disciplinario que no hay por donde cogerlo, que solo busca eliminar la acción organizada de los trabajadores y deshacerse de la compañera sin pagarle un euro. Lo que ya no se espera ningún empresario es que los trabajadores organizados les plantemos cara, y que nos pongamos a la puerta de su negocio para denunciar sus atropellos. Nosotros seguiremos con este tipo de acciones realizadas directamente por los trabajadores hasta que el problema se solucione. Para la semana que viene volveremos el viernes, el sábado y el domingo frente al McDonald's de Papalaguinda. De mantenerse la postura de la empresa ampliaremos las concentraciones al resto de sus restaurantes en la provincia. Desde la CNT lanzamos una llamada de apoyo al resto de la clase obrera, para que no consuman en Mcdonalds y para que apoyen las concentraciones.

Contra la precarietat no consumim al McDonalds



"La precarietat no és només que no et paguin el sou o et facin un ERO, sinó una suma de petites coses" - *comparto el enlace para que lo traduzcan*

https://laccent.cat/la-precarietat-no-es-nomes-que-no-et-paguin-el-sou-o-et-facin-un-ero-sino-una-suma-de-petites-coses/

Bimbo amenaza con el despido a sus trabajadores si no aceptan una jornada laboral de 60 horas semanales, además de otros recortes laborales

ALIMENTAMOS UN MUNDO MEJOR

03 de enero del 2018

La popular empresa productora de pan de molde amenaza a sus 33 repartidores en Cantabria: o empeoran sus condiciones o se quedan sin empleo.

CC.OO. asegura que la empresa "no quiere repartidores, quiere esclavos".

Comisiones Obreras de Cantabria ha denunciado ante la Inspección de Trabajo las "actitudes intimidatorias y de presión" de la empresa Bimbo contra los representantes sindicales que no quieren firmar el nuevo Acuerdo de Interés Profesional (AIP), al tiempo que asegura que, de este modo, con la suscripción de este documento, la dirección "amenaza" a los repartidores, unos 800 en todo el país y 33 en la región, con "empeorarles sus condiciones laborales o quedarse sin empleo".

En un comunicado, CCOO asegura que la sociedad está "condicionando" el futuro de estos empleados en el conjunto de España a la firma de un acuerdo "nocivo" antes del próximo lunes, 8 de enero.

"Perder su empleo o sus condiciones laborales. Esta es la disyuntiva que le plantea Bimbo a sus repartidores", asevera el sindicato, que recuerda que los afectados son antiguos empleados que Bimbo convirtió en autónomos económicamente dependientes (TRADE) y de los que "ahora quiere prescindir" si no suscriben un API que la dirección acaba de firmar con UGT Donuts y ATA, representación sindical de la antigua Panrico, compañía que compró en 2016.

Pero el acuerdo, que "no ha tenido en cuenta" a los sindicatos de Bimbo, supone, según CCOO, un "recorte de salarios", al tiempo que "pone en riesgo" la "salud laboral" de los afectados y amplía la jornada laboral a 60 horas semanales; algo que sería "razonable" según la empresa.

En Cantabria, además, Francisco Flores Galavis, secretario general de la sección sindical Bimbo a nivel estatal, denunció el pasado 29 de diciembre a la empresa ante la Inspección de Trabajo.

"La empresa incurre en prácticas antisindicales vulneradoras del derecho fundamental de libertad sindical" y "está protagonizando actitudes intimidatorias y de presión contra las representaciones sindicales de CCOO y UGT en Bimbo, con la finalidad de que firmen el nuevo AIP". En caso contrario, prosigue el sindicato, si no se produce la firma ni la adhesión el día 8 de enero, la empresa "amenaza" con que "no nos dejarán trabajar".

Por eso, la Federación de Industria de Comisiones Obreras pide se incoe un expediente sancionador por "infracción muy grave" contra Bimbo. Recuerda que el AIP que acordó la dirección con representantes sindicales de la antigua

Panrico no fue suscrito por CCOO ni por UGT Bimbo porque "precariza las condiciones laborales y vulnera los derechos".

"Bimbo no quiere repartidores, quiere esclavos", ha denunciado Francisco Flores, que considera que lo que está pasando ahora es "la conclusión" de un proceso que inició en 2011, "cuando la empresa cambió mediante un ERE (Expediente de Regulación de Empleo) su red comercial, obligó a los trabajadores y trabajadoras a suscribir un contrato mercantil, y utilizó la figura de TRADE para legalizar la situación".

Tweet del grupo Bimbo el pasado 2 de diciembre, donde se autodefinía como una "empresa plenamente humana", entre otros calificativos;

En contra de las propuestas para el nuevo convenio

Comite McDonalds Madrid ha iniciado esta petición dirigida a McDonalds Sistemas de España Inc.

Mc Donald´s es esa empresa que se jacta de que sus empleados son su principal valor. Pero de un tiempo a esta parte hemos venido viviendo cómo han despedido sin reparo a cientos de trabajadores que lo han dado todo por la empresa durante años (incluso sus horas libres), cómo han recortado personal, obligando así a trabajar el doble e incluso el triple, cómo hacen la vista gorda ante la falta de equipos de protección individual para las tareas a desarrollar (fajas para camiones, manguitos para manipular aceites ardiendo, etc), cómo les da igual que, aunque digan a los cuatro vientos que la empresa trabaja con la "conciliación familiar", obligan a sus empleados a hacer turnos partidos teniendo que pasarse todo el día en el restaurante... Y un sin fin de cosas que podríamos destapar una a una.

La empresa ahora quiere quitarnos los pocos derechos que nos quedaban. Ya no somos personas trabajando por un salario, somos máquinas a las órdenes de cuatro señores que TIENEN NUESTRAS VIDAS Y SALUD EN SUS MANOS. En la nueva plataforma de negociación pretenden que trabajemos más por menos, que hagamos horarios partidos infinitos (esto viene siendo, trabajar ocho horas, con 5 horas de partido por medio, por ejemplo, lo que se supone no tener vida a cambio de un salario mínimo), recortar nuestro derecho a tener tiempo de comida si partimos, tocarán las nocturnidades, los salarios, los descansos... Lo poco que teníamos. Nos obligarán a trabajar como mulas, si ya no lo hacían.

Si este mensaje te ha llegado es por que conoces a alguien que trabaja en un McDonald´s y sabes lo que está viviendo, por eso te pedimos que difundas este mensaje lo máximo posible y te unas a nosotros el próximo 2 DE DICIEMBRE en SOL, a las 13:30, para apoyarnos. Esto se tiene que saber. BASTA DE QUE SE HAGAN RICOS UNOS CUANTOS A COSTA DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DE MUCHOS.

Razones para firmar

“yo fui una de las despedidas por no renunciar a mis derechos y a mi contrato,con falsas acusaciones,siendo una de las mejores entrenadoras y trabajadora es humillante 6,5 de mi vida trabajando con esas condiciones y salgo asi de la empresa,por favor acabar con esta situación”

“fui despedida por no firmar un nuevo contracto, que el señor franquiciado me obligaba, renunciando asi a mis dechechos que habia adquirido durante 6 años y 5 meses sin vida social apenas y en mis dias libres, en los cuales me llamaban para cubrir turnos y hay estaba, y depues de hacerles esos favores y dicho por encargados y empledo y siendo entrenadora "una de las mejores" me despidienron por bajo rendimiento y continuo, dicho eso la escusa idonea para no darme ni un duro teniendo que denunciar "cosa que no me gusta" nunca me e sentido tan humillada, tambien tengo decir, anterior al franquiciado estabamos con la compania "bendita compania" donde valoraban mi trabajo y donde me ampliaron el contracto. Estoy indignada por favor que nos le pase a nadie mas esta situaccion, podeis suponer mi impotencia, gracias por escucharme

Buenos dias! Mi razón para firmar esta petición sin duda ninguna es que soy una de los miles.. He sido despedida improcedente y sin explicación, despues de casi 8 años como encargada de área dando horas y horas, hasta días libres a esta empresa que para mi fue mi vida y que ni esperaba que un día reciba algún agradecimiento. Lo mas fuerte... que junto conmigo despidieron 7 encargados de la misma cuidad (Valencia) sin ningún previo aviso o razón y esto en 2 días seguidos! Despues de trabajar 9 horas y medio de cual se me pagan 8 y tampoco reclamo algo me salieron (a mi y a todos) con bajo rendimiento, que luego fue ratificado como despido improcedente! Anda que...

https://www.change.org/p/mcdonalds-sistemas-de-espa%C3%B1a-inc-en-contra-de-las-propuestas-para-el-nuevo-convenio/c?source_location=petition_show

Despiden al payaso de McDonald's

Un actor que trabajó como el popular personaje durante 14 años reclama una indemnización.

Un juez de Madrid tramita la demanda contra una entidad de franquiciados

"Después de 14 años he cogido cariño al personaje, el público es muy receptivo y lo das todo". J.G.B. es un actor y mago que en el año 2000 se encontró con el papel de su vida, aunque en ese momento no lo sabía. La Asociación de Licenciatarios del Sistema McDonald's en España, que aglutina a todos los franquiciados, lo contrató para representar el payaso Ronald McDonald en aquellas fiestas y eventos que fuese reclamado. De esta forma se pasó 14 años recorriendo España, además de actuar en Gibraltar o Andorra, a veces con largos viajes en pocos días que cruzaban toda la península. "Hacíamos entre 110 y 120 actuaciones en todo el año, concentradas sobre todo en junio, septiembre y diciembre, cuando hay vacaciones escolares", explica el actor que vio cómo a finales del año pasado la empresa decidió poner fin a su contrato el mismo día que actuaba en Figueres (Girona).

"La excusa fue una reducción presupuestaria, que sería algo temporal, pero me quedé sin dinero para comer o afrontar gastos como el pago de la hipoteca". Por eso decidió demandar a la asociación que lo había contratado ya que consideraba que había trabajado durante 14 años como un "falso autónomo", es decir, como un empleado por cuenta propia pagando el Régimen de Autónomos pero con una "situación de dependencia de la organización empresarial" ya que por la multitud de compromisos y encargos que le hacían, además de los desplazamientos que le obligaban a recorrer España en un día, provocaba que sólo pudiera trabajar para la entidad de franquiciados. La demanda se está tramitando en el Juzgado Social número 32 de Madrid ya que la entidad cuenta con sedes en toda España de las franquicias, aunque el acto de conciliación, donde sólo se presentó el actor y su abogado Ibán Fernández, se celebró en Barcelona ya que es donde tiene su domicilio el demandante. El letrado considera que el despido de su cliente fue "improcedente" y por eso reclama que se le reconozcan los mismos derechos que a un trabajador y se le pague una indemnización de unos 70.000 euros teniendo en cuenta los últimos salarios y el tiempo que llevaba facturando. Fernández afirma que "se ha engañado a mi cliente haciéndole creer hasta el último momento que seguía trabajando para la asociación cuando lo han despedido de un día para otro sin ningún tipo de indemnización".

En respuesta a este diario la compañía McDonald's España informó que "no tiene ninguna vinculación con el asunto laboral" que afecta al demandante y añadió que "la Asociación de Licenciatarios del Sistema McDonald's en España confirma que no ha recibido ninguna notificación de demanda por parte de la persona que ha prestado sus servicios profesionales como autónomo hasta la finalización de su contrato laboral el 31 de diciembre de 2014, por tanto no puede hacer comentarios".

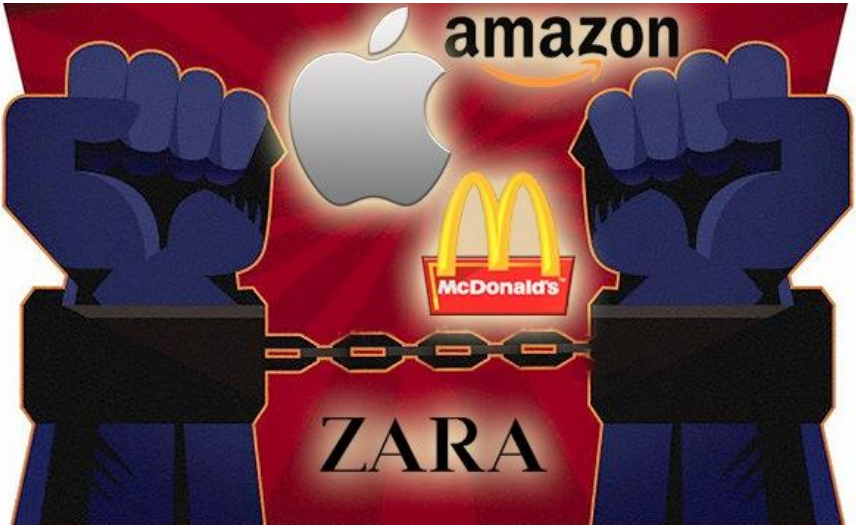
Un contrato como prueba

Para apoyar su reclamación, el abogado ha aportado como prueba el contrato que firmó el demandante que indica que debía "seguir estrictamente en sus actuaciones las directrices y normas" de la entidad. El actor detalla que tuvo que formarse en Estados Unidos y en Portugal para hacer el papel, conocer

técnicas de animación o aprender a maquillarse "con un alto nivel de exigencia" ya que sólo en esa parte de la caracterización tardaba más de una hora. Además recuerda que le daban un guión muy detallado sobre lo que tenía que decir en sus actuaciones o los trucos de magia que debía hacer y de ahí no podía salir, ya que la imagen de McDonald's era lo más importante. También le dieron la música que debía poner o el disfraz. En este sentido J.G.B, que ahora tiene 55 años, indica que entre "la normativa estricta" que debía cumplir no sólo afectaba a sus representaciones sino que debía cuidar sus gestos, no hablar mal, evitar los enfrentamientos e irse si le provocaban o no revelar su identidad ni poner en su currículum que había trabajado como Ronald McDonald's. "El actor-animador habrá de conducirse en todo momento, con absoluta corrección en sus expresiones orales y mímicas, para que antes, durante y después de las actuaciones se mantenga la elevada reputación y buena imagen que ostenta el personaje", detalla el contrato. Según cuenta el demandante hace unos años había 11 personas que se encargaban de dar vida al payaso en las diversas actuaciones aunque con la crisis ha disminuido el número de encargos de los franquiciados, que tenían derecho a dos o tres al año, por lo que ahora quedan tres actores que se encargan de este papel. También indicó que habitualmente los llaman para fiestas infantiles -que hay de tres niveles dependiendo de la edad de los niños- eventos deportivos, cabalgatas de reyes, Carnaval y visitas a colegios, a residencias de ancianos o a hospitales.

"Han sido 14 años repartiendo educación, sonrisas y buen humor en lugares donde hace mucha falta, cuidando al máximo una marca y dando una imagen con un cuidado exquisito. Esto les he dado yo y éste es su agradecimiento», destaca J.G.B. que consiguió el trabajo gracias a su formación como mago y tras pasar unas pruebas de selección hace 14 años. Además, ha sido actor e ilusionista en cruceros, en programas y series de televisión y en pequeños teatros pese a que durante una época compaginaba la interpretación con su trabajo como funcionario. Precisamente, tener aprobadas unas oposiciones le ha permitido conseguir empleo en una oficina de empleo. Allí tendrá otra oportunidad de hacer feliz a su público.

Apple, Amazon y McDonald's, entre otras.. implicadas en casos de Explotación laboral



¿Conocemos todas las caras del bienestar?

A veces tiene que no es nada amable: en los últimos años han sido puestos al descubierto casos de explotación de seres humanos por parte de grandes compañías.

Algunas compañías implicadas en los casos más sonoros de abusos laborales.

1. Apple

Este lunes un grupo defensor de los derechos laborales, China Labor Watch, ha denunciado que detectó en las instalaciones donde opera Pegatron Corp., una compañía taiwanesa que fabrica iPhones para Apple, casos de violaciones de los derechos de los trabajadores como discriminación contra las mujeres y las minorías étnicas, horarios de trabajo excesivos, malas condiciones de alojamiento, problemas de salud, seguridad y contaminación. Apple dijo en un comunicado que "se comprometía a ofrecer condiciones de trabajo seguras y justas" y que investigaría las acusaciones. No obstante, no es la primera denuncia contra el gigante tecnológico. El enero pasado, por ejemplo, se dio a conocer que en las fábricas asiáticas de las que proceden los productos tecnológicos más punteros trabajan menores de edad que se turnan en jornadas de 12 horas y ganan unos 13 euros al día. El mismo reporte anual

de la compañía sobre las condiciones laborales en las fábricas de sus proveedores, 'Apple Supplier Responsability. 2012 Progress Report', indicó que solo un 38% de sus socios auditados cumplieron con su normativa, que establece 60 horas semanales de trabajo máximo por empleado, y en 108 de 156 plantas no se pagaban debidamente las horas extras de acuerdo con la ley.

2. Amazon

La tienda en línea Amazon en Alemania resultó ser una verdadera pesadilla neonazi para sus empleados, que son intimidados por guardias y sufren unas condiciones laborales propias de un campo de concentración. El escándalo estalló en febrero pasado después de que la televisión pública alemana ARD emitiera un documental en el que se revela que empleados temporales reclutados por toda Europa para la temporada navideña fueron forzados a trabajar largas jornadas –a veces durante 15 días seguidos– por un salario menor del acordado. En el documental aparecen guardias con la cabeza rapada y uniformes negros que vigilan el trabajo de unos 5.000 empleados subcontratados que dicen sentirse intimidados y amenazados por ellos.

3. Inditex

La corporación internacional Inditex, que incluye las marcas Zara, Bershka, Pull&Bear, Stradivarius, Oysho y Massimo Dutti, fue denunciada varias veces por abusos a las trabajadoras. Tan solo este abril la ONG La Alameda denunció que en las fábricas de la marca española Zara y de las argentinas Ayres y Cara Cruz trabajaban mayoritariamente, en condiciones precarias, inmigrantes de Bolivia sin documentación, entre ellos niños. No obstante, Zara dijo en un comunicado que realizó unas 300 inspecciones a los 60 fabricantes de su ropa en Argentina y no descubrió irregularidades. Asimismo, Inditex fue denunciada en enero pasado por explotación laboral en los talleres textiles de Tánger, en Marruecos. El caso se reveló en un estudio de la ONG Campaña Ropa Limpia, que indica lo siguiente: las mujeres trabajan 12 horas diarias sin ninguna paga adicional, son humilladas física y verbalmente, y son castigadas por faltas disciplinarias de manera desproporcionada. Por lo general, los salarios no superan los 200 euros

mensuales y en ocasiones están por debajo de los 100 euros al mes. Las trabajadoras más jóvenes, a menudo menores de 16 años, son consideradas aprendizas y son obligadas a trabajar las mismas horas que el resto pero sin percibir ninguna remuneración. Inditex no es el único explotador en el mercado textil. También se han recogido testimonios de trabajadoras de talleres proveedores de Mango, Mayoral, El Corte Inglés y Dolce&Gabanna sobre condiciones laborales parecidas.

4. McDonald's

Estudiantes latinoamericanos y asiáticos que trabajan en Estados Unidos mediante un programa de intercambio no dejan de denunciar explotación y represalias laborales en la cadena de comida rápida McDonald's, que apenas les paga el salario mínimo de 7, 25 dólares por hora. El costo del programa es de 3.000 a 4.000 dólares, pero la experiencia laboral resulta decepcionante, ya que además del bajo salario las jornadas pueden ser de hasta 25 horas continuas sin paga extra y los estudiantes deben pagar 300 dólares mensuales por el alojamiento en instalaciones de la propia empresa, donde se hacinan hasta ocho personas por habitación. Los abusos sufridos motivaron una huelga el 6 de marzo pasado en Harrisburg, Pensilvania, al unirse el movimiento una la marcha en Times Square, Nueva York. Además, entre otros casos, se dio a conocer que la condena por violar los derechos laborales de jóvenes trabajadores en Brasil le costó a McDonald's 4 millones de dólares.

5. Walmart Trabajadores de la cadena de suministro de marisco CJ Seafood, proveedora de la corporación estadounidense Walmart, denunciaron estar sometidos a trabajos forzados, con jornadas laborales de entre 16 y 24 horas al día, con un salario menor al estipulado por la ley. En su denuncia los trabajadores, en su mayoría latinos, detallaron que viven en remolques instalados alrededor de la casa del propietario y son vigilados permanentemente, tanto en el trabajo como en sus casas temporales. Insisten que trabajan encerrados dentro de la planta, sin poder salir para descansar, mientras que a los supervisores se les permite irrumpir en los remolques de los empleados a cualquiera hora sin previo aviso.

McDonald´s contratará a jóvenes sin experiencia

La franquicia Arcos Dorados, que incluye a las 8 sucursales mendocinas, incorporará a mil empleados.

La franquicia más grande de McDonald's, Arcos Dorados, que incluye a las 8 sucursales mendocinas, realizó un interesante anuncio para los jóvenes que quieren encontrar su primer trabajo.

De esta manera, incorporarán a mil nuevos jóvenes para trabajar en las sucursales del país, en las que están incluídas las de la provincia.

La campaña se denomina "Creemos en los jóvenes" y el director general de Arcos Dorados Argentina, Gabriel Serber, sostuvo que se implementará

porque "la franquicia seguirá apostando a los jóvenes, quienes representan el 80 por ciento de la fuerza laboral de McDonald's".
Y agregó: ''Nuestra fortaleza son los jóvenes, quienes atienden a más de 600.000 clientes por día''.
El hombre señaló que incorporán jóvenes ya que confían en su potencial y buscan capacitarlos ''para darles herramientas que permitan desarrollar su carrera''.
En este sentido, aclaró que más del 80 por ciento de la fuerza laboral de McDonald's Argentina son jóvenes de entre 16 a 24 años, y que en los últimos 10 años, la empresa generó oportunidades de empleo para aproximadamente 80.000 jóvenes de entre 18 y 25 años.
La empresa cuenta con una web para que puedas mandar tu currículum: www.creemosenlosjovenes.com.ar
Una encuesta sobre le mercado laboral de los jóvenes
La compañía junto a la consultora Trendsity realizaron un estudio a jóvenes, sobre el ingreso al mercado laboral formal.
El 89% de los jóvenes encuestados remarcó la necesidad de que la sociedad confíe en las capacidades y talentos de su generación, aunque apenas un tercio de ellos considera que esto realmente sucede.
Gran parte de los argentinos participantes de la encuesta sostuvieron la importancia de apostar por los jóvenes hoy, no sólo en un futuro (75%), y de recibir reconocimiento por sus logros (77%).
Además, el estudio percibe que la mayoría (82%) de jóvenes esperan que las instituciones educativas se involucren más a la hora de ayudarlos a buscar un primer empleo y casi la totalidad (89%) de los encuestados se queja ante la paradoja que se les plantea al buscar su ''primer empleo'' en el cual uno de los requisitos suele ser la experiencia.
Entre los encuestados, el 69% se considera optimista con respecto a su futuro (totalmente un 23% y bastante un 46%).
El trabajo en equipo y el aprendizaje de nuevos idiomas son las dos habilidades que los jóvenes argentinos más ansían adquirir en un primer empleo (ambas fueron destacadas por el 40% de los encuestados).

McDonald's y la precariedad de los trabajos 'part time' para jóvenes

Desde que ocurrieron las muertes, exempleados de McDonald's y de otras cadenas de comida rápida han volcado en redes sociales sus testimonios en los que se repite jornadas laborales muy superiores a las 8 horas de ley y ambientes poco seguros. Las historias de presunta precariedad en las condiciones de trabajo se extienden a tiendas por departamento, supermercados y otros empleos orientados principalmente a jóvenes y estudiantes.

"Tuve la oportunidad de trabajar en dos tiendas de comida rápida cuando estaba en la universidad: la primera fue Cineplanet. Ahí trabajé medio tiempo. 4 horas que terminaban siendo 8 para "apoyar al equipo" [...] Luego trabajé en Chillis. Eran 8 horas de trabajo. De 3 a 11, se suponía. Pero no. Atendía al público hasta las 11 y pasada esa hora, tenía que hacer tareas imposibles de realizar dentro de mi horario de trabajo. ¿Cómo vas a limpiar las mesas de tu línea de trabajo si la gente aún está comiendo ahí? El público se iba a partir de las 11, recién a las 11 empezabas a limpiar tus mesas, a pulirlas, a limpiar la máquina de limonada, de chicha, el piso, las lunas, etc. Sin querer esas actividades acababan a las 2 o 3 am.", cuenta Jesús Osorio, quien laboró en las modalidades de medio y tiempo completo.

–Derechos laborales y estabilidad–

"Buscamos jóvenes talentosos que quieran formar parte de la familia McDonald's como colaboradores de tiempo parcial...". Así empieza una oferta de trabajo publicada en pasado 5 de diciembre en la página web de bolsa de trabajo Aptitus. La empresa buscaba un trabajador 'part time' y ofrecía un salario de entre 300 y 450 soles por preparar y servir alimentos, atender al público y limpiar el local.

Como este aviso, este Diario encontró decenas en las webs de búsquedas laborales más conocidas, no solo de McDonald's sino también de otras cadenas de fast food. La mayoría con la modalidad de medio tiempo y orientada hacia el mismo público: personas jóvenes y estudiantes, a quienes se les ofrece

"flexibilidad laboral". Los empleos 'full time' o tiempo completo son menos frecuentes.

Horarios

La empresa Operaciones Arcos Dorados S.A. (nombre con el que McDonald's está registrado en Sunat) informó el lunes a El Comercio que los jóvenes laboraban con la modalidad 'part time' y tenían jornadas de 8 horas más una hora de almuerzo. Sin embargo, Johana Inga, madre de Alexandra, declaró a un medio local que su hija empezaba sus labores a las 7 de la noche y las culminaba a las 7 de la mañana.

Como esta denuncia, la mayoría de quejas de exempleados de cadenas de fast food o similares – especialmente con la modalidad de medio tiempo– denuncian que sus horarios no eran respetados. "Me decían la 'loca quejas' porque quería salir de mi turno a la hora", contó Bianca Denegri, extrabajadora de McDonald's en Plaza Norte, a Canal N.

Juan Carlos Requejo, superintendente de Sunafil, recordó que la jornada laboral de tiempo completo estipulada por ley no puede exceder las 8 horas. Incumplir el horario laboral es una infracción grave que se sanciona con hasta 9 mil soles por cada trabajador.

En diálogo con El Comercio, el funcionario precisó que las horas extra deben ser pagadas y de carácter extraordinario.

En cuanto a la modalidad de medio tiempo en el régimen privado, el abogado laboralista Germán Lora explica que en promedio no puede exceder las 4 horas diarias, 20 semanales, para jornadas de 5 días, o 24 horas si se trata de seis días a la semana. "El contrato siempre tiene que ser celebrado por escrito y presentado ante la autoridad de trabajo", precisa.

Estabilidad

Además del horario, la principal diferencia entre ambas modalidades tiene que ver con los derechos ante despidos intempestivos.

La abogada laboralista Adriana Tapia Quintanilla, gerente en PwC Perú, detalla que los empleados de medio tiempo si bien pueden estar en planilla,

tienen algunos derechos recortados. Por ejemplo, no tienen estabilidad laboral ni se les considera la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).
"Les pueden decir que hoy termina su contrato y no les pagan indemnización por despido arbitrario ni tampoco pueden pedir su reposición", explicó .

Esto tiene que ver con el artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), el cual precisa que solo para los trabajadores sujetos a régimen de la actividad privada "que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador" se toma en cuenta la existencia de una causa justa y debidamente comprobada para su desvinculación.
Para Germán Lora, esta falta de estabilidad laboral hace necesaria una revisión de la norma peruana. "Hay que darle más importancia y revisar al contrato 'part time' para evidenciar los derechos que tienen los trabajadores de esta modalidad", remarcó a este Diario.
En cuanto al sueldo, tampoco tienen derecho a la remuneración mínima vital, equivalente a 930 soles. No obstante, ambos letrados coinciden en que sí debe ser proporcional a las horas trabajadas. Además, también tienen derecho a pagos por horas extra "siempre que no sean en exceso y solo en casos excepcionales", agrega Germán Lora.

Vacaciones
Los especialistas consultados por este Diario informaron que la ley peruana no reconoce vacaciones para los trabajadores de tiempo parcial. No obstante, pueden acceder a al menos 7 días al año gracias a un convenio con la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Seguridad
Sobre este punto, no hay diferencias entre ambas modalidades de empleo. Tanto Lora, Tapia y el superintendente Requejo aseguran que el empleador está en la obligación de brindar todos los implementos de seguridad que se requiera para el correcto desarrollo de las tareas encomendadas, así como la capacitación para utilizarlas. Las horas destinadas a dicho adiestramiento deberán ser computadas como parte de la jornada laboral.

"El empleador debe informar al trabajador las situaciones de riesgo que implica la posición para la cual ha sido contratado. Si trabaja en cocina, los riesgos del gas o fuego, si es limpieza, qué químicos son peligrosos. Además, no basta con entregar los elementos de protección adecuados, tiene que enseñar cuál es el protocolo que debe seguir", detalla la abogada Tapia.
Esto también aplica si se trata de un practicante. "Aquí no hay temas de pagar piso. A partir de que el trabajador pone pie en la empresa el empleador tiene que tomar todas las medidas del caso para garantizar su seguridad y que esté capacitado. Es una tarea continua", agrega el superintendente Juan Carlos Requejo.
A través de un comunicado, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) denunció que lo ocurrió se suma a las muertes de los jóvenes Jovi Herrera y Jorge Huamán que fallecieron incendiados en el Centro Comercial Las Malvinas [en junio de 2017], "que tienen como denominador común las precarias condiciones de trabajo y remunerativas en la que laboran miles de trabajadores en el país".

Empleados de McDonald's presentan quejas por riesgos de trabajo

Nueva york 16 de marzo 2015

Las denuncias son la medida más reciente de una campaña para lograr un aumento salarial que remunere a los trabajadores con 15 dólares por hora y permita la sindicalización de los empleados del ramo de la comida rápida.

Trabajadores de McDonald's en 19 ciudades han presentado denuncias contra la compañía por quemaduras sufridas a causa de grasa que salta, carencia de equipo de protección y otros riesgos de trabajo, de acuerdo con organizadores laborales. Las denuncias son la medida más reciente de una campaña para lograr un aumento salarial que remunere a los trabajadores con 15 dólares por hora y permita la sindicalización de los empleados del ramo de la comida rápida, que trata de presionar a McDonald's para que acuda a la mesa de negociaciones. La medida es una propuesta del Service Employees International Union (Sindicato Internacional de Empleados de

Servicios) y comenzó hace dos años. Entre otras actividades ha llevado a cabo protestas en diversas partes de Estados Unidos y presentado demandas por pagos injustos a los trabajadores.

Las quemaduras y otros riesgos fueron descritos en denuncias que se presentaron en semanas recientes ante la Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo, y dadas a conocer este lunes. Los trabajadores dicen que rara vez se les dan guantes para manejar equipos calientes y dicen que han sufrido quemaduras al limpiar parrillas. Un trabajador dijo que el gerente le dijo: "Ponte mayonesa, nada va a pasarte". Las quejas también hablan de carencia de adiestramiento para manejar freidoras calientes y evitar los resbalones en piso mojado. Una representante del Departamento del Trabajo, Laura McGinnis, confirmó que la agencia recibió las denuncias pero dijo que no hablaría de ellas porque es una política no hacer comentarios sobre investigaciones en curso. En un comunicado, McDonald's afirmó que la compañía y sus franquiciatarios independientes tienen el compromiso de garantizar condiciones de seguridad para sus trabajadores y que revisarán los señalamientos. "Es importante hacer notar que estas denuncias son parte de una estrategia de mayor alcance orquestada por activistas contra nuestra marca que tiene por objeto atraer la atención de los medios", dijo una vocera de la compañía, Heidi Barker Sa Shekhem, en el comunicado. Las denuncias representan una parte sustantiva de la campaña "Lucha por 15", lanzada para exigir cuentas a McDonald's por las condiciones de trabajo en sus franquicias. Eso permitiría el inicio de negociaciones y sindicalización en los más de 14 mil restaurantes de la compañía en Estados Unidos, que en su gran mayoría son propiedad de franquiciatarios. McDonald's y otras cadenas de comida rápida, como Burger King y Wendy's, sostienen que no son responsables por las decisiones de los empleadores en restaurantes franquiciados. El asunto ha llegado al abogado general del Consejo Nacional de Relaciones Laborales, que el año pasado afirmó que McDonald's podía ser declarado patrón solidario en quejas de los trabajadores. Las quejas aún no han sido analizadas pero se espera que, sin importar qué bando pierda, habrá apelación a la decisión.

Un trabajador de AmazonFresh devela: Amazon mantiene a sus trabajadores en congeladores por más de dos horas seguidas de manera ilegal

24 julio 2017

La Voz International de los Trabajadores de Amazon (VITA) recientemente habló con un joven trabajador de AmazonFresh en Virginia. Lanzado en el 2007, AmazonFresh es un servicio de supermercado en línea que le entrega productos alimenticios a los miembros Prime de la compañía en ciertas ciudades. AmazonFresh representa una iniciativa para competir directamente con los supermercados físicos en el mercado alimenticio de $800 mil millones de dólares al año. Según Business Insider, Amazon planea abrir más de 20 tiendas físicas de AmazonFresh en los próximos dos años.

Los alimentos y otros productos perecederos en los almacenes de AmazonFresh son guardados en refrigeradores y congeladores con temperaturas de 30 a -22 grados Fahrenheit (-1 a -30 grados Celsius).

"Nunca sabes dónde te van a asignar ese día y que deberías usar. Tengo un compañero que usa tres capas de ropa distintas que se quita y se pone a lo largo del día", dijo el trabajador.

Aunque legalmente los trabajadores solo pueden permanecer en el congelador por una hora, el trabajador dice que la dirigencia frecuentemente rompe la ley. "No hay relojes en el congelador. No hay manera de medir el tiempo adentro. Ningún gerente te viene a avisar cuando puedes salir del congelador al terminar la hora. Puedes poner una alarma en tu teléfono, pero tendrías que quitarte el equipo de congelador en una temperatura de -22 grados para apagar la alarma. Detenerte para checar el reloj también disminuye tu velocidad—nunca paran de monitorear que tan rápido trabajas. Si te asignan a los congeladores después del almuerzo, vas a estar en el congelador desde las 12:25pm hasta las 3pm".

Recientemente, Amazon anunció planes para adquirir Whole Foods por $13.7 mil millones de dólares para fortalecer su posición en el mercado alimenticio. Debido a la posición dominante de Amazon en las ventas en línea, las condiciones explotadoras de Amazon son la norma cada vez más para toda la clase obrera. Para competir con Amazon, Walmart recientemente anunció que planea hacer a sus empleados entregar paquetes en sus viajes de ida y vuelta al trabajo.

"Te tienen en un hilo", dijo el trabajador de Amazon, "la mayoría de la gente que conozco tiene varios empleos porque nunca saben cuándo los va a despedir Amazon". El trabajador de Amazon dijo que estaba de acuerdo con un artículo publicado recientemente por VITA sobre las condiciones laborales en los almacenes de Amazon en Maryland y Virginia. "Es obvio que están en contacto con los trabajadores en la planta: lo que describieron es exactamente correcto."

El trabajador, un ex estudiante, tomó un empleo con Amazon al enterarse del bono de $122—equivalente a cerca de un día de paga—que le daría la compañía al registrarse. Sin embargo, el trabajador dice que la compañía no

le informó que aceptar el bono implicaba firmar un contrato de 11 meses. Dice que el departamento de recursos humanos también le prometió que la gerencia no iba a supervisar que tan rápido movía alimentos de los estantes por algunos meses. "Esta fue una completa y total mentira", dijo el trabajador, "después de 4 meses, aún no me han dado este dinero y la compañía comenzó a supervisarme después de que comencé. Esto fue muy estresante porque pensé que me iban a despedir cada día".

El remplazo de trabajadores es tan alto que la dirección recientemente decidió reducir el ritmo de trabajo en la planta. "Estas últimas semanas han estado contratando a gente por todos lados. Cuando voy a comer mi almuerzo veo a 2 o 3 grupos masivos de reclutas. Pienso que después de Prime Day Amazon va a despedir a todos estos trabajadores. Todos son de medio tiempo. Dentro de una semana la mitad de ellos renunciarán o serán despedidos".

"Trabajamos 11 horas al día de pie. Volvemos al trabajo después de 3 días y nuestros cuerpos no han tenido suficiente tiempo para recuperarse. Estoy en mis veinte años y estoy desgastado. No les importa si estás enfermo o adolorido. No les importa sí tienes hijos u obligaciones, solo les importa la empresa. Somos igual de remplazables que un pañuelo de papel", dijo el trabajador.

El trabajador también le contó al reportero de VITA sobre una muerte reciente en una planta de Amazon en Tennessee causada por condiciones peligrosas en el estacionamiento. "Los empleados de Amazon y los camioneros comparten un estacionamiento en mi planta. Pienso que un accidente va a ocurrir eventualmente", comentó.

El reportero de VITA habló con el joven trabajador sobre el enorme potencial que la tecnología que Amazon controla podría tener para el beneficio de la humanidad. "Tenemos la tecnología disponible para aumentar la producción agrícola e introducir plantas resistentes a la sequía en todo el mundo. Podríamos dejar libros alrededor del mundo y hacer vacunas más baratas

para las masas. El único problema es que los oligarcas no ven un beneficio en esto", dijo el trabajador.

"Es una transferencia de dinero a gran escala. El gobierno le dio a Amazon dólares gratis para construir estas plantas. Tenemos todos estos impuestos y nuestra infraestructura se está desmoronando, eso le ayuda al 1 por ciento más rico de la escalera económica mientras que todos los demás sufren y decaen", expresó.
Los trabajadores de Amazon pueden parar el abuso corporativo solamente al utilizar su unidad internacional y sus intereses comunes como miembros de la clase obrera.

Cientos de miles de trabajadores de Amazon por todo el mundo luchan bajo condiciones similares. En cada país, la compañía colabora con el gobierno para atacar los niveles de vida y las condiciones de trabajo de los obreros. Para luchar contra la explotación corporativa, los obreros deben tener sus propias organizaciones—comités en sus centros de trabajo—independientes de los sindicatos y de los partidos políticos capitalistas cuya meta es avanzar los intereses de la clase obrera e unir a los trabajadores en una lucha común para la igualdad social.

¿Es Amazon una empresa que 'machaca' a sus trabajadores en España?

Un reportaje de 'The New York Times' sobre el trato inhumano que presuntamente ejerce la compañía sobre sus empleados en EE.UU. desata la polémica. El comité de empresa defiende a la compañía en Madrid, aunque Comisiones Obreras y UGT, en un gesto poco habitual, prefieren no hablar.

La bomba cayó sobre Amazon este pasado fin de semana con un reportaje de The New York Times referido a los trabajadores 'white collar' de la compañía (los que están en las oficinas, en administración o ideando nuevos proyectos) y en el que hablaban con unos 100 empleados y exempleados que dibujaban una empresa con métodos muy peculiares para aumentar la productividad, tales como el fomento de las luchas entre compañeros, la tendencia a pedir a sus empleados que se paguen el teléfono o los viajes profesionales, exigirles trabajar en vacaciones o presión para contestar emails a altas horas de la madrugada. Pero también mencionaba el diario otras cosas más graves como la penalización por caída de productividad a personas que habían desarrollado un cáncer.

Los testimonios eran tan duros que el lunes por la mañana muchos de los 180.000 empleados de Amazon desayunaron con un email de Jeff Bezos, el jefe supremo del retailer y fundador de la compañía hace 20 años. En él, aseguraba no reconocer los hechos denunciados como propios de su institución y pedía a sus empleados que si sufrían un trato de ese tipo acudieran a recursos humanos a denunciarlo directamente. Mientras tanto, articulistas de prestigiosos medios como el británico The Guardian llamaban al boicot contra Amazon: "Aunque reconozco que es muy cómodo comprar cosas desde el sillón de mi casa, esta cultura empresarial brutal es la gota que ha colmado el vaso", escribía Stuart Heritage.

Pero la duda es, ¿qué opinan los trabajadores españoles de Amazon sobre esta realidad? ¿Se sienten igual? En Vozpópuli hemos hablado con el comité de empresa del centro logístico que Amazon tiene en San Fernando de Henares (Madrid), que este periodista pudo conocer antes de las navidades de 2014. Desde dentro, la eficiencia logística de la compañía deja boquiabierto a cualquiera, pero las condiciones de los trabajadores también

llaman la atención. En aquella visita fue imposible dedicar apenas unos segundos para hablar con alguno de los empleados del gigante norteamericano en España. El buen hacer de los responsables de comunicación de la empresa hizo imposible siquiera acercarse a un trabajador para preguntarle si se encontraba bien en su puesto.

Para la elaboración de este reportaje no se ha podido contar con el concurso de los dos principales sindicatos del país, Comisiones Obreras y UGT, que tienen representación en Amazon Fulfillment España, la empresa encargada de la logística. Fuentes próximas a la situación aseguraron que tras darse a conocer la noticia se produjo una reunión de responsables de estos sindicatos en la empresa tras la cual se decidió declinar la posibilidad de hablar ante los medios, un gesto poco habitual en ambas organizaciones sindicales. En Amazon Spain Services, empresa dedicada a actividades 'white collar' y con sede en Pozuelo de Alarcón (Madrid), no existe comité de empresa por el momento.

Curiosamente, Comisiones Obreras a nivel nacional sí que fue muy crítico con Amazon, al menos en Twitter con motivo del reciente 20 cumpleaños de la compañía. (*es la foto colocada al principio del artículo*)

El comité defiende la situación de los empleados

Douglas, responsable del comité de empresa del centro logístico de San Fernando -como independiente- sí atendió amablemente a este diario para relatar una situación de los empleados bien distinta a la que se describía en The New York Times. "Es un trabajo físico y se trabaja duro, los ritmos de producción son altos pero no veo reflejado lo que pone el 'NYT' en España. Hay conflictos en una empresa que crece mucho, pero estos conflictos de momento no van a más. Hemos podido dialogar y alcanzar acuerdos y el mejor reflejo es que hemos sacado un convenio razonable para todos", asegura el representante de los trabajadores. Para Douglas, la empresa no es antisindical, aunque mira por su interés como cualquier compañía, pero "escucha y valora los argumentos que les puedes llegar a dar. No estamos

mal, hay mejoras que tiene Inditex o Mercadona que nosotros no tenemos o viceversa. Podemos hablar de seguros sociales, por ejemplo la indemnización que te pagan si sufres un accidente y tienes una invalidez", y que asegura que son muy positivos y poco habituales en compañías similares.

Con respecto a los sueldos, el representante del comité considera que "cobramos una media por encima de otras empresas de nuestro sector". La empresa se constituye en 2012 con 50 trabajadores y a finales de 2013 se empieza a crear el comité de empresa. Amazon, asegura, se mostró a favor de la creación de este comité ya que "sabía que era necesario para interactuar con los trabajadores". Por otra parte, es falso que se castigue a los miembros del comité, ya que "tres miembros del comité han sido promocionados a trabajos superiores".

Preguntado por si la negativa de CCOO y UGT a hablar podría venir por miedo, como se aseguraba, el responsable sindical no cree que sea así: "La gente en España tiene mucho miedo a perder su puesto de trabajo pero no es miedo a la empresa. Saben que si pierden este empleo no tienen alternativa".

Sindicato UNI: es una empresa "antisindical"

Una posición radicalmente diferente es la que ha planteado a este periódico el sindicato internacional UNI, cuyo líder Philiph Jennings fue muy duro con la compañía con sede en Seattle, con mensajes directos al presidente de los 'amazonians', Jeff Bezos:
''Estimado Sr. Bezos ¿Por qué no prueba trabajar en una de sus centros de satisfacción por una semana y mire cuanta empatía le queda''

Por su parte, Andy Snoddy, responsable de Graphical and Packaging de la unión, no coincide con el punto de vista del comité español y en entrevista telefónica con Vozpópuli asegura que Amazon es "extremadamente antisindical", siguiendo la estela del secretario general de su organización. "Tenemos red sindical en Amazon y no se llevan bien con ningún sindicato.

Los trabajadores tienen mucho miedo de unirse a los sindicatos dentro de esta empresa, pese a lo cual estamos consiguiendo que se unan muchos en Francia, Alemania, Polonia... poco a poco vemos avances".

"Los trabajadores nos dicen que son tratados como máquinas, como robots. Tienen que trabajar todo el tiempo, en este aspecto creo que el reportaje de The New York Times es perfectamente real. Amazon monitoriza cada segundo del día, el desarrollo y la calidad del trabajo de sus empleados", asegura. Según dice, los centros logísticos se colocan en Europa en zonas de alto desempleo, "con peores oportunidades de trabajo y donde puede presionar más". También niega que la compañía sea colaborativa con los trabajadores, como asegura el comité español: "La empresa rechaza trabajar con los sindicatos, ellos no son dialogantes ni negociadores, por lo menos en el resto de Europa".

La compañía, sin embargo, tiene ganada la batalla de los consumidores, en general muy satisfechos con su servicio. "Y nosotros no queremos cambiar esto, sólo queremos convencerlos de que tienen que hablar con los sindicatos", dice Snoddy. Para él la concienciación del consumidor es importante: "Algunos consumidores se darán cuenta de sus políticas laborales, pero en muchos sitios de Europa no hay opción, Amazon actúa de forma parecida a un monopolio". El problema, asegura, es que Amazon se rige en la medida en que puede por parámetros norteamericanos, con mucha menos fuerza de los sindicatos, "pero para trabajar en Europa tendrán que regirse por normas europeas, donde los sindicatos y los derechos de los trabajadores son más importantes".

En definitiva, el mercado está cambiando rápidamente y tal vez, como aseguraba el diario neoyorquino, Amazon ha sido el primero en entender este cambio hacia un modelo "más veloz y productivo, pero también más duro e inclemente". El jefe sindical de UNI rechaza este nuevo modelo: "Está claro que el mercado está cambiando rápidamente, pero no queremos este nuevo mundo en el que no se respeta a los trabajadores".

Sindicato Backus: Transnacional cervecera acusa de terrorismo a trabajadores por reclamar contra despidos

Uno de los manifestantes que protesta frente a la sede policial luce cansado, decaído. Son las diez de la mañana y él viene de trabajar en la planta embotelladora de Backus en turno de amanecida, desde las once de la noche hasta las siete. Ha venido al frontis de la sede de la Dirección Contra el Terrorismo (Dircote) de la Policía para protestar contra las acusaciones de terrorismo hacia Luis Samán Cuenca, secretario general del sindicato. Mientras los obreros arengan, los antidisturbios arremeten violentamente contra ellos para expulsarlos de la vereda.

En abril de este año, el sindicato emprendió una huelga pacífica de dos días a nivel nacional, con lo que suspendieron las actividades industriales en las plantas de Ate Vitarte, Huarochirí, Arequipa, Mollendo, Cusco y otras más. Backus y Johnston es la más grande embotelladora de cerveza y refrescos en el Perú, por lo que la paralización sí se sintió. Producto de esta medida,

quince obreros de la fábrica de Motupe fueron despedidos, por lo que su reposición se ha convertido en una de las principales luchas del gremio.

Luis Samán, natural de Cañete, entró a trabajar como operario a la fábrica Backus de Ate Vitarte en 1987. Es sindicalista desde el primer día. Actualmente trabaja en las máquinas de llenado y embotellado de cerveza. Ya el año pasado sus jefes lo suspendieron por cuatro días, por haber reclamado ante el terrible accidente que sufrió un compañero suyo dentro de la planta industrial. Este año, tras la huelga del once y doce de abril, se le ha abierto un segundo proceso disciplinario, con lo cual según el reglamente correspondería una causal de despido.

Pero lo que más le sorprendió fue la citación policial que le llegó a mitad de setiembre. La Dircote lo llamaba a declarar para investigarlo por terrorismo. La compañía lo estaba denunciado a él ante dos fiscalías diferentes, en ambas por el mismo aparente delito. Según se han enterado los sindicalistas, el absurdo indicio sería un vídeo del gremio en las redes sociales que habría sido compartido por la página del Fudepp, brazo político de Sendero Luminoso. En base a esto, Luis tiene ahora dos procesos judiciales en curso ante la Tercera Fiscalía Penal y la Cuarta Fiscalía Penal Supraprovincial.

Además de rechazar tajantemente lo que el terrorismo de Sendero Luminoso significó para el país en los años ochenta, durante el interrogatorio al que fue sometido por la Policía antiterrorista el pasado viernes, también tuvo que aclarar que su sindicato no colabora ni recibe ninguna colaboración económica ni de otro tipo con organizaciones subversivas.
"La verdadera intención ahorita es desestabilizar y romper el sindicato" argumenta Samán, a la salida del edificio policial. Todavía le quedan muchas citaciones pendientes. "Eso es lo más bajo que ha podido caer la empresa en este tipo de denuncias, dañando la imagen de la institución y de mi persona como dirigente". Ha acudido a diversos políticos de izquierda y organismos laborales internacionales, buscando respaldo. Pero como también ocurre con los sindicatos de maestros, la calumnia de tener supuestos vínculos con el terrorismo es difícil de borrar ante la opinión pública.

El sindicato tiene noventa y dos años de existencia y se ha enfrentado a diversas administraciones gerenciales en la lucha de sus derechos. La entrada de la firma transnacional belga Anheuser-Busch InBev (AB InBev) como nueva propietaria en el 2016 ha supuesto un nuevo reto, por sus conocidas prácticas anti laborales. Sindicalistas de otros países latinoamericanos en los que este consorcio tiene presencia ya le han advertido a Samán de las intenciones de tercerizar a los empleados, reducir costos y desmantelar las dirigencias gremiales.

De los más de novecientos trabajadores que actualmente tienen las fábricas Backus en el Perú, ochocientos cincuenta están afiliados al sindicato, por lo que deshacerlo no será fácil. Sin embargo, solamente son los obreros de planta, ya que el personal de ventas, los transportistas y otros laboran a través de empresas tercerizadoras, con menos derechos laborales.

Otra de las principales luchas que han venido emprendiendo el sindicato es por el Seguro Complementario de Trabajo de Alto Riesgo (SCTR), del cual carecen los obreros. "En planta de Backus hay trabajos de alto riesgo y los trabajadores están día a día expuestos a peligros porque hay explosiones de

botellas, se trabaja con productos químicos, trabajos en altura, se trabaja con calderos, vapor, ácidos, montacargas. La empresa debería contar con este seguro. Nosotros ya lo hemos solicitado a través de un proceso judicial".

El compañero accidentado el año pasado se llama Armando Rodríguez Lanza. Se cayó de una altura de tres metros dentro de la fábrica y ha quedado cuadripléjico. En julio último, la compañía le comunicó a su familia que solamente le seguirían pagando su sueldo hasta agosto de este año, lo cual obviamente ha levantado el reclamo de todos sus compañeros.

Según Samán, no sería el único caso, pues recuerda que hace más de diez años murieron tres empleados aplastados por las máquinas. "La empresa los ha sacado de ahí muertos y ha comunicado que en el trayecto a la clínica han fallecido".

Denuncia que muchas otras lesiones no son reportadas por los gerentes, ni a nivel interno ni ante el Ministerio de Trabajo. "Maneja indicadores globales a nivel de países, quieren compararse con otras multinacionales, ser la mejor empresa del mundo donde hay menos accidentes. Y maquillan los indicadores. Entonces, ven los resultados al año, acá no hay accidentes, en otras empresas hay más accidentes, Backus es la más baja de todas. Eso es falso. En cualquier empresa industrial pueden ocurrir accidentes. Hay que evitar, hay que prevenir. Pero la empresa no debe ocultar un accidente, taparlo".

"La empresa tiene que indemnizar al trabajador, que no lo quiere hacer. Nosotros como sindicato estamos ahí para denunciar estos hechos. Que se cumpla. Que el trabajador al menos pueda tener una mejor calidad de vida en el futuro".

Mientras Backus intenta aminorar costos laborales, despedir sindicalistas y no adquirir compromisos por accidentes, hace un par de meses se descubrió que un distribuidor comercial de la misma firma era el principal proveedor de cerveza de las cantinas en La Pampa, localidad selvática de Madre de Dios donde campean las mafias de minería ilegal y explotación sexual de menores de edad. Los niveles de ventas eran exorbitantes, superando el millón de soles al mes. Ante el escándalo, Backus emitió un escueto comunicado suspendiendo la venta de cerveza en dicha zona.

Las obreras de Sitobur y el trabajo como derecho humano

Todas las semanas, decenas de trabajadoras municipales de limpieza de Lima, casi todas mujeres, se toman una tarde para marchar en protesta por las calles del centro de la ciudad. Intentan llegar al edificio de la Municipalidad Metropolitana y a otras importantes sedes de gobierno para manifestarse contra el alcalde Luis Castañeda Lossio y su política anti laboral. Pero la Policía siempre se lo impide, a veces bloqueándolos con líneas de escudos, a veces con golpes, a veces con lacrimógenas, pero siempre con mucha violencia. Siguen en lucha, ante el inminente despido colectivo que se les podría venir a fines de este año.

Ya desde fines de abril se habría vencido el concurso público entre la Municipalidad de Lima e Innova Ambiental, la empresa tercerizadora para la cual laboran las madres obreras que barren las calles de Lima todos los días. El 31 de marzo del 2017, la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Lima emitió una sentencia en la cual le ordenaba al municipio a pasar a su planilla a setecientos nueve trabajadores de limpieza pública, para que

sean empleados directos con todos los derechos laborales. Sin embargo, la gestión de Castañeda viene haciendo caso omiso de la resolución judicial y continúa lanzando convocatoria para contratar una nueva empresa tercerizadora, lo cual implicaría el despido masivo.

En repetidas ocasiones, el Sexto Juzgado Especializado en Trabajo Permanente ha ordenado al municipio cumplir con la sentencia, con requerimientos enviados en julio del 2017 y en enero y febrero últimos, sin obtener respuesta. Raúl Oviedo, secretario general del Sindicato de Trabajadores Obreros/as de la Empresa Innova Ambiental (Sitobur), refiere que la empresa predilecta para ganar la concesión de limpieza púbica próximamente es la brasileña Petramás, la cual mantiene el monopolio del manejo de la basura en más de veinte distritos de Lima, pero en ninguna de sus bases permite la existencia de sindicatos.

BARRIENDO CON EL DERECHO AL TRABAJO

Sitobur existe desde el 2006 y a través de las sucesivas luchas, ha conseguido que el sueldo actual de los cerca de mil operarios de limpieza se mantenga en un aproximado de mil ciento sesenta soles, con los cuales muchas madres que son jefas de familia pueden sustentar a sus hijos y que laboran escoba en mano en las veredas desde hace más de veinte años.

Han sufrido duros golpes, como la muerte de Rosa Mamani Apaza, quien en agosto del 2017 fue alcanzada por un balazo durante un asalto en el Jirón de la Unión cuando estaba barriendo la calle, mientras la Policía estaba ocupada reprimiendo la recordada huelga de los maestros. La empresa solamente le dio dos mil setecientos soles de indemnización a la familia, en la que quedaron sus dos hijos adolescentes en la orfandad.

Asimismo, las sindicalistas de Sitobur también han sido hostilizadas y muchas de ellas despedidas por defender sus derechos, como Isabel Cortez, dirigente muy querida por sus compañeras, a la que le llevó más de un año la lucha por ser repuesta.

El trabajo como derecho humano, rezan las arengas de las obreras mientras protestan, mientras son reprimidas por la Policía. Raúl Oviedo advierte que

los alcaldes y sus gestiones pasan, pero son los barrenderos ediles los que quedan con los años para mantener la ciudad limpia. Afirma que la función que él y sus compañeras desempeñan no es una actividad complementaria ni alterna, sino una de las principales responsabilidades de la municipalidad, según consta en el artículo 80 de la Ley Orgánica de Municipalidades, por lo cual la tercerización atentaría contra sus derechos laborales.

UN PASADO VERDE CON MANUEL VELARDE

En febrero del 2016, trescientos treinta y seis operarios de limpieza del distrito de San Isidro, también madres en su mayoría, se quedaron sin el empleo en el que llevaban más de una década. El caso fue similar: la comuna sanisidrina finalizó su contrato con Innova Ambiental y licitó a otras empresas. Oviedo refiere que las continuas reuniones con el alcalde Manuel Velarde fueron infructíferas, sus peticiones de estabilidad laboral para sus colegas no encontraron eco.

Meses después del despido masivo, Petramás también obtuvo la buena pro para la limpieza pública en San Isidro, pese a que con anterioridad la misma gestión de Velarde había anulado un proceso de contratación con dicha empresa por indicios de corrupción.

Según Raúl Oviedo, la predilección por la empresa Petramás que comparten Luis Castañeda y uno de sus principal opositores, Manuel Velarde, actual alcalde de San Isidro y candidato por el sillón municipal de Lima en las próximas elecciones ediles, es más que preocupante no solamente para los obreros de Sitobur sino para toda la ciudad.

(*)Los 2 últimos artículos han sido compartidos desde (*)

http://la-plaza.net/laplaza/category/punto-de-conflicto/

Amazon Go amenaza a millones de trabajadores de supermercados

Aunque la compañía Amazon ha mantenido un silencio total sobre su supuesto plan de abrir 3,000 tiendas Amazon Go sin cajeros para el año 2021, el mundo de la industria de los alimentos ha reaccionado con sorpresa y mucha preocupación. La noticia, que fue publicada por Bloomberg hace unos días, sumado al silencio de Amazon, han elevado la ansiedad entre las tiendas independientes y las agremiaciones de trabajadores de supermercados que ven su futuro amenazado, según analistas.

El sindicato United Food and Commercial Food Workers International Union, que representa a más de un millón de trabajadores de supermercados y tiendas en Estados Unidos, publicó un comunicado rechazando las supuestas intenciones de Amazon de abrir miles de tiendas de comestibles sin cajeros Amazon Go al considerarlas como una amenaza para los trabajadores de la industria.

En el comunicado, el sindicato advierte que "es hora de que los líderes electos en Estados Unidos se despierten ante la amenaza económica que representa para nuestra economía. No se equivoquen, la apertura de tiendas sin cajeros no se trata de conveniencia; más bien, se trata de avaricia".

El presidente del sindicato, Marc Perrone, agregó que "Jeff Bezos y Amazon están implementando un modelo de negocios que representa una amenaza

existencial para millones de empleos en Estados Unidos y es hora de que seamos honestos sobre el impacto devastador que esto tendrá en nuestra nación y en decenas de millones de familias estadounidenses trabajadoras".

El futuro del retail ya llegó

Actualmente, el gigante de comercio electrónico tiene tres tiendas Amazon Go en Seattle y planea abrir más en Chicago, San Francisco y Nueva York. La compañía hasta ahora ha confirmado que planea abrir 10 tiendas sin cajeros antes de finalizar 2018 y alcanzar 50 para finales de 2019.
Las tiendas futuristas sin cajeros ofrecen gran variedad de productos alimenticios y bebidas y cuentan con una gran cantidad de sensores y cámaras para hacer seguimiento a lo que compran los clientes.

Lo único que necesitan los compradores es tener activada la aplicación de Amazon Go en sus teléfonos inteligentes, la cual es escaneada al entrar a la tienda y así, cada vez que colocan algún artículo en su bolsa para guardar los comestibles, la compra del artículo queda registrada en la aplicación, eliminando por completo el proceso de pago ante un cajero.

Según la publicación especializada Forbes, la apertura de miles de tiendas Amazon Go en el país tendría un impacto masivo que pondría en riesgo la supervivencia de muchas tiendas de conveniencia porque los clientes siempre prefieren evitar hacer fila para pagar sus compras.
Los supermercados pequeños independientes también podrían perder a su clientela al no tener los recursos para avanzar su tecnología y ponerse al nivel de Amazon Go para competir.

"Si la historia de Bloomberg es correcta, la apertura de tantas tiendas sin cajeros cambiará la experiencia del consumidor en la venta minorista. Se crearán y perderán fortunas", advirtió Richard Kestenbaum, co-fundador de Triangle Capital LLC, en un análisis sobre Amazon Go publicado por Forbes.

Cómo despedir a un empleado : 3 formas

8 **No te lo tomes personalmente.** Sí, es difícil despedir a alguien, especialmente cuando ese alguien necesita su trabajo. Solo recuerda que eres responsable de tus empleados, y si ellos fallan, tú también.

Si tienes problemas con un empleado, solo tienes dos opciones: asesorarlo y trabajar juntos para mejorar su desempeño, o despedirlo. Despedir un empleado puede ser costoso y puede causar gran daño emocional y financiero a la persona que despides (especialmente en la economía moderna). Y si lo haces de la manera incorrecta, también puede dejarte a ti o a tu empresa abierta a demandas por incumplimiento de las obligaciones.

Desafortunadamente, existen situaciones donde despedir a un empleado es la única opción. Este artículo te mostrará cómo despedir a alguien educadamente y de forma segura.

Método 1 Antes de despedirlo

1

Establece tus expectativas. Discute con tus empleados cualquier conducta que pueda ser causal de despido inmediata.

No esperes a que ocurra cualquier comportamiento inadecuado. Asegúrate de que todos los empleados entienden las reglas y las expectativas de productividad. Romper estas reglas podría incluir conductas como no dar a conocer los registros de detención, mentir acerca del pasado laboral, fallar una prueba de drogas, insubordinación, ausencia excesiva (y todo lo que sea "excesivo") y otros problemas que afecten el desempeño laboral.

2

Evalúa regularmente el desempeño de los empleados. Evalúa el trabajo de los empleados al menos una vez al año y documenta las deficiencias en su desempeño en comparación con tus expectativas o los requisitos del trabajo. Cuando un empleado se queda corto, discute formas de mejorar y dale pasos claros a seguir y metas para ayudarlos a mejorar.

3

Asegúrate de tu posición. A menos de que seas el dueño de la empresa, debes conocer las reglas de tu empleador acerca de despedir a alguien.

Es posible que haya medidas específicas que debas tomar para despedir a alguien, incluso si el empleado no está haciendo su trabajo. Nunca pases por alto a tu jefe, ni arriesgues tu propio trabajo tomando acciones sin consultar con tu supervisor.

4

Actúa rápidamente cuando notes algún problema. Asegúrate de comunicar los problemas de desempeño tan pronto como te des cuenta, y asesora al empleado acerca de cómo mejorar. Siéntate con el empleado y discute el

problema. Pregúntale cuál crees que sean las razones por las que su desempeño sea deficiente, y ofrécele formas de mejorar.
Mantén un registro escrito de estas conversaciones. Hazlo ya sea pidiendo que el empleado firme un formulario que cubra los temas discutidos, o enviándoles un correo electrónico formal, o ambas opciones. Si envías un correo electrónico, pídele al empleado que responda cuando lo haya leído, para saber que lo recibió y para darle la oportunidad de responder de forma escrita.

5
Ten en cuenta los factores personales. Aunque las empresas tienen que vigilar la productividad, el ambiente de trabajo y los resultados finales, es aconsejable preguntar y tener en cuenta cualquier circunstancia extraña en la vida del empleado que pueda estar afectando temporalmente su desempeño. Los problemas de salud, la muerte de un familiar, el divorcio o problemas en la relación, el estrés, los problemas financieros; son parte de la

vida y es compresible que sean la causa por la cual valiosos empleados pierdan su concentración. Sin embargo, es posible que estas bajas en la productividad sean temporales, y despedir a alguien en medio de las dificultades externas puede ser cruel y traerá tarde o temprano mala publicidad a tu empresa. Si es posible, considera darle al empleado espacio para que reflexione y piensa en la opción de darle la oportunidad de resolver sus dificultades, para que su rendimiento pueda mejorar.

6

Concéntrate en el problema. Cuando aconsejes al empleado, concéntrate en los hechos. "No has cumplido el plazo asignado en 11 de las últimas 16 tareas" es algo apropiado. "Eres un vago" no es apropiado.

7

Lleva registros. En caso de necesidad, querrás tener registro en papel que demuestre que no fuiste ni caprichoso ni arbitrario en tomar la decisión de despedir a alguien.

Conserva el registro de todas las acciones disciplinarias. Haz que el empleado firme algún tipo de documento que resuma lo que conversaron, para cubrirte a ti y a la empresa. Se debe indicar específicamente que el empleado no está aceptando la culpa, pero que se le dijo que su desempeño laboral no es satisfactorio.

Describe las mejoras o cambios específicos necesarios para que puedan conservar su trabajo, y fija plazos claros para ver estos cambios o mejoras.

Establece plazos. No esperes que todos los problemas se resuelvan inmediatamente. Dar un línea de tiempo y fijar varios objetivos claves junto con los plazos, ayudará a resaltar cualquier mejora (o falta de ella).

8

Sé claro con el empleado cuando el próximo paso sea el despido. Si el empleado sigue mostrando un desempeño inferior, asegúrate de que entiendan de que las mejoras deben cumplir con los criterios de la empresa o de otro modo serán despedidos.

Método 2 Preparación

1

Haz un plan. Debes saber cómo funcionará tu equipo sin ese empleado. Ten en cuenta las responsabilidades de ese trabajo y prepárate de antemano para asignar a alguien a ese puesto, o contrata un empleado con mejores capacidades.

Si decides contratar otro empleado, ten cuidado con las acciones que realizas al contratarlo. Si no estás satisfecho con el empleado, es posible que este tampoco esté satisfecho con el trabajo, y esté buscando un trabajo similar en otra parte. Si se encuentran con que tu empresa ofrece una oferta de trabajo, y se da cuenta que planeas despedirlos, podrían ofenderse y tomar cualquier tipo de represalia, desde sabotear a los clientes a robar los secretos de la empresa.

2

Considera dar un paquete de indemnización. Si las circunstancias que rodean el despido pueden ser impugnadas, ofrecer varias semanas o meses de pago a cambio de firmar un acuerdo puede ser una buena manera de defender a tu empresa en contra de un pleito legal que podría ser muy perjudicial. También es una forma compasiva de ayudar al empleado frente a lo que será un momento difícil.

3

Escoge un lugar privado y llama al empleado. Necesitas un lugar en donde tanto tú como el empleado se sientan cómodos hablando claramente. Puede haber problemas que no conocías acerca de otros empleados, o cosas que no son y no se deben difundir indiscriminadamente.

Método 3 El despido

1

Dile al empleado el propósito de la reunión en los primeros 30 segundos cuando entre a la habitación. Debes saber lo que vas a decir, y decirlo directamente. Con esperar para ir al punto o divagar sobre el tema, solo prolongas tu angustia y la del empleado.

Prueba con algo como: "Mark, te he llamado aquí por tu fracaso constante en cumplir con los parámetros establecidos para tu puesto". No algo como: "¿Bueno... Mark y cómo está tu familia? Tu esposa está bien, ¿verdad? Es una mujer encantadora". Lo único que conseguirás es que Mark piense que eres un idiota si sigues esa charla con un "estás despedido".

2

No permitas que continúe. Ya has explicado tus argumentos, y el motivo del despido. Le has dado al empleado el tiempo suficiente para corregir cualquier falla, y no lo ha hecho. El empleado sabe lo que se viene, así que habla rápido y diles la verdad sin entrar en detalles, (detalles que han sido cubiertos en discusiones sobre el rendimiento; que han llevado al despido).

No necesitas explicar detalladamente tus motivos, si necesitan reiteración, puedes expresarlo mediante carta. Mientras menos digas, mejor. "Sé que hemos discutido los mismos problemas varias veces. A pesar de las repetidas advertencias y consejos, no has hecho las mejoras suficientes".

Sin embargo, si el empleado te pide una razón, dásela. Las solicitudes del seguro de desempleo piden frecuentemente la razón de despido.

3

Despedir. Simplemente dilo. No permitas que el empleado lo convierta en una discusión o pelea. "Debido a esto, lo siento, pero tendré que dejarte ir".

4

Explica de forma concisa los detalles de la desvinculación con la empresa. Asegúrate de describir (preferiblemente de forma oral o escrita) los pasos que deben seguir, como devolver los equipos de la empresa o limpiar su área de

trabajo. Si ofreces paquete de indemnización, explica de qué trata. Si es necesario, recuérdales los acuerdos legales que firmaron, como los acuerdos para no revelar los secretos de la compañía.
Si le pides que firme cualquier documento legal, dale algunos días para que revise dichos documentos en casa.
Hazle saber al empleado si vas a impugnar su reclamo de desempleo. Si la causa del despido es mala conducta, ausencia excesiva, o deficiencias en el rendimiento, estás en todo el derecho de impugnar el reclamo del empleado por el seguro de desempleado, ya que tales reclamos afectan la facturación de impuestos de tu empresa. Sin embargo, ganar estos pleitos no siempre es fácil, y privar a un empleado de las prestaciones necesarias de desempleo puede convertir lo que sería un proceso de desvinculación laboral perfecto en una agresiva guerra judicial, o incluso algo peor. De cualquier modo, hazle saber al empleado si planeas o no impugnar su reclamo.

5
Ofrece ayuda. Generalmente el empleado al que despediste no es una mala persona, es solo que no está capacitada para el trabajo.
Si sientes que el empleado trabajo de buena fe, pero no tenía las capacidades necesarias para el trabajo o la actitud necesaria para la empresa, puedes ofrecerle una recomendación resaltando su fiabilidad, actitud, trabajo en equipo, o cualquier cosa en la que fueran buenos en su trabajo. Agradéceles por su trabajo y dedicación, deséale la mejor de las suertes en sus futuros proyectos.

6
Prepárate para la ira de los empleados. Aunque esté claro que hayas hecho la diligencia adecuada, el empleado al cual despides se podría enfadar. Si se ponen violentos, llama a seguridad, a otros empleados o a la policía para que te ayuden a sacarlos. Si insultan o arremeten emocionalmente, haz lo posible por no responder. Posiblemente no lo merezcas, pero puede ser lo que necesiten para superar la situación.

7
Mantente profesional. Incluso si te agradaba el empleado como persona, mantén una distancia profesional en este punto.
Esto ayuda a que el exempleado sepa que no era nada personal, solo negocios.

8
No te lo tomes personalmente. Sí, es difícil despedir a alguien, especialmente cuando ese alguien necesita su trabajo. Solo recuerda que eres responsable de tus empleados, y si ellos fallan, tú también.

Consejos

Ten en cuenta que despedir un empleado no es necesariamente algo mal para él, a largo plazo. Claro que es preocupante, y puede crear dificultades temporales. Pero, por otro lado, si la persona no es apta para el trabajo, lo mejor es dejarlos libres para que realicen un trabajo que puedan hacer bien. Mantener a una persona en un trabajo en el cual no encaja es más estresante para esa persona de lo que puedes llegar a pensar.

El departamento de recursos humanos (si tu empresa tiene uno) siempre es un buen recurso. Es posible que quieras (o necesites) un miembro del personal de recursos humanos a tu lado durante el despido.

Si sientes que va a haber problemas, despide al empleado con otro gerente presente en un ambiente cerrado (una oficina o sala de conferencias). Hacerlo te dará un testigo si las cosas se ponen feas.

La forma en la que manejas el despido define lo que los otros empleados piensan de ti y de su trabajo. Si eres injusto o arbitrario, van a pensar que serán los próximos. Si llamas a seguridad y obligas al empleado despedido a entregar las llaves e irse inmediatamente (si no existe una amenaza legitima a tu seguridad), van a pensar que eres un déspota sin escrúpulos. Recuerda, los otros empleados pueden haber sido amables con esa persona.

Sé claro acerca de todos los deberes y responsabilidades cuando contrates un empleado. Proporciona una descripción completa del trabajo que firme el

empleado para demostrar que entendió de qué trata el trabajo que está aceptando.

Documenta el curso de los acontecimientos para probar que tuviste al menos una conversación con esa persona, y que le diste al menos una oportunidad de corregir el problema antes de despedirlo. Ése es el mínimo necesario para realizar un despido, pero la mayoría de empleadores siguen la regla de "la tercera es la vencida" a menos que la conducta que muestre el empleado sea de naturaleza grave.

Es mejor hacerlo un viernes, para que la conmoción no cause interrupciones durante la semana. Por otro lado, hacerlo entre semana permite a los otros empleados venir a ti en caso de cualquier duda en lugar de darles espacio para crear chismes durante el fin de semana.

Analiza bien si el problema radica completamente en el empleado, o si tus habilidades de manejo (u otros factores de trabajo) tienen que ver con el pobre desempeño del empleado.

Advertencias

Algunos estados en EE. UU. tienen leyes laborales de "trabajo a voluntad". En esos estados, el empleador básicamente puede despedir al empleado sin razón alguna, por otro lado, los empleados pueden renunciar sin dar aviso a su empleador. En aquellos estados, debes tener conocimiento de esas lagunas legales. También ten en cuenta que, incluso aunque puedas despedir a un empleado sin razón alguna eso no significa que puedas hacerlo por "cualquier" razón. Por ejemplo, la mayoría de estados no permiten el despido "a voluntad" si este se puede interpretar como forma de discriminación contra de una clase protegida.

Deberías consultar a un abogado o entender las leyes laborales en tu estado para estar seguro de que cumples y tratas al empleado de forma justa.

Si no tienes la documentación adecuada, como las firmas de los empleados en la descripción del trabajo, evaluaciones de desempeño, etc. Tu empresa

podría perder cualquier demanda instaurada por empleados descontentos. Si tienes un empleado problemático que necesites despedir, empieza a documentar las conductas inadecuadas por escrito. Coloca los reportes de incidentes en su archivo, escribe notas cuando las faltas ocurran, y lleva un registro de los testigos en los incidentes más graves. No asumas que te van a creer todo, así que prepárate para mostrar pruebas contundentes.

Ten cuidado con lo que expresas al realizar un despido, ya sea verbal o por escrito. Puedes colocarte a ti y a tu empresa en una posición insostenible si dices algo equivocado.

Despedir a alguien (dependiendo de la situación y las leyes), puede dejarte a ti o a tu empresa abierta a posibles demandas, por reclamaciones de despido injustificado o despido por discriminación.

Frente a la explotación y su marketing – Auto-Organización

Los trabajadores de Amazon cumplen su amenaza: harán huelga en el Prime Day

La relación entre los trabajadores de Amazon en España y la empresa está cerca de estallar. La plantilla del almacén del gigante estadounidense en San Fernando de Henares, cerca de Madrid, sigue peleando por sus condiciones laborales y ya han anunciado que mantendrán su gran amenaza: paros el Prime Day.

La tensión entre ambas partes es más que evidente, sobre todo tras la última reunión en la que la posturas no se han movido un centímetro. Tampoco ayudaron las agresiones que sufrieron algunos directivos cuando entraban al centro en las afueras de la Comunidad de Madrid.

El año pasado el Prime Day fue el mejor día de facturación de la compañía fundada y presidida por Jeff Bezos hasta ese momento, superando incluso al famoso Black Friday, por lo que el daño que pueden hacer los trabajadores a

las cuentas de Amazon es notable. Todavía no se sabe qué día será el Prime Day, pero todo apunta a la semana del 10 de julio.

Los paros del pasado 21 y 22 de marzo fueron las primeras muestras de fuerza de los trabajadores del mayor almacén de Amazon en España. Entonces la gran mayoría de la plantilla votó sí a una huelga que se calentó con agresiones a directivos. Según los sindicatos el 90% de los trabajadores no estuvieron en su puesto de trabajo, un porcentaje que la compañía cifró «entre el 50% y el 60%».

La plantilla del centro logístico sigue peleando para mantener sus condiciones laborales, después de que el pasado 1 de abril la empresa les impusiera el convenio general de logística de la Comunidad de Madrid.

Anteriormente disfrutaban, por ser el primer almacén de Amazon en España, de un convenio propio que tenía mayores salarios y condiciones mejores, algo que ahora no están dispuestos de perder sin pelear.

La situación, además, habrá de afrontarla Amazon sin una cabeza visible en España. Su anterior presidente, François Nuyts, abandonó el pasado 8 de mayo su puesto alegando motivos laborales, pero en medio de los peores momentos del gigante logístico desde su desembarco en nuestro país.

«Derechos históricos»

La hoja de ruta de los sindicatos está bien clara. Según un comunicado que han hecho público este mismo lunes, el 1 de junio comenzarán los paros parciales que estarán seguidos por varios días de huelga en la semana del Prime Day.

«Las reivindicaciones siguen siendo las mismas y están quedando sin respuesta por parte de la empresa», reza la nota, que alude además a los «derechos históricos del convenio anterior, los mínimos legales de la Logística

de Madrid y una cláusula de incremento salarial del 1,5% anual en el periodo 2017-2019».

Según confirma el comunicado, los trabajadores acusan a la empresa de querer desconvocar los paros «sin garantías», algo que no están dispuestos a aceptar. «Nuevamente se ve como la política de las grandes empresas americanas trata de pasar por encima de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo», dicen los sindicatos, alegando que han ofrecido abrir un periodo de negociaciones de 30 días que la empresa rechazó.

La huelga se podría extender más allá de las fronteras españolas: existe un «llamamiento» a extender los paros del Prime Day «a todo el continente entre los sindicatos europeos presentes en toda la red logística de Amazon; Alemania, Polonia, Francia, Italia y Reino Unido».

El 50% de la logística de Amazon en España amenaza con huelga en el Black Friday y Navidad

30 de octubre 2018

Los empleados de la planta de logística de Amazon en San Fernando de Henares (Madrid) tienen el punto de mira puesto en el Black Friday y en la

Noche de Reyes para elevar el nivel de presión sobre la dirección de la compañía en nuestro país.
Su intención es hacer huelga en las fechas en las que más daño puedan hacer al gigante del e-commerce, que de momento no ha recibido notificación alguna al respecto.
Es el juego del gato y el ratón. "No vamos a ponérselo fácil, avisaremos a la empresa de los días de huelga cuando sea menester. Tenemos en el radar fechas como el Black Friday o la Noche de Reyes y Navidad, pero también otras. Aún no hay nada decidido. Si la empresa sigue sin hacer caso a nuestras reclamaciones no descartamos ir a la huelga, y tampoco descartamos que sea durante esos días", explica Douglas K. Harper, el representante de los trabajadores de Amazon en España.

Desde la empresa norteamericana explican que "Amazon no ha recibido aún ninguna notificación oficial sobre los días de huelga, por lo que no podemos comentar nada al respecto. En Amazon creemos en mantener un diálogo abierto y directo con nuestros empleados. Hemos creado más de 2.000 empleos permanentes en España desde 2011. Estos trabajos cuentan con un salario competitivo, un paquete completo de beneficios y programas de formación innovadores que financia el 95% de los estudios para nuestros empleados. Animamos a cualquiera a que venga a verlo por sí mismo haciendo un tour en alguno de nuestros centros logísticos", explican desde la compañía de Jeff Bezos.
El centro de San Fernando de Henares supone, según Comisiones Obreras, el 50% de toda la logística de Amazon en España. La otra mitad corresponde principalmente a BCN1, el centro logístico de Amazon en El Prat de Llobregat -Barcelona-.

Sin daño para Amazon

El sindicato de la compañía en nuestro país considera que el daño para la empresa norteamericana será nulo si se materializa el paro, pese a estar dispuesto a acometerlo si la empresa no cede a sus peticiones.

"Amazon tiene la sartén por el mango. Una huelga de este tipo apenas les hará daño. Si se plantea el paro desviarán los productos que vayan a venir a España a otros centros logísticos internacionales para que el cliente no note absolutamente nada en las entregas. No hay fronteras físicas para Amazon. La única barrera es lo que le cueste mandar cada paquete", asegura Harper.

El conflicto

La plantilla del centro de logística de Alcalá de Henares mantiene un pulso con la dirección desde hace 17 meses. Un conflicto que se resolvió en septiembre en los tribunales.

"Siempre se había llegado a acuerdos dialogando, pero hace más de año y medio la compañía decidió reestructurar la directiva en España y a partir de ahí todo han sido problemas. Hasta entonces teníamos un convenio negociado en una mesa y con ese cambio comenzaron las confrontaciones. Ahora estamos ligados al convenio colectivo de la forma más pelada posible. Creemos que la empresa ha obrado de mala fe. No se quieren bajar del burro ni plegarse a un mínimo de nuestras exigencias. Todo esto fue ratificado en los tribunales el pasado mes de septiembre", explica Harper.

Tras este encadenamiento de hechos, Comisiones Obreras y CGT (Comisión General de Trabajadores) han denunciado de forma colectiva a Amazon. "El juez va retrasando el juicio y pensamos que todo es porque quiere que lleguemos a un acuerdo amistoso, pero la dirección no está por la labor", concluye Douglas.

Los trabajadores de Amazon calientan la huelga con agresiones y pedradas a directivos

Amazon va a afrontar su peor momento desde que aterrizó en España. Desde su desembarco, el gigante estadounidense no había encontrado más que alegrías en nuestro país, con cifras de ventas que aumentan año a año. Sin

embargo, la tensión con los empleados de su mayor almacén en suelo español, en la localidad madrileña de San Fernando de Henares, cerca de Madrid, amenaza con la mayor crisis a nivel europeo de la firma creada por Jeff Bezos.

La empresa y los sindicatos llevan 17 meses negociando, sin acuerdo hasta ahora, la implantación del convenido de Logística y Paquetería de Madrid, que sustituiría al actual. Éste es un acuerdo colectivo que sólo existe en esta planta, la primera que Amazon abrió en España.

Los trabajadores que están en San Fernando, entre 1.500 y 2.500 dependiendo de la época del año, disfrutan de un sueldo más alto y de mayores ventajas laborales que el resto del sector, y también que el resto de centros de Amazon en toda España. Y no están dispuestos a renunciar a ello.

De ahí que hayan convocado paros totales los días 21 y 22 de marzo, tras una asamblea de los trabajadores que se celebró el pasado 1 de marzo. En dicha reunión, en la que sólo podían participar los 781 trabajadores fijos del almacén, hubo 573 votos a favor de la huelga y 202 en contra, con hasta seis abstenciones.

Además de la huelga convocada para esas 48 horas, que amenazan con reventar el pico de ventas que supone el día del padre, los trabajadores de Amazon en San Fernando de Henares preparan concentraciones frente a la empresa y paros encubiertos.

Concentración frente a las puertas

Tal y como aseguran a El Independiente fuentes conocedoras de la situación, los trabajadores fijos de la empresa, algo más de 700, preparan una concentración a las puertas del almacén el próximo 14 o 15 de marzo, en señal de protestan por la rebaja en las condiciones laborales que pretende imponer Amazon.

No es el único acto que refleja el hartazgo y las ganas de plantar batalla que tienen los empleados. Según ha podido saber este medio, la pasada semana

los trabajadores más movilizados apedrearon el coche del director general del centro, obligando a agentes de la policía a personarse para calmar los ánimos.

Esas mismas fuentes confirman además que a los trabajadores que no tienen contrato fijo les han recomendado no acercarse a la planta de San Fernando de Henares los días de la huelga, ya que puede haber problemas. «Nos han dicho que ni aparquemos cerca el coche», reconocen.

El principal motivo de disputa ente los trabajadores y la empresa está en el sueldo. Actualmente un trabajador fijo de Amazon percibe un sueldo que ronda los 1.350 euros netos al mes, una cantidad que es bastante superior a la media del sector.

«Se trabaja mucho, pero eso también se refleja en el sueldo», dicen los conocedores de la situación, que señalan que el ambiente de trabajo no es para nada tóxico. Lo que sí parece claro es que los trabajadores no están dispuestos a renunciar a unos privilegios que les distinguen del resto de empleados de Amazon en España.

Directivos de Air France huyen descamisados de sus trabajadores tras los despidos

05 de octubre del 2015

Varios directivos de la aerolínea Air France han tenido que huir sin camisa, escalando vallas tras el asalto de trabajadores de la compañía tras una reunión con los sindicatos en la que estaban tratando el plan de la empresa de suprimir 2.900 puestos de trabajo.

Varios centenares de trabajadores irrumpieron en la reunión entre ejecutivos y representantes sindicales que se estaba celebrando en la sede de la empresa en el Aeropuerto Internacional Charles De Gaulle al grito de "Jouniac dimisión", en referencia al presidente de la compañía, Alexandre de Juniac.

Las imágenes muestran a varios individuos con la vestimenta de traje descompuesta y a uno de ellos, el responsable de Recursos Humanos de la compañía, Xavier Brosseta, escalando una valla ya sin camisa.

Según fuentes sindicales citadas por el diario 'Le Figaro', la empresa pretende suprimir 300 puestos de trabajo de pilotos, 900 de tripulantes de cabina y 1.700 de personal de tierra en el marco del plan denominado Perform 2020. La dirección de Air France ha "condenado enérgicamente la violencia psicológica" y ha anunciado una denuncia por "violencia agravada" por lo ocurrido.

Con Piñera a lo "McDonald": protestan contra estatuto laboral joven en Concepción

Un grupo de jóvenes se manifestaron este jueves en el Mall del Centro de Concepción por el estatuto laboral que regularía los empleos de ese grupo y que se tramita en el Congreso Nacional. Según quienes protestaron, con un lienzo con Piñera como Ronald McDonald, de ser aprobado el proyecto los empleos se precarizarían.

El proyecto crea un Contrato Especial para Jóvenes Estudiantes de educación superior que tengan entre 18 y 28 años. Entre otras cosas, se acusa que la normativa abre la puerta para que este tipo de trabajadores no pueda acceder a descansos dominicales o festivos y, además, permite que a los 29 años -o a la fecha de egreso del estudiante- el contrato se termine por sólo el "ministerio de la ley" sin derecho a indemnización. Otro punto, señalado por el Sindicato de Trabajadores de Starbucks, es que el cambio que busca permitir que el estudiante no cotice para el sistema de salud y mantenga su condición de

carga familiar/médica, y así acceder a beneficios, dará paso a que los trabajadores bajo esta modalidad no puedan optar a licencias médicas pagadas, debido a que en términos de salud sólo estarán bajo la tutela de sus padres. Los manifestantes llegaron cerca de las 11:30 horas de este jueves hasta el patio de comidas del centro comercial, donde desplegaron un largo lienzo que llegaba desde el cuarto piso hasta el segundo. En él se veía a Piñera caricaturizado como Ronald McDonald y se leía arriba "No al estatuto joven", y #LeyMcDonald's abajo.

Matías Muñoz, de las Juventudes Comunistas y de la Coordinación de Jóvenes de Oposición, aseguró que la ley se ajusta a la medida de los empresarios. "No puede seguir avanzando una ley que hemos caracterizado como la Ley McDonald's, que se ajusta a la medida de los empresarios y no de los trabajadores jóvenes", explicó Muñoz. La manifestación terminó sin altercados y los jóvenes se retiraron pacíficamente desde el centro comercial.

La realidad en el Bío Bío: Sin embargo, quienes están a favor de la iniciativa han aseverado que permitiría reducir las altas tasas de desempleo juvenil, aumentar el empleo formal en jóvenes de ese rango etario y el monto de pensiones futuras. Otros beneficios del proyecto serían que los jóvenes tendrían una jornada flexible con un máximo de 30 horas semanales y podrían ausentarse para rendir pruebas. Además se permitiría al trabajador mantener su condición de causante de asignación familiar y que no pierda los beneficios sociales destinados a financiar estudios superiores. En el Bío Bío el 37% de los jóvenes que trabaja lo hace sin contrato, según el seremi del ramo, Carlos Jara. En una actividad por esta iniciativa ayer miércoles, Jara rechazó las críticas pues en todos los aspectos que no estén contemplados en el estatuto joven rige el Código del Trabajo. Carolaine Inzunza, que trabaja en el local Rendibú, cuenta que ella perdió los beneficios por asignación familiar por tener su contrato de trabajo. Hans Lozano, gerente Comercial de Rendibú, de hecho, asegura que han llegado jóvenes por puestos de trabajo que no terminan tomando porque al tener que firmar el contrato laboral pierden sus beneficios. El proyecto ya fue aprobado en la Cámara de Diputados y debe continuar con el segundo trámite constitucional.

El #MeToo llegó a McDonald's: trabajadoras contaron que son víctimas de acoso sexual

Muchas trabajadoras buscaron que sus supervisores corrigieran el acoso, pero sus quejas en varios casos no fueron tomadas con la seriedad

La protesta del #MeToo contra el acoso sexual llegó la sede en Chicago del gigante estadounidense de comida rápida McDonald's después de conocerse que dos bufetes legales nacionales presentaron 25 quejas y demandas de acoso sexual en contra la corporación.

Las numerosas quejas, dijo, Isabel Urbano, portavoz de la campaña Lucha Por $15, que busca un salario más justo para las trabajadoras del sector, provienen de diferentes ciudades del país y fueron interpuestas con la ayuda de dos organizaciones legales.

Estas son American Civil Liberties Union y TIME'S UP Legal Defense Fund.

Los casos abarcan veinte ciudades del país y consisten desde propuestas para tener sexo hasta tocamientos a las empleadas, así como comentarios obscenos a las trabajadoras, algunas de ellas menores de 16 años.

Según Urbano, muchas trabajadoras buscaron que sus supervisores corrigieran el acoso, pero sus quejas en varios casos no fueron tomadas con la seriedad debida.
Al contrario, como sucede en muchos casos de acoso sexual en otros lugares, la gerencia buscó castigar a las trabajadoras con una reducción de horas, actos de disciplina y en algunos casos despidos.

Acoso e intento de violación

Tanya Harrel, una trabajadora de un McDonald's en Gretna, California, detalló su experiencia de acoso a la prensa.
"Durante tres años hemos estado hablando, presentando cargos e incluso haciendo huelga para que McDonald's enfrente su problema de acoso sexual", dijo Harrell, a quien un compañero de trabajo intentó violarla en un baño.
"Pero estos nuevos cargos muestran que nada ha cambiado. No podemos esperar más por la acción. McDonald's, es hora de sentarse con los trabajadores que ayudan a hacer que sus 6.000 millones en ganancias sean posibles...".
El anuncio de estos casos viene a la opinión pública poco antes de la junta anual de los sindicatos de esta corporación, que se llevará a cabo en Chicago.
En otro de los 25 casos, un supervisor en Durham, Carolina del Norte, descartó una queja de una mujer que reportó a un compañero de trabajo que le hacía comentarios obscenos y expuso sus partes privadas ante ella.
Luego ese compañero trató de tener sexo con ella dentro de una nevera.
Sin embargo, el supervisor de ambos no le creyó a la mujer. Al contrario, las horas de la trabajadora fueron reducidas, dijo Urbano.

Humillaciones y menos horas de trabajo

Jamelia Fairley, trabajadora en un establecimiento de esta corporación en Sandford, Florida, expuso su experiencia ante el acoso en el trabajo. "Fui sometida a un ambiente humillante e intimidante en McDonald's y los gerentes no hicieron nada para detenerlo", afirmó Fairley.

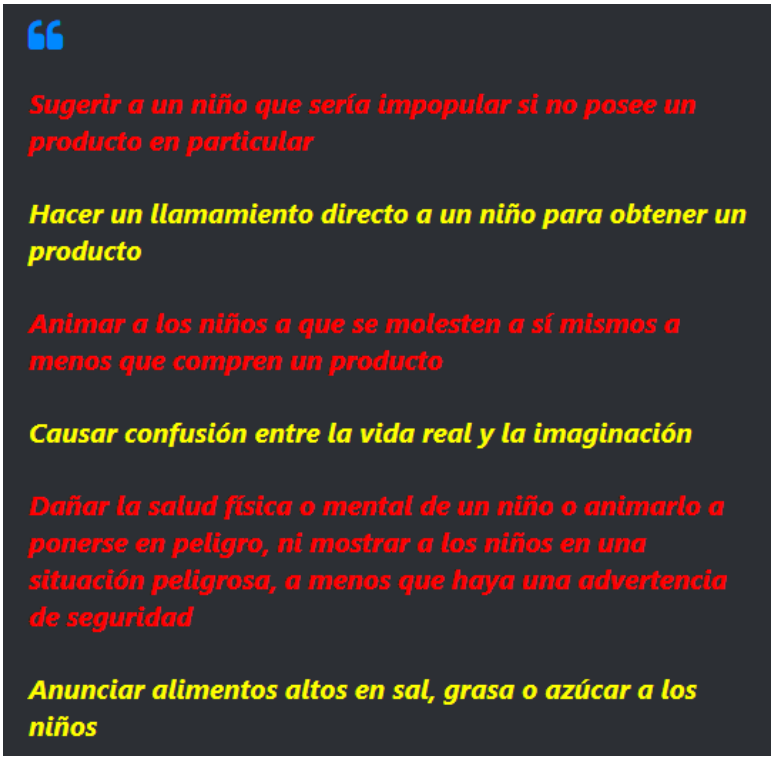
"Para empeorar las cosas, después de que informé el lenguaje sexualmente explícito y los toques inapropiados a los que me enfrentaba con regularidad, mis horas se reducían, lo que me hacía casi imposible mantener a mi hija", expuso.

La corporación McDonald's, por su parte, declaró que ha institucionalizado varias medidas para prevenir el acoso y que esto incluye nuevas medidas disciplinarias y entrenamiento para los gerentes.

A raíz del movimiento #MeToo, decenas de mujeres del país, incluyendo estrellas de Hollywood, han detallo casos de acoso sexual, incluyendo violaciones en varias partes del país.

Este movimiento está inspirando a las trabajadoras de la industria de la comida rápida a denunciar sus casos.

Padre de tres demanda a McDonald's porque sus hijos exigen una Cajita Feliz cada dos semanas



28 de diciembre 2018

Un padre en Quebec demandó a McDonald's por presuntamente violar las "leyes de publicidad infantil" de la provincia.

El padre de tres hijos, Antonio Bramante, afirmó que la cadena de comida rápida había infringido las estrictas normas de publicidad en su lugar natal, Quebec, Canadá.

Como se informó, la provincia prohíbe a cualquier empresa que los niños menores de 13 años sean el objetivo de mercado de un producto en particular. Bramante es el principal acusador de la demanda que ya ha sido certificada por el tribunal.
Según Bramante, él y su familia son clientes habituales de los McDonald's locales, ya que comen en el lugar de comida rápida una vez cada dos semanas debido a las peticiones de sus pequeños.
Él estima que ha gastado cientos de dólares comprando cajitas felices, debido a que la mayoría de los juguetes ofrecidos con el menú infantil, están vinculados a populares películas animadas o dirigidas a niños.

La molestia de Bramante radica en que McDonald's lanza juguetes relacionados con los personajes de las películas cuando son estrenadas y debido a que promocionan todo la colección como un juego completo, los niños se ven exhortados a hacerse con la colección y no con solo un juguete.

Además, de ello, el demandante también señaló que la cadena se dirige directamente a los niños, ya que exhiben los juguetes de la cajita feliz al nivel de sus ojos.
En Quebec, las empresas no pueden tener como objetivo de mercado a niños menores de 13 años, siendo uno de los pocos lugares del mundo con una estricta ley en referencia al público infantil y los productos vinculados con ellos.

Desde 1980, también tiene una ley que prohíbe la comercialización de alimentos poco saludables para los pequeños de la casa.
El abogado de Bramante, Joey Zukran, exclamó: "McDonald's tiene la obligación legal de respetar esa ley y no lo están haciendo, y al menos en Quebec están obligados a cumplirla".

También dijo que cualquier persona que haya comprado una Cajita feliz en Quebec desde noviembre de 2013 hasta el presente, tiene permitido presentar solicitudes para ser incluida como demandantes.
Bramante no solo quiere ser compensado, sino que está en busca de una acción disciplinaria.

En cuanto a McDonald's Canadá, publicaron una declaración que decía: "Somos conscientes de nuestras obligaciones según las leyes de publicidad de Quebec y reiteramos que no creemos que esta clase de acción tenga mérito".

Las leyes de publicidad infantil en el país tienen tres excepciones, que son para anuncios en revistas infantiles, para promover eventos de entretenimiento para niños y para publicidad a través de escaparates, exhibidores, empaques y etiquetas.

Mientras tanto, una madre de una niña de 14 años también presentó una demanda de $ 1.56 millones contra McDonald's en el centro de Oregón por supuestamente servirle una taza de agua muy caliente a su hija.

Según informes, la niña tenía "quemaduras de espesor parcial" en el abdomen, la ingle y los muslos internos.

En otra historia, un hombre quería probar un punto de que podía perder peso y comer comidas de McDonald's al mismo tiempo. Durante un mes, solamente comió alimentos del restaurante y lo compensó con ejercicio.

Ya son más de 500 los enfermos por un brote vinculado a ensaladas de McDonald's

Agosto 2018

La cantidad de personas enfermas por un brote de una enfermedad gastrointestinal llamada ciclosporiasis, vinculada a las ensaladas de McDonald's, ahora es 507, dijeron funcionarios federales estadounidenses de salud el jueves.

Todos los casos han sido confirmados con pruebas de laboratorio. 24 de esos pacientes han sido hospitalizados.

Las enfermedades comenzaron entre el 20 de mayo y el 21 de julio, según los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés).

Las enfermedades han sido reportadas en 16 estados. Los estados son Connecticut, Florida, Iowa, Illinois, Indiana, Kentucky, Michigan, Minnesota, Missouri, Nebraska, Ohio, Dakota del Sur, Tennessee, Virginia, Wisconsin y Nueva York.

Los pacientes en Connecticut, Nueva York, Tennessee y Virginia compraron sus ensaladas mientras visitaban Illinois y el paciente de Florida compró la ensalada sospechosa mientras estaba en Kentucky, según los CDC.

"La evidencia epidemiológica indica que las ensaladas compradas en los restaurantes McDonald's son una fuente probable de estas infecciones. La investigación está en curso, y la Administración de Medicamentos y Alimentos (FDA, por sus siglas en inglés) está trabajando para determinar las fuentes de los ingredientes que eran comunes a las ensaladas servidas en McDonald's", dijeron los CDC.
El parásito cyclospora causa enfermedad intestinal en personas que consumen alimentos o agua contaminados. Los síntomas pueden comenzar una semana o más después de consumir alimentos o agua con el parásito. Incluyen diarrea y defecaciones frecuentes, a veces explosivas, según los CDC.

Quienes están infectados también pueden experimentar pérdida de apetito, pérdida de peso, calambres estomacales o dolor, náuseas, gases y fatiga. También pueden presentarse vómitos, dolor de cabeza, fiebre, dolores en el cuerpo y síntomas parecidos a los de la gripe.

La enfermedad puede durar de unos pocos días a algunos meses, y los pacientes pueden sentirse mejor, pero luego empeorar nuevamente. Los pacientes pueden ser tratados con antibióticos.
En julio, McDonald's sacó la mezcla de ensalada sospechosa de aproximadamente 3.000 establecimientos y cambió su proveedor.

Posteriormente, la investigación del brote encontró el parásito en una muestra de mezcla de ensalada Fresh Express de lechuga romana y zanahorias que había sido distribuida por la cadena de restaurantes.

El 27 de julio, Fresh Express retiró algunas lechugas que se habían suministrado a clientes mayoristas e institucionales.

Opresión animal (de las especies animales no humanas)

Prefiero escribir "opresión" y no "explotación", ya que la explotación puede fácilmente ser cambiada por "trato justo" como por ejemplo tenemos las llamadas "huevos de gallinas libres", las "vacas felices",... Además en este caso lxs animales no humanxs no han ido (a McDonalds ni a algunas de sus granjas o de sus distribuidores) voluntariamente para ser usadxs, o tampoco han ido mediante engaños o con la promesa de un pago. Lxs animales no humanxs son secuestradxs y asesinadxs por McDonalds y sus aliadxs. Y les secuestran por el hecho de ser animales de otras especies (no humana) quienes por concepto del especismo son consideradxs inferiores y de pertenencia y dominio humanx. Secuestradxs para ser usadxs violadxs y luego asesinadxs para que sus cuerpos inertes y secresiones sirvan de alimento en esas cadenas.

Ninguna especie animal debería ser usada y oprimida. Así como nuestra especie animal humana añora la libertad y lucha por obtenerla, también las demás especies animales lo hacen. Eso es algo común en esta lucha que llamamos la lucha por la liberación animal, o la lucha por la libertad. La libertad la merecemos y la queremos todxs.

Lxs animales no humanxs usadxs por McDonalds y toda la industria especista y antropocentrista, aumentan cada vez más, eso como resultado de los comerciales en los medios de comunicación y de la normalización del especismo. En total, no importa si las condiciones son extremas para esxs animales no humanxs, lo que importa es que no les usen ni les restringan la libertad y les dejen vivir en libertad donde estén.

No es nada nuevo que el especismo se ha mantenido como primera línea mediante el consumo cárnico y de secresiones de animales no humanxs, eso ha sido porque la sociedad ha vivido en una mentira en ese y otros muchos temas más, recibiendo conocimientos o siendo estos impuestos a través de las costumbres que cada cultura adoptaba según su época y escenario. Se dice que la especie animal humana (el homo sapiens para ser más exactos) sobrevivió gracias a que cambió su dieta alimenticia: de frugívorx a omnívorx. Este cambio fué por motivos extremos dados por el clima, este cambio fué progresivo, no fué ni siquiera de un año a otro. Tardó nuestra especie en llegar a consumir lo que ahora está normalizado. De recolectorxs pasamos a ser carroñerxs y luego de eso a ser cazadorxs recolectorxs. Ahora se paga para que otrxs hagan esa labor para recibir nuestros "alimentos". Y esa labor viene acompañado de prisiones (granjas, centros de engorde, mataderos...) y de tecnología cada vez más eficáz para evitar que lxs animales no humanxs escapen o se subleven o ataquen a sus captores. Tecnologías invasivas para maximizar el número de crías, de nutrientes de sus carnes y secresiones.

Violaciones en las cuales se eligen lxs progenitorxs para "mejorar la producción". Productos son como les ven y tratan.

Y ante reclamos por "maltrato animal", las empresas que tienen más dinero e infraestructura han optado por elegir mejor trato, más espacio para sus prisiones, más limpieza de su entorno, mejor comida (fortificada con transgénicos), ... y mejores formas de asesinarles humanitariamente.
Hasta les implantan lentes de realidad virtual para que lxs animales no humanxs crean que están en el campo en libertad, y así puedan dar "mejor producto".

Sabiendo todo esto, debería llamar a quien aún no es veganx, a aplicar la empatía porque la libertad y el cuidado de nuesra integridad es cosa de toda especie animal y no solo de la nuestra.

Si eres unx luchadorx social, ambiental, de clase, antifascista, antiracista, transfeminista y todos los antis opresiones, entonces el ser veganx también debe ser parte de tu lucha. Como también lo deben ser todas esas luchas, parte de la lucha de nosotrxs lxs veganxs. Vamos por la liberación total ☺

Y no se trata solo de la no felicidad de lxs animales no humanxs aprisionadxs usadxs y asesinadxs por McDonalds y demás empresas e industrias, se trata de la libertad, eso tan importante para todx ser (consideradx sintiente o no).

Ese tipo de propagandas como la de la foto, llevan un mensaje reformista, y las prisiones la esclavitud la cosificación ... y la supremacía no se deben reformar ni maquillar, se deben eliminar en su totalidad.

¿ Veganxs que apoyan Mcdonalds ?

Ser veganx y consumir en Mcdonalds solo porque tiene opciones "veganas", es una contrariedad a los principios por las cuales se adopta el veganismo como una de las formas de lucha por la liberación animal y liberación total.

El punto es que McDonalds no le está haciendo ningún favor a lxs demás animales al vender opciones "veganas", solo está aumentando el número de clientela y normalizando sus centros de ventas al tener a sus ex-enemigxs sentadxs ahí disfrutando sus opciones "veganas". Es una ilusión el creer que porque venden opciones "veganas", van a disminuir su venta de carnes y

secresiones. Basta investigar sobre el alarmante aumento de ganaderías anivel mundial. Además de las nuevas tendencias de consumo de carne de monte, que es consumir la carne de animales salvajes, para quienes no desean comer ya carne por motivos de salud en la cual se evita consumir carne de animales no humanxs que les hacen comer fármacos de todo tipo y que viven en condiciones de hacinamiento y suciedad. Esa es la solución que muestra el especismo cuando se evita hablar de la libertad (que todx animal añora vivir y obtener) en las difusiones física y virtual que se hace sobre veganismo.

Toda empresa sobrevive de su clientela, si en realidad queremos que McDonalds e industrias desaparezcan, debemos ser parte del sabotaje total y no gente esperanzada en que van a cambiar o con remordimientos por ya no consumir lo que antes hacíamos con gusto y claro talvés en varios casos sin nociones de lo que sucedía detrás de esas vitrinas platos menús y avisos publicitarios.

Una excusa muy usada por lxs veganxs que apoyan a McDonalds y toda empresa especista que saca opciones veganas, es respecto al financiamiento en tanto que si vamos a un mercado también estamos contribuyendo al señor del puesto donde compramos nuestras frutas ya que es alto probable que ese señor no sea veganx. O si compramos en un minimarket alguna verdura, estaremos igual financiando la compra de productos especistas que ahí se venden.

Ante eso, esta repuesta y no solo oral ni escrita, viene acompañada de un cambio radical en nuestras vidas. Es el anticonsumismo, o la dirección hacia ello. Es también cuestión de responsabilidad colectiva y de desprendimiento de hábitos servicios y productos que antes nos "facilitaban la vida" a cambio del dinero que otorgábamos por ellos. Así como hicimos un esfuerzo (quieran aceptarlo o no) al elegir ser veganxs, es también cuestión de esfuerzo sumado a otros cambios psicológicos y emocionales el cambiar toda nuestra forma de vida que ya de por sí está alejada del equilibrio planetario que hay con lxs

demás animales con el medio ambiente y microorganismos con los cuales nos relacionamos y nuestrxs ancestrxs se han venido relacionando por millones de años.

Sin ese cambio, nos será dificil dejar el consumismo, y solo estaremos cambiando una forma de explotación por otra. Perpetuando así este sistema basado en dominación y opresión.

Nos ayudaría a crear comunidades o barrios o grupos donde podamos empezar a sembrar y cosechar nuestros propios alimentos usando la permacultura pero de la que no usa a otrxs animales para el crecimiento de las plantas. Y también respetando a lxs demás animales que también se alimentan de las plantas como nosotrxs, lo que crece no es de propiedad exclusiva nuestra. He ahí que también tenemos que romper con la lógica de la propiedad privada, la cual es aplicada por el especismo con lxs demás animales. De ese modo intercambiaríamos lo que cosechamos, y así evitaríamos comprar alimentos en cualquier sitio. Ah, para eso también tendríamos que dejar de lado eso de querer consumir alimentos que no crece en nuestro entorno o que para su crecimiento demanda mucha energía de suelo y compuesto orgánico, ni tampoco recurrir a comprarlos. Pero recordar que todo cambio viene con un proceso, y ese proceso depende de nuestras ganas nuestros conocimientos y del como reaccionemos ante ello.

Desde luego que como el veganismo no es solo alimentación, el cambio lo debemos dar en todo aspecto, hasta dejar totalmente el consumismo ya que el consumismo alimenta las industrias y las tecnologías que no son neutras como aseguran muchxs veganxs y no veganxs.

Hay formas de dejar todo eso, una de ellas son las ferias de trueque, donde se intercambian no solo alimentos sino ropas, demás productos y servicios (masajes, tautajes, talleres, ...) que aún usaremos en este camino de transición hacia el no consumo y otras que quedarán en nuestro cuerpo y conocimiento.

También tenemos las gratiferias, donde se exponen lo que vamos a dar sin la urgencia ni la condición de recibir algo a cambio. Por lo que he averiguado, la idea es que quien se lleve lo que ponemos a disposición es porque realmente lo va a usar y no meramente lo va a acumular como se suele hacer con los productos que compramos. El desprendimiento es la pieza clave ahí ☺

El recicle, no solo de alimentos sino de otras cosas que usemos y podamos rescatar de estas ciudades donde se suele renovar de productos no porque ya no sirvan sino porque ya no nos gusta o salió una nueva versión de ellos, o porque tienen alguna falla o rotura...

Jornada del 16 de octubre 2007, día internacional en contra de McDonald's

Desde mediados de los 1980, el 16 de octubre (día de la comida según las Naciones Unidas) ha sido el dia mundial Anti Mc Donalds. En todas partes del mundo se han hecho, y Mérida no se quedó atrás, desde las 2:30 pm hasta las 7:00 pm aproximadamente, jóvenes de distintos lugares y distintos pensamientos se unieron por una causa común: manifestar repudio por el ícono de las empresas multinacionales de comida rápida, que no hacen más que producir hambre en el mundo, basura, maltrato animal, pésima alimentación y violación de los derechos laborales.

La tarde estuvo cargada de consignas y desde luego rechazo por parte de los títeres de la empresa y los tombos que nunca faltan para "ver cómo hacemos para sacar a estos de acá".

¿Hamburguesa McVegetal? Día Mundial Anti McDonald´s

Hoy, día 16 de octubre, es el Día Internacional contra McDonald´s. La razón de por que hoy, lo explica un poco aquí https://actualidad.rt.com/sociedad/view/108639-mundo-dia-internacional-boicot-mcdonalds . Personalmente nunca he terminado de entender esto de "los Días Internacionales de…", como si por ejemplo, hoy estas en contra del McDonald´s pero el resto de días no. Y que decir tiene de las fechas inventadas por el capitalismo/cristianismo para potenciar eso, el capitalismo y el consumismo, como puede ser el Día de San Valentín, el Día de la Madre o el Padre,… Y luego están las fechas históricas que algún día significaron algo, una jornada de lucha, pero hoy muy desgraciadamente están alejadas de cualquier reivindicación, y se han convertido en un mero día festivo más, o en un pasacalles sin contenido. Hablo como ya se habrán imaginado de fechas como el Día del Orgullo LGTBI (28 de junio), o el anteriormente llamado Día De La Lucha Obrera, hoy "Fiesta del trabajo" (1

de Mayo), uniendo así dos términos absolutamente incompatibles; fiesta y trabajo. ¿Cuánta gente sabe realmente que se conmemora en fechas como esas?

Afortunadamente quedan fechas internacionales e históricas que siguen reteniendo esa jornada de lucha, reivindicación, protesta, y que es muy importante conservar esa actitud original, sin olvidar, como he dicho anteriormente, el resto de días del año. Como puede ser el Día Internacional del Veganismo (1 de noviembre), o el Día de la Mujer (8 de marzo). Aprovecho para recordar que este año, el Día Internacional del Veganismo se une a una Semana Internacional de Acción Antiespecista, del 30 de octubre al 5 de noviembre, en donde se invita a realizar movilizaciones, boicot, difusión, charlas,... Y en Madrid habrá por tercer año consecutivo, la manifestación antiespecista, en este caso, será el 4 de noviembre.

Pero volviendo al tema que nos atañe en este momento, me parece cuanto menos curioso que la crítica contra el McDonalds sea principalmente el daño al ecosistema (la acusan de deforestar miles de hectáreas de la Amazonía anualmente e impedir su regeneración, de desplazar a pueblos indígenas y de destruir especies. Le reprochan también la práctica de una agricultura intensiva basada en el uso de productos químicos), explotación laboral, el abuso infantil, y enfermar a humanos. Reivindicaciones que estoy absolutamente de acuerdo y comparto, como no podía ser de otra manera. Pero lo que no estoy nada de acuerdo es que el tema principal, el más grave y cruel de todos (si, aunque parezca mentira, incurren en otro tema aún mas grave y cruel que los anteriormente expuestos), la crítica hacia la explotación, esclavitud, torturas y genocidio de animales no humanos que realiza esta empresa, no pasa a ser ni siquiera un tema secundario, quedándose en una simple critica superficial a la ganadería que practican, como si hubiera algún tipo de ganadería que no llevara discriminación al diferente, supremacismo humano, convertir a personas (no humanas) en meros objetos de propiedad, explotación, esclavitud, asesinato,... Desgraciadamente nada nuevo bajo el sol.

Por mi parte, quiero aprovechar esta onomástica para recordarles a aquellxs supuestxs vegan que aplauden que una empresa como McDonald´s entre tanto genocidio, muerte, sangre, explotación de todo tipo, destrozo del ecosistema y por lo tanto de millones de personas humanas o no, tengan una hamburguesa vegetal, cuando hasta en sus propias papas fritas hay explotación y muerte animal, es apoyar al McDonald´s. Y apoyar al McDonald´s es apoyar todo esto y mucho más que es a lo que se dedica esta empresa. Por lo tanto, como debería ser obvio, apoyar al McDonalds no puede ser ni nunca sera, una acción vegan, antiespecista, por la liberación animal, ecologista, en defensa del Planeta, solidaria, empatica, ponerse del lado de lxs más oprimidxs,...sino todo lo contrario, por mucha soja que lleve una de sus crueles hamburguesas.

También aprovecho esta fecha para ilustrar con un documental de apenas 20 min absolutamente necesarios sobre el tema. Más Allá De La Hamburguesa. https://invidious.snopyta.org/watch?v=RUftlme_EtU
Si aún eres cliente de esta empresa o colaboras o apoyas de una manera u otra cualquier acción o producto viniendo de ella, imprescindible que no dejes de echarles un vistazo.

Por último quiero recordar que como ya saben el problema de fondo no es el McDonald´s. Esta u esta otra hamburguesería. Como si Burguer King o cualquier otra empresa que participe en el mayor genocidio de la historia, esclavitud, explotación y tortura de los mas inocentes, fuera mejor una que otra. El problema no es ese. El problema es el propio especismo, el antropocentismo. Y la solución, la liberación animal y de La Tierra, con un primer paso hacia ella; el hacerte vegan si aun no lo eres, y el activismo en defensa de lxs mas oprimidxs e inocentes.

16 octubre 2017

Grecia: ataques contra McDonalds y auto de un juez

Julio 2009 Atenas, ANSA (*)foto referencial de junio 2011(*)

Atentados con explosivos contra un restaurante de comidas rápidas de McDonalds en el centro de Atenas, contra el automóvil del presidente del Consejo de Estado y contra una oficina de investigación sobre la inmigración se registraron en las últimas horas, sin causar víctimas. Una bomba incendiaria fue lanzada también hoy contra la sede de oficiales retirados del Ejército en la capital griega. Los ataques fueron adjudicados por las autoridades a grupos de guerrilla marxista urbanos y a militantes anarquistas. Un artefacto explosivo de mediana potencia detonó en el barrio de Ambelokipi, en el centro de Atenas, provocando que la policía pensara en un primer momento que estaba dirigido contra una oficina de impuestos cercana, pero después concluyó que el objetivo fue un restaurante de la cadena McDonalds. El ataque estuvo precedido por dos llamados de advertencia a diarios locales. Según los investigadores, los atacantes pertenecen a la organización armada Lucha Revolucionaria, autora de ataques contra objetivos policiales, y ligada a otro grupo, Secta de los Revolucionarios, que reivindicó recientemente el asesinato de un policía.

La violencia se recrudece en Grecia con ataques a un ministerio, tiendas (entre ellos un Mcdonalds) y bancos

sábado, 13 de diciembre de 2008

ATENAS.- Grupos de jóvenes encapuchados atacaron con artefactos incendiarios sedes bancarias en Atenas, así como las oficinas del Ministerio de Medio Ambiente y diversas tiendas, tras una semana de disturbios desde la muerte de un joven de 15 años por un disparo de la policía local.

Los jóvenes que protestaban en las calles de la capital arrojaron cócteles incendiarios a dos filiales bancarias ubicadas en el centro, así como a una tienda de McDonalds y dos de la empresa española Zara. También fueron atacadas las oficinas del citado Ministerio, que sufrió severos daños materiales. Estos incidentes enturbian una jornada de manifestaciones pacíficas. Cientos de estudiantes habían protagonizado una sentada frente al Parlamento, en

el lugar de la Tumba del Soldado Desconocido, con rosas y velas en las manos en memoria de Alexis Grigoropulos.

Por entonces, los únicos entrentamientos con la policía eran verbales: "policías, cerdos asesinos" o "protegeros, han llegado los asesinos en uniforme".

Ante las comisarías de diversos puntos de la capital grupos de adolescentes, acompañados por algunos profesores, se concentraron para expresar su repulsa por la violencia policial, lo que causó de forma aislada retenciones en el tráfico.

En la segunda ciudad griega, Salónica, mil estudiantes y trabajadores protestaron bajo una lluvia torrencial contra la muerte del joven. Varios radicales rompieron cámaras de vigilancia de algunos bancos ante la pasividad de la policía, que no intervino para evitar disturbios.

La madre del policía acusado: 'Mil, mil perdones'

Los vecinos del barrio Exarhia, en el que cayó muerto el adolescente, pidieron que a partir de ahora se conozca con su nombre la calle del trágico suceso, llena de flores y velas.

La madre del policía acusado de la muerte del joven, Epaminontas Korkoneas, pidió "mil, mil perdones" a la familia de la víctima en la emisora ateniense Alpha. Korkoneas ha sido muy criticado por la prensa, por no expresar arrepentimiento por lo sucedido y por sus insinuaciones sobre el presunto comportamiento conflictivo del joven muerto, desmentido por sus profesores y amigos.

La madre de Grigoropulos también habló en la emisora y declaró que no deseaba venganza y que sólo quería llorar la perdida de su hijo.

Una primera evaluación de los daños de la orgía de violencia de los últimos días eleva a 400 las tiendas destrozadas y sitúa las pérdidas en más de 200 millones de euros (267,8 millones de dólares), a lo que se agrega un descenso en las ventas del 20 por ciento en plena temporada Navideña.

La crisis social pasa factura al Gobierno griego y a los partidos

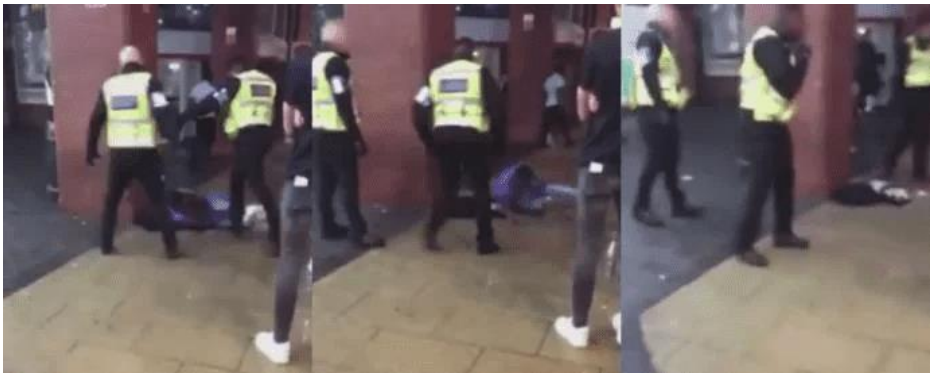
La gestión de la crisis ha pasado factura también al Gobierno conservador, como demuestra que en uno de los primeros sondeos tras comenzar los disturbios, publicado en el dominical 'Proto Zema', Nueva Democracia se encuentra casi cinco puntos por debajo del partido socialista griego PASOK.

El 55% de los encuestados opinó que la policía ha sido ineficaz en su labor de resguardar los bienes públicos y privados durante los disturbios. Según analistas consultados por el canal ALTER, la crisis ha afectado a todo el sistema político, al aumentar la brecha entre los políticos y la juventud.

El desprestigio de la clase política parece afectar a todas las formaciones, ya que un sondeo del centro demoscópico 'Focus' muestra que Nueva Democracia ha perdido cinco puntos porcentuales de apoyo en los últimos 20 días, el PASOK un 2,5% y los únicos que logran avances, de sólo el 0,3%, son los comunistas.

Por su parte, el primer ministro democristiano Costas Caramanlis declaró desde Bruselas que no dimitirá y llamó a la ciudadanía a distinguir entre los que protestan por la muerte de Grigoropulos y "los elementos extremistas" que originan violencia y destrucción.

Guardia de seguridad de McDonald's golpea a un hombre que estaba tirado en la calle



Noviembre 2019

En redes sociales ha circulado un video que muestra a un vigilante de seguridad de una sucursal de comida rápida de Reino Unido patear a un hombre que se encontraba en la calle.

En la grabación difundida en las plataformas digitales se aprecia el momento en que el guardia arremetió a golpes contra el sujeto que estaba tirado en el suelo, en el centro de Leeds.

De acuerdo con testigos, la riña habría iniciado cuando la víctima y sus amigos ofendieron al personal de seguridad de un McDonald's, además de aventar botellas de cristal contra el local.

Y es que según se informó, los trabajadores le negaron la entrada a los individuos, lo que habría provocado el altercado y después en las agresiones contra el hombre, mientras estaba tumbado en el piso.

En las imágenes se observa que, al ser sorprendido por los ataques, el sujeto se cubrió con los brazos, en tanto que el agresor, acompañado de otros empleados, utilizó los puños para ahuyentar a su víctima.

Tras los hechos, la empresa anunció que el vigilante fue despedido hasta que se realicen las investigaciones que deslinden responsabilidades.

Quisieron prender fuego un local de McDonald's durante la marcha por el 20 de diciembre

2013 - Militantes de una agrupación trotskista defendieron al local de comida rápida de unos diez encapuchados con banderas anarquistas que quisieron incendiarlo.

Las jornadas del 19 y 20 de diciembre del 2001, cuando la crisis social, económica y política dejó 38 muertos en todo el país y derribó el gobierno de Fernando de la Rúa, apenas figuran en las redes sociales, aunque se mantienen vivas en el recuerdo de los protagonistas y familiares de víctimas, que esperan en febrero el inicio del juicio. En este marco, militantes de distintas organizaciones sociales y sindicales se movilizaban hacia la Plaza de Mayo para conmemorar las protestas del 20 de diciembre de 2001, cuando De la Rúa tuvo que abandonar el poder. La marcha se inició en la esquina de 9 de Julio y la Avenida de Mayo y algunas de las agrupaciones que participan son Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS), la Coordinadora contra la Represión Policial e Institucional (Correpi), la Fora, Convergencia Socialista y ATE, entre otras.

La marcha registró un incidente, cuando cerca diez personas, encapuchadas y con banderas negras con la identificación "anarquistas" trataron de prender fuego un McDonald's ubicado sobre Avenida de Mayo. Ante ello, militantes del PTS que participaban de la movilización intercedieron para evitar los incidentes y terminaron enfrentándose con los agresores.

Chile – Relato a la memoria antiautoritaria del compañero Javier Recabarren; Sobre la protesta contra McDonald's del día 18/10/2014 y la acción antiautoritaria de ataque en la que Javier participó.

19 octubre 2016

El compañero Javier Recabarren fue un anarquista de intensa práctica pese a su muy corta edad, que con sólo 11 años ya había asumido un estilo de vida vegano y una práctica real por la libertad de todos los seres, demostrando que la rebeldía no entiende de edad ni de las categorías adultistas de la sociedad, sino de convicciones, de sueños, de sentimientos que se llevan dentro y se traducen en actos, palabras y esfuerzos consecuentes.

El compañero Javier participó de varios actos e instancias anárquicas y antiespecistas. Movilizaciones y manifestaciones, disturbios y enfrentamiento callejero, charlas, debates y difusión. Desgraciadamente, el compa cayó muerto el día 18 de marzo del año 2015, tras ser atropellado por un bus del Transantiago en las calles Radal con Alameda, en Santiago de Chile. Para conocer más sobre la vida del compañero, dejamos aquí la "Publicación a la memoria rebelde e insurrecta de Javier Recabarren", https://vozcomoarma.noblogs.org/files/2016/06/Semana-de-Agitaci%C3%B3n.pdf

fanzine que incluye un compilado de palabras y acciones en respuesta a un llamamiento a 1 año de su muerte.

También aquí se puede ver o descargar otra publicación en memoria de Javier.
https://vozcomoarma.noblogs.org/files/2016/03/Javier-Recabarren_memoria-insurrecta.pdf

A continuación, sigue un relato anónimo, recibido en el correo electrónico, que narra una manifestación contra la cadena de "restaurantes" Mc Donald's, por su participación en la explotación masiva y el exterminio de animales para convertir sus restos en asquerosa "comida rápida". En aquella protesta, el 18 de octubre de 2014, Javier participaba junto a otrxs compañerxs en un bloque antiespecista que atacó el Mc Donald's tratando sin éxito de romperlo y dispersándose al recibir una carga policial. La historia cuenta cómo el compañero Javier no sólo participó activamente en la acción, sino que una vez capturado por la policía, logró escapar. Un relato digno de leer, que nos hace sonreír quizá más todavía en memoria de ese pequeño pero fiero compañero.

————————————————

El día 18 de octubre del año 2014, desde las 14:00 hrs, se realizó una protesta animalista contra McDonald's desde Plaza Italia hasta Los Héroes.

Tranquilamente marchábamos un pequeño bloque de Punk's y Anarquistas el cual se sumó con las ganas de participar de aquella protesta generando una espontánea revuelta destructiva contra la industria de comida plástica y muerte de animales. Al llegar la multitud (junto al bloque) a calle Santa Rosa con Alameda (lugar donde se ubica un McDonald's) comenzaron los gritos de lxs animalistas y de lxs esclavxs asalariadxs de aquel lugar, quienes terminaron bajando las cortinas de seguridad. En ese instante es cuando unxs cuantxs

jóvenes encapuchadxs y otrxs a cara descubierta (entre ellxs el compa Javier Recabarren) comenzaron a darles patadas, palos y con lo que pillaron a su paso en contra de las cortinas metálicas, llegando al punto de lograr doblar una cortina de acero y provocar en la superficie un hueco para entrar. Acción impedida por la yuta que llegó en ese momento, provocando la dispersión de lxs compas entre la multitud.

La yuta al ser un número mayor comenzaron con la caza a lxs capuchas, en ese momento es cuando agarran entre dos pacxs a Javier, entre varixs se le intenta rescatar, pero lxs pacxs lo frustraron a punta de lumazos, resultando heridxs varixs compas. Esta acción genero más odio entre lxs capuchas hacia la asquerosa yuta por lo que nos abalanzamos hacia el retén policial (donde estaba Javier) y la micro donde habían más compas detenidxs. En ese momento la yuta al no poder controlar la revuelta se desesperaron y es ahí cuando Javier abre la puerta del auto de lxs pacxs y se baja corriendo burlando a la autoridad, quedando así lxs bastardxs totalmente humilladxs.

Javier corrió hacia la multitud perdiéndose en ella (que cobardemente avanzaba sin prestar ayuda a lo que sucedía atrás, típico) mientras lxs compas del pequeño bloque que quedábamos sin ser detenidxs ibamos todxs dispersxs. En lo personal noté que la yuta andaba buscando desesperadamente a alguien entre la protesta, en ese momento se me acerca Javier y un compa Punk. Javier me dice: "hermanx me escapé de la patrulla de lxs pacxs" al decir aquellas palabras el compa soltaba una risa. Luego me dice: "...Pero me andan siguiendo, me andan buscando, apañame". Al notar que al compa lo andaban siguiendo de inmediato le dije: "Compa, pongase a mi lado pa' que pase piola y separate de tu compa, júntense en una plazita después". Ahí caminamos con el Javier entre la multitud y al ser pequeño el compa se camufló entre mi ropa y la masa. La yuta no logró pillarlo.

El Javier se reía porque me contaba que fue fácil escaparse de lxs pacxs, que eran weones porque dejaron entre abierta la puerta del auto, pero como lo

andaban buscando estaba un poco urgido. Al rato después llegamos a la plazita acordada y notó que su compañerx Punk estaba esperándolo, por lo que pudo zafar de lxs pacxs también.

La sonrisa burlona de Javier Recabarren escapando de la detención, resulta ser un buen recuerdo subversivo y de revuelta contra toda forma de poder y autoridad.

JAVIER RECABARREN, PRESENTE!!!

...En el recuerdo vivo y en la acción por la Liberación Total!!!

*Javier Recabarren, de 11 años de edad, compañero anarquista, vegano y acérrimo defensor de la lucha por la liberación animal, cayó muerto el día 18 de marzo del año 2015, tras ser atropellado por un bus del transantiago en las calles Radal con Alameda. En Santiago de Chile.

A todas las presas no humanas

Cuando digo que siento tu dolor, es solo una verdad a medias.
Lo digo porque te aseguro que me duele, me paraliza un rato.
Me hace un nundo en el estómago, me invade la cara de lágrimas.
La vida pierde el sentido, si es que alguna vez la tuve.

Pero te miro de nuevo, y honestamente no, no siento tu dolor.
No vivo entre barrotes, no me arrancan la piel.
No me inyectan medicamentos sin mi consentimiento,
no me arrancan trozos del cuerpo, no me violan para robarme la leche.
No me dan latigazos, no me hacen atravesar aros con fuego.

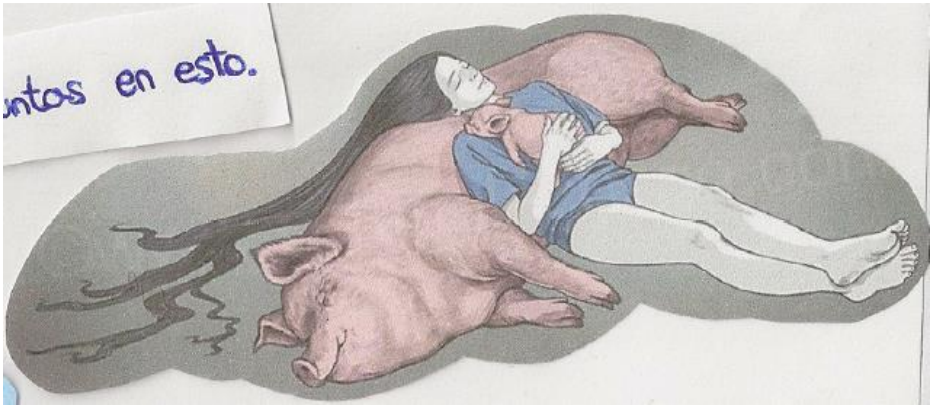
No me encierran en recintos de cristal, para que otras me miren.
No no no, definitivamente no.

Y miro mis manos, y son iguales que las de tus carceleras, y duele de nuevo.
Pero sentir, sentir contigo, implica estar contigo,
implicarme con tu dolor.
Aunque por mi piel no pase ese dolor, puedo ponerme en la tuya.
Y llevar un poco de él dentro...

Ahora estoy trabajando seriamente para que todo ese dolor, tuyo, mío, profundo, sincero, lleno de rabia, se torne en fuerza que derribe los muros que nos separan, las cadenas que nos atan, la violencia que nos hiere.

Y transforme las manos que encarcelan, en manos que liberan.

Y hace tiempo que tomé la humilde decisión de no retroceder.
Estamos juntas en esto.



artículo extraído de la Revista 1 Jauría Zine

https://jauriazine.wordpress.com/descarga/

Opresión de la tierra

Las enorme cantidades de agua que estas empresas usan para sus industrias, no es nada nuevo ni nada de solo algunas empresas. Toda empresa depreda el medio ambiente y afecta a lxs habitantes que viven en cada ecosistema.

Esto se da mediante el antropocentrismo, que es esa idea que coloca a nuestra especie animal humana como centro y fin supremo del universo. Concepto que otorga atribuciones a nuestra especie de ser lxs dueñxs de todo el planeta y le da la potestad para usar a completo antojo lo que llaman recursos naturales y en flora y fauna. La palabra "Recurso" es una palabra que le quita el valor de la vida y la libertad de cada especie y elemento de este planeta, y les hace ver como productos listos para usar mover extraer secuestrar experimentar cortar contaminar depredar violar golpear ... matar. Mcdonalds es uno de los causantes de la depredación de la amazonía, pero no es el único lugar devastado por esta y demas empresas e industrias (no

solo la ganadera). Hay otros lugares más, y otras especies en flora y fauna, además de elementos naturales contaminados y extraídos de lugares donde por causas geográficas y de equilibrio del ecosistema y biodiversidad se han asentado donde están.

Creer que solo una empresa o una industria es causante de la depredación de la amazonía o de algún otro lugar, es minimizar el impacto de las demás empresas e industrias y de nuestro modelo de vida consumista productivista extractivista y civilizado.

Espero que investiguen más para que puedan dar una mirada amplia a las industrias en general y a la civilización que desde hace milenios le ha declarado la guerra al planeta y todxs sus habitantes.
Copiaré algunos artículos focalizados en Mcdonalds y otras empresas como punto de expansión de mira hacia otras empresas e industrias, espero se tome en cuenta esto para no caer en rabias personalizadas cuando la destrucción es global. Y claro, también varias organizaciones se benefician de estos artículos ya que les sirve para negociar con otras empresas a las cuales convenientemente no atacan y para dar paso al farsante mercado verde.

Greenpeace desvela el papel de McDonald's en la destrucción de la selva tropical amazónica

Greenpeace Internacional expone hoy en Brasil, EE.UU y en toda Europa una investigación cuyas conclusiones se han dado a conocer en el informe titulado Devorando la Amazonia (1). En dicho informe, para el que se ha utilizado imágenes de satélite, vuelos áreos de verificación, trabajo de campo e informes confidenciales hasta la fecha, Greenpeace denuncia que el comercio mundial de soja está contribuyendo a la destrucción amazónica y expone el circuito de la soja desde la selva Amazónica hasta los restaurantes de McDonald`s y otros establecimientos y cadenas de distribución alimentaria de toda Europa (2).En estos momentos se está realizando acciones de Greenpeace en distintos países europeos en distintos establecimientos de McDonalds.

Tres gigantes agrícolas norteamericanos de las materias primas, Cargill, Bunge y ADM, empresas que controlan la mayoría del mercado de la soja en

Europa (3), están fomentando la destrucción de la selva para plantar la soja que servirá para la alimentación animal en Europa. Cargill está liderando esta expansión y ha hecho tratos con hacendados sin escrúpulos que han falsificado títulos de propiedad y deforestado terrenos públicos o de las comunidades indígenas. Algunos de ellos, incluso, han estado utilizando trabajo esclavo.

"Cargill está arrasando la Amazonia para cultivar soja con la que se alimentan los pollos en Europa" ha declarado Miguel Angel Soto, responsable de la Campaña de Bosques de Greenpeace. "Cada vez que entras en McDonald`s podrías estar comiendote un bocado de selva amazónica".

Cargill ha construido ilegamente su propio puerto fluvial en el corazón de la Amazonia (Santarém, estado de Amazonas), desde el cual exporta soja a los puertos españoles como Barcelona. Una vez importada, la mayor parte de la soja se utiliza para alimentar ganado animal como por ejemplo, pollos. Según investigaciones de Greenpeace en España, el Grupo Sada, provee de pollos a McDonald's, criados en Cataluña con piensos producidos con soja importada desde los puertos catalanes próximos, a sus instalaciones de producción de piensos y granja de pollos, en donde se desembarca soja amazónica (4).

Un reciente artículo de la revista científica Nature(5) alertaba de que en el 2050 se habrá perdido el 40% de la Amazonia si la tendencia actual de expansión agrícola continúa; con ello se amenazará la biodiversidad y se contribuirá gravemente al cambio climático; además los monocultivos de soja tienen una alta dependencia de los químicos tóxicos y, en algunos casos, han llegado a cultivar soja modificada genéticamente en la Amazonia.

"La industria alimentaría europea es responsable del problema del cultivo de soja en el interior de la Amazonia" ha señalado Soto. "Los supermercados y los gigantes de la alimentación, como McDonald`s, deben asegurar que su

comida está libre de cualquier vínculo con la destrucción amazónica, la esclavitud y el abuso de los derechos humanos".

Notas:

1. El informe publicado por Greenpeace Internacional en Holanda, se puede descargar en castellano en www.greenpeace.es. Además hay

disponibles imágenes de betacam SP de la destrucción de la Amazonia por el cultivo de soja.

2. Greenpeace tiene evidencias de lo siguiente:

La soja de granjas de la Amazonia es esportada desde Santarém a Europa, junto con soja no amazónica. Cargill exportó más de 220,000 toneladas de soja de Brasil desde Santarém a Liverpool en Inglaterra desde Marzo de 2005 a Febrero 2006.

Greenpeace siguió soja desde Santarém hacia las instalaciones de Cargill en Liverpool al productor de piensos que procesa pollos para producir los McNuggets y otros productos de Sun Valley. Un representante de Sun Valley le dijo a Greenpeace que el 25% del pienso de sus pollos se produce con soja proveniente de las instalacones de Liverpool.

Sun Valley prove a McDonald' s a largo de prácticamente toda Europa.

A través de otras instalaciones McDonald' s en Wolverhampton y en Orleans en France, Sun Valley es el mayor proveedor de pollo de McDonald's en Europa, produciendo la mitad de los productos que contienen pollos utilizados por McDonald's en Europa.

En una reunion mantenida con la semana pasada entre McDonald's y representantes de Greenpeace en Bruselas, la compañía no negó que los pollos que utilizan se alimente con soja proveniente del amazonas.

En España, según investigaciones de Greenpeace y comunicaciones personales con el sector del pienso, en el matadero del Grupo Sada en Toledo se sacrifican los pollos que luego terminan siendo parte del menú español de Mc Donalds. Los pollos que salen del matadero de Sada destinados a Mc Donalds son alimentados en Lleida y los piensos para alimentarlos son producidos con soja obtenida de los puertos catalanes, en donde en repetidas ocasiones se ha desembarcado soja amazónica.

Asimismo, Nutreco y sus empresas subsidiarias, cuyas instalaciones principales se encuentran en Amsterdam, es un cliente importante del puerto de Cargill en Amsterdam, que durante el año 2005, importó más de 500.000 toneladas desde el puerto ilegal de Cargil en Santarém.

3. Cargill, junto con Bunge y ADM controlan el 60% de la producción de soja en Brasil y más de tres cuartas partes de la industria europea transformadora de soja que provee de soja y de aceite de soja al mercado de los piensos

4. Durante el año 2004 y 2005, desde los dos puertos ubicados en el corazón del Amazonas (uno de los cuales, el de Santarém, es ilegal), se enviaron a España más de un millón de toneladas de soja. En el 2005, al menos 13.500 tons. de habas de soja de Pará (Amazonas) y 2.300 toneladas de Rondonia desde dos puertos ubicados en el Amazonas (uno de los cuales es ilegal, Santarém). Durante 2005, un navío salió desde Santarém y 5 desde Ponta de Madeira.

5. Nature, 23 de marzo de 2006.

La deforestación del Amazonas vinculada a McDonald´s y gigantes británicos del comercio minorista

Restaurantes británicos de comida rápida y cadenas de supermercados, incluidos Tesco, Morrisons y McDonald´s, compran su pollo a Cargill, que alimenta a sus aves con soya importada, la mayor parte, según parece, viene del Amazonas boliviano y el Cerrado brasileño —áreas que están siendo rápidamente deforestadas para dejar paso a nuevas plantaciones de soya—.

Hace una década, Cargill y otras empresas globales de materias primas acordaron dejar de comprar soya del Amazonas brasileño y establecieron una Moratoria de la Soya en la región.

Pero un estudio reciente mostró que Cargill y otras empresas simplemente empezaron a abastecerse de soya de áreas de los alrededores, como el Amazonas boliviano y el Cerrado brasileño, una zona de sabana inmensa, parte de la cual está incluida en la definición brasileña de la Amazonía Legal.

Ese cambio ha resultado en una rápida deforestación en ambas zonas; un informe de Mighty Earth reveló que el distribuidor de soya estadounidense

Cargill es uno de los principales compradores de esa soya. Cargill se ha opuesto durante mucho tiempo a las iniciativas para ampliar la moratoria de la soya al Amazonas boliviano y el Cerrado brasileño, a pesar de las peticiones de ONG, científicos y el ministro del medio ambiente brasileño.

Una investigación de Mongabay, impulsada por un informe realizado este año por la ONG Mighty Earth, sugiere que los consumidores que compran los pollos de alguno de los grandes supermercados británicos y las cadenas de comida rápida pueden estar alimentando, sin querer, la deforestación desenfrenada en el Amazonas boliviano y la sabana brasileña.

Tesco, Morrisons y McDonald's compran sus pollos a Cargill, la mayor empresa privada en el mundo que alimenta sus aves con soya importada. La distribuidora de alimentos estadounidense compra su soya a grandes empresas agrícolas que a menudo queman y talan grandes extensiones de bosque nativo para dejar sitio a sus plantaciones.

Hace diez años, los comerciantes de soya acordaron dejar de comprar la soya del Amazonas brasileño después de fuertes presiones por parte de activistas, consumidores y vendedores como Tesco y McDonald's.

Sin embargo, a raíz de este acuerdo conocido como la "moratoria de la soya", los comerciantes globales simplemente desplazaron sus miras a las zonas cercanas del Amazonas boliviano y la sabana brasileña —una región conocida como el Cerrado, parte del cual está dentro de la Amazonía Legal como lo diseñó el gobierno brasileño— donde la deforestación está ahora extendida.

Grandes franjas de bosque en estas regiones están siendo arrasadas para dejar paso a plantaciones de soya, según un informe de la ONG ambiental Mighty Earth publicado en febrero de este año. La ONG usó drones e imágenes por satélite para identificar las zonas deforestadas y entrevistó a agricultores en más de 28 puntos clave de deforestación en Bolivia y Brasil.

La investigación reveló que la distribuidora de soya estadounidense Cargill es una compradora importante.

"Cargill está ignorando una oleada de presiones por parte de sus consumidores para proteger los ecosistemas de Sudamérica amenazados por la soya", dijo Glenn Hurowitz, director general de Mighty Earth. "Al contrario que sus competidores y proveedores, no parece que hayan entendido la urgencia de proteger las últimas fronteras salvajes del mundo de la avalancha de su soya".

Brasil es el mayor productor de soya consumida en el Reino Unido y Cargill importa el 70 % de esa soya. Aunque la soya es comúnmente asociada con la leche y los sustitutos de la carne, en Gran Bretaña la gran mayoría se usa para alimentar a los animales, lo cual constituye un 20-25 % de la alimentación de los pollos británicos. Según el Instituto del Medio Ambiente de Estocolmo, Gran Bretaña importó 394 000 toneladas de soya de Brasil en 2015, de las cuales 277 000 procedían de Cargill. En el mismo año, Gran Bretaña importó 223 000 toneladas de soya del Cerrado.

La soya brasileña de Cargill se usa para alimentar a los pollos en la planta transnacional de pollos de la empresa en Hereford, Reino Unido, que sacrifica más de un millón de aves a la semana. La empresa requiere a los agricultores que le suministran los pollos que compren las raciones alimentarias a base de soya para los pollos.

Luego Cargill vende sus productos de pollo a los supermercados británicos y las cadenas de comida rápida. Morrisons nombró a Cargill su "proveedor del año" en 2015. Tesco alardea en su página web de que trabaja con Cargill para "adoptar decisiones conjuntas sobre los compromisos de precio volumen para el trigo y la soya que constituyen el alimento para los animales", mientras que McDonald's ha citado Cargill como su principal proveedor de pollos.

Hurowitz dijo que es importante que los minoristas británicos usen su influencia para presionar a los distribuidores que están en la parte superior de la cadena de abastecimiento, como Cargill, negándose a hacer negocios con ellos hasta que dejen de abastecerse de tierras recientemente deforestadas.

En 2006, Greenpeace lazó una campaña agresiva contra los minoristas por comprar soja procedente del Amazonas. La ONG distribuyó carteles de Ronald McDonald en los que portaba una motosierra y activistas disfrazados de pollo invadieron varios locales de McDonald´s, encadenándose a sillas.

Funcionó. Una alianza entre minoristas, incluidos McDonald´s, Tesco, Marks and Spencer y Sainsbury´s, convenció a Cargill y otros distribuidores de que creasen una Moratoria de la Soya, que ha contribuido a una impresionante caída en el índice de deforestación en el Amazonas brasileño. Sin embargo, los productores de soya a gran escala encontraron una solución alternativa: simplemente desplazaron sus operaciones a las zonas de los alrededores, donde la deforestación, la producción y los beneficios han crecido como la espuma.

Diez años más tarde, Cargill todavía se opone a la expansión de la moratoria al Amazonas boliviano y el Cerrado brasileño a pesar de los llamamientos a hacerlo por parte de las ONG, los científicos y el ministro de Medio Ambiente brasileño, Jose Sarney Filho.

Hasta ahora los minoristas no han usado su influencia sobre Cargill para obligarlo a apoyar la expansión de la moratoria de la soya.

En el Cerrado brasileño, una sabana tropical diez veces el tamaño de Gran Bretaña, la deforestación ha sido impulsada por una rápida expansión del cultivo de la soya. Conocido como un "bosque invertido" por sus árboles de

pequeño tamaño con unas raíces profundas, la biodiversidad de la región posee una enorme capacidad de almacenamiento de CO2 que provoca el calentamiento global, pero solo un 50 % de su vegetación permanece intacta. En 2016, los investigadores utilizaron datos obtenidos por satélites para determinar que el campo de cultivo dentro de un estudio de 45 millones de hectáreas del Cerrado se duplicó durante la última década, al aumentar de 1,3 millones de hectáreas en 2003 a 2,5 millones de hectáreas en 2013.

En el Amazonas boliviano, un área dos veces el tamaño del área metropolitana de Londres ha sido deforestada para uso agrícola cada año desde 2011, según las estimaciones del Centro de Documentación e Información de Bolivia, no gubernamental. Esto es dos veces el índice visto en la década de los 90.

La deforestación está contribuyendo significativamente a la desestabilización del clima de la Tierra. Cuando los árboles son talados y quemados, su carbono almacenado es inmediatamente liberado en la atmósfera como dióxido de

carbono, lo que genera una décima parte de todas las emisiones que provocan el calentamiento global, según la Unión de Científicos Preocupados.

La deforestación también produce un importante daño al hábitat y a la fauna silvestre y a los acuíferos naturales. Además, la industria de la soya es una fuerte usuaria de pesticidas químicos y fertilizantes petroquímicos.

Hay quinientos millones de acres de tierras degradadas por toda América Latina donde Cargill y otras empresas de materias primas transnacionales como Archer Daniels Midland, Bunge, y Amaggi podrían, si así quisieran, expandir sus negocios sin sacrificar los ecosistemas nativos.

Cargill describió la acusación de Mighty Earth de la deforestación del Amazonas boliviano como "simplemente incorrecta".

"Compramos menos del 10 % de soya boliviana y somos muy claros en que si un agricultor ha deforestado tierras, no compraremos de ese productor", dijo Devry Boughner Vorwerk, vicepresidente corporativo de Cargill.

Sin embargo, The New York Times llevó a cabo sus propias entrevistas y confirmó que agricultores que participaron en la deforestación en Bolivia estaban vendiendo a Cargill.

Cargill también afirma que porciones del Cerrado brasileño mencionadas en el informe habían sido revisadas por el equipo analítico geoespacial de la empresa que habían encontrado que esta zona no estaba plantada con soya durante la pasada cosecha. "No compramos de esas granjas porque no han plantado soya", dijo Cargill en un comunicado.

Mighty Earth rebatió que estas negaciones eran engañosas, ya que su informe se refiere a superficies forestales taladas recientemente que todavía no estarían listas para la plantación de soya. Sin embargo, esas superficies son

propiedad de agricultores que en la actualidad venden a Cargill de sus otras granjas. Lisa Rausch, una investigadora de la Universidad de Wisconsin, confirmó que normalmente se tarda de dos a tres años después de que la superficie es talada hasta que es plantada con soya.

Un informe de seguimiento de Mighty Earth, publicado en mayo, encontró que incluso después de la publicación de la investigación original, los proveedores de Cargill continuaron participando en la tala de bosques.
Toby Gardner, investigador del Instituto de Medio Ambiente de Estocolmo, explicó que es muy difícil para Cargill garantizar el conocimiento del origen de toda su soya.

A principios de este año Gardner estaba en Brasil para ayudar con el lanzamiento de una nueva plataforma de transparencia, Trase (www.trase.earth) que permite a los consumidores y distribuidores rastrear el origen de la soya y otras materias primas hasta el nivel de ciudad.
"Cargill se abastece de más de 10 000 granjas en Brasil y las limitaciones actuales de datos implican que no tienen un sistema adecuado de diligencia preparado para inspeccionarlas e investigarlas", dijo. "El trabajo que estamos realizando con Trase es uno de los esfuerzos por intentar y ayudar a abordar esta falta de información".

McDonald's y Morrisons no realizaron ningún comentario para esta historia sobre la implicación de su abastecimiento de soya de áreas recientemente deforestadas en América Latina o su postura sobre la expansión de la moratoria de la soya a otras regiones, sobre todo el Cerrado.
Peter Andrews, Consejero de Investigación de Política de Sostenibilidad del Consorcio Minorista Británico, respondió en nombre de Tesco: "Todos nuestros miembros están comprometidos a trabajar hacia un suministro sostenible de la soya de fuentes no deforestadas. Han mostrado que gracias a la cooperación con otros minoristas y proveedores, es posible avanzar como demuestra la Moratoria de la Soya en Brasil.

"Nuestros miembros siguen buscando oportunidades para expandir su influencia más allá del Amazonas, pero el Reino Unido es un comprador relativamente pequeño y el progreso dependerá de la colaboración ulterior".

Gran Bretaña es el quinto destino de importación más grande para la soya de la sabana brasileña, superada solo por China, Tailandia, Holanda y Francia.

La carne de KFC, McDonald's y Burger King destruye la Amazonia

Las cadenas de comida rápida como KFC, McDonald's y Burger King no pueden quedarse de brazos cruzados viendo la Amazonia arder mientras siguen abasteciéndose de productos brasileños como la carne de vacuno o la soja. Los bosques se están talando y quemando para dar paso a los pastos y cultivos para alimentar el ganado, empeorando la crisis climática.

Estas empresas tienen que rechazar cualquier materia prima vinculada a la destrucción de la Amazonia y otros bosques y mostrar públicamente su rechazo a los ataques de Bolsonaro contra la selva amazónica y los derechos de los pueblos indígenas.

Marcas como The North Face, Vans y Timberland ya se han posicionado públicamente exigiendo productos que garanticen la preservación de la Amazonia. Firma para decirle a KFC, McDonald's, Burger King y otros gigantes de la comida rápida que también deben posicionarse.

Afrontar el industrialismo ; ¡si no puedes limpiar, no lo hagas!

Algunas de las más importantes cuestiones a las cuales nos enfrentamos son: ¿Qué hacer con los desechos industriales de esta cultura, con los gases de efecto invernadero, los pesticidas o los restos de plásticos en los océanos?

¿Los capitalistas pueden limpiar la destrucción que crean? O ¿El sistema industrial en su conjunto está más allá de toda posibilidad de reformarse? Las respuestas se esclarecen tras una pequeña contextualización.

Comencemos por dos adivinanzas, que no son del todo graciosas.

¿Qué se obtiene mediante la mezcla del viejo hábito de la droga con un temperamento fuerte y un arma? Respuesta : Dos sentencias de por vida por asesinato y la liberación en el mejor de los casos para el 2026.

¿Qué se obtiene mezclando dos Estados-nación, una gran corporación, 40 toneladas de veneno y al menos 8000 seres humanos muertos? Respuesta: Una jubilación, con un salario completo y beneficios (Warren Anderson, Director General de la Union Carbide, responsable de la masacre en masa en Bhopal).

El objetivo de estas adivinanzas es únicamente el de explicar que cuando se trata de asesinatos y otras tantas atrocidades, las reglas que se aplican son diferentes para los pobres y para los ricos. Y no es solamente que "la producción económica" sea un pase de salida-de-prisión-gratuita a cualquier atrocidad cometida por los "productores", sino que se trata de genocidio, de feminicidio, de ecocidio, de esclavitud, de asesinato en masa, de envenenamiento masivo, etc.

¿NOSOTROS NOS PREOCUPAMOS POR TODO ESTO? LO QUE SI SABEMOS ES QUE ELLOS NO...

El objetivo es remarcar el hecho que ésta cultura no se interesa particularmente en la reparación de sus saqueos. Claramente no, ya que de ser así, pararía de hacerlos. No permitiría salir airosos e impunes a los que están en el origen del ésos saqueos. Y ciertamente no les recompensaría socialmente por ello.

Es quizás, o no, el momento de mencionar que ésta cultura ha creado por ejemplo, 14 cuatrillones de dosis letales (si, cuatrillones) de Plutonio 239, cuya promedio de vida es de más de 24 000 años, lo que significa que en apenas 100.000 años este número habrá disminuido y sólo quedarán 3.5 mil billones de dosis letales: ¡¡Yupi!!

Y se les recompensa socialmente. Hubiera podido utilizar una mutlitud de otros ejemplos como el de Warren Anderson, que no hace mucho todavía jugaba al golf, cuando tendría que haber sido colgado (fue condenado a muerte in absentia, pero los Estados Unidos se negaron a extraditarlo) Tenemos a Tony Hayward, que supervisó el desastre del Golfo de México por parte de BP y que fue "castigado" con una indemnización de entrada, de 30 millones de dólares. Y aún podríamos agregar dos adivinanzas más, que finalmente son lo mismo:

¿Cómo se le llama a alguien que pone veneno en el metro de Tokyo? Respuesta: Un terrorista.

¿Cómo se le llama a alguien que pone veneno (cianuro) en los mantos freáticos? Respuesta: Un capitalista, director general de una corporación de extracción aurífera.

Podríamos hablar de los frackers (NdT: "persona" u "organización que emplea el 'Fracking' o 'Fractura Hidráulica"'), que toman ganancias mientras envenenan el agua subterránea. Podríamos mencionar cualquier persona relacionada de alguna manera con Monsanto. Usted podría añadir más ejemplos suyos. Podría decir que "hay que escoger bien su veneno", pero este no es el caso. Los venenos son elegidos para nosotros por los envenenadores.

LA CAPACIDAD DE LA CIVILIZACIÓN DE DOMINAR NUESTRO SENTIDO COMÚN

No dejo de pensar en una de las declaraciones más profundamente sabias (y más a menudo ignoradas) que he leído jamás. Después de Bhopal, uno de los doctores que ayudaron a los sobrevivientes, declaró que "las corporaciones (y por añadidura, todas las organizaciones e individuos) no deberían tener el derecho de crear un veneno para el cual no hay antídoto". Nótese de paso, lejos de tener antídotos, nueve de cada 10 productos químicos utilizados en

los plaguicidas de los Estados Unidos no se han probado completamente en términos de su toxicidad humana.

¿No es esto algo que comprendemos a la edad de 3 años? ¿No es ésa una de las primeras lecciones que nos enseñan nuestros padres? ¡No desordenes nada que no puedas luego ordenar!

Se trata de la motivación fundadora de esta cultura. Pero claro, podemos utilizar expresiones refinadas para describir el proceso de creación del saqueo que no tenemos la intención de limpiar y en muchos casos ni siquiera tenemos la capacidad de hacerlo.

Y entonces se crean frases como "el desarrollo de los recursos naturales" o el "desarrollo sustentable" o "el progreso técnico" (como la invención y la producción de plásticos y el ahogamiento del mundo bajo los perturbadores endocrinos, etc.) o "la extracción" o "la agricultura" o la "revolución verde" o "la alimentación del crecimiento" o "la creación de empleos" o "la construcción de imperios" o "el comercio globalizado".

Pero la realidad física siempre es más importante que todas estas denominaciones o sus razonamientos. Y la verdad es que esta cultura está basada desde su creación hasta hoy, en la privatización de los beneficios y la externalización de los costos. En otros términos, sobre la explotación del otro y un rastro de saqueos.
Caramba, se les llaman "sociedades de responsabilidad limitada" porque uno de sus primeros objetivos es el de limitar la responsabilidad legal y financiera de los que se llevan las ganancias de las acciones de las corporaciones, por los daños que comportan sus acciones.

INTERIORIZAR LA LOCURA
Esta no es una forma de dirigir a una infancia, ni mucho menos la forma de gobernar una cultura. Eso destruye el planeta. Una parte del problema, es

que la mayoría de nosotros estamos dementes, esta cultura nos ha llevado hasta ahí. No deberíamos olvidar nunca lo que RD Lain ha escrito sobre ésta locura:

"A fin de racionalizar nuestro complejo industrial-militar (y yo diría, este estilo de vida en su totalidad, incluyendo las acciones de saqueo que no tenemos la intención ni la capacidad de limpiar), debemos destruir nuestra capacidad para ver claramente lo que está justo delante y saber imaginar lo que está más allá de nuestras narices. Mucho tiempo antes que una guerra termonuclear se produzca, ya tendríamos que haber previamente destruido nuestra propia salud mental."

"Empezamos por los niños. Es imperativo atraparles a tiempo. Sin un rápido y minucioso lavado de cerebro sus espíritus podrían ver a través nuestros sucios artificios. Los niños todavía no están dementes, pero nosotros los habremos transformado en imbéciles como a nosotros mismos, imbéciles de coeficiente intelectual elevado, si es posible."

Todos hemos visto esto numerosas veces. Si usted le pregunta a cualquier niño razonablemente inteligente de siete años, como parar el calentamiento global causado en gran medida por la combustión del petróleo y del gas, la destrucción de los bosques, de las praderas y zonas húmedas, el responderá probablemente "¡paren de quemar el petróleo y el gas, paren de destruir los bosques, las praderas y las zonas húmedas!". Pero si se le pregunta a cualquier persona razonablemente inteligente de 35 años que trabaja para una gran corporación en el desarrollo sustentable, se obtendrá probablemente una respuesta primeramente a favor de la industria que paga su salario.
Una parte del proceso de lavado de cerebro que nos transforma en imbéciles, consiste en hacer que nos identifiquemos -y preocupemos – más íntimamente con el destino de esta cultura en vez del mundo físico real. Se nos enseña que la economía es el "mundo real", y que el mundo real simplemente es sólo un lugar para saquear y donde podemos verter nuestras externalidades.

¿LA NATURALEZA DEBE ADAPTARSE A NOSOTROS? ¿O NOSOTROS A LA NATURALEZA?

La mayoría de nosotros interiorizamos Esta lección tan integralmente que se nos vuelve completamente clara y transparente. La mayor parte de los ecologistas lo interiorizan. ¿Qué tienen en común la mayoría de las soluciones mainstream ("convencionales" o "de la corriente dominante") contra el calentamiento global? Todas consideran la industrialización como un hecho inmutable y que el mundo natural se ha de ajustar a esta industrialización.

Todos consideran al imperio como un hecho inmutable. Todas consideran la sobreexplotación como un hecho inmutable. Todo esto es literalmente una locura, en el sentido de estar fuera de contacto con la realidad física. El mundo real debe ser siempre más importante que nuestro sistema social, en parte porque sin el mundo real no se puede tener ningún sistema social cualquiera que fuere. Es vergonzoso tener que escribir esto.

Upton Sinclair es conocido por haber dicho que es difícil hacer entender algo a alguien, cuando su trabajo depende del hecho de que no lo entienda.

Yo agregaría que es difícil de explicar algo a alguien cuando los beneficios que almacena, a través de su modo de vida extractivista y destructivo, dependen de ello. Así que de repente nos convertimos en estúpidos en lo que concierne a los desechos producidos por ésta cultura.
Cuando la gente pregunta ¿Cómo podemos parar de contaminar los océanos con plástico?, no preguntan realmente "¿Cómo parar de contaminar los océanos con plástico?", preguntan "¿Cómo cesar de contaminar los océanos con plástico resguardando nuestro modo de vida?"

Y cuando la gente pregunta ¿Cómo detener el calentamiento global?, está preguntando en realidad, "¿Cómo detener el calentamiento global sin necesidad de cambiar el actual nivel de consumo de energía?".

Cuando preguntan de ¿Cómo hacer para tener mantos freáticos limpios?, en realidad preguntan "¿Cómo tener agua subterránea limpia y continuar usando y esparciendo por todo el medio ambiente miles de sustancias químicas, útiles pero tóxicas ,que terminan en las aguas subterráneas?".

La respuesta a todo esto: es imposible.

EN PRIMER LUGAR DEBEMOS RECUPERAR NUESTRA CORDURA. DESPUÉS HAY QUE ACTUAR.

Mientras estaba escribiendo este ensayo sobre el saqueo causado por esta cultura, había una imagen alegórica que no podía sacarme de la cabeza. Una media docena de técnicos médicos de urgencias que están aplicando un vendaje a una persona que había sido agredida por un psicópata con un cuchillo.
El personal médico trata desesperadamente de parar la hemorragia de la persona. Todo pasa en un ambiente de presión y lleno de incertidumbre, ¿Podrán parar la hemorragia antes que la persona muera?
Pero aquí está el problema: mientras que el personal médico aplica vendajes tan pronto como es posible, el psicópata sigue apuñalando a la víctima. Y peor aún, el psicópata causa más lesiones de las que el personal puede sanar. Y el psicópata está muy bien pagado por apuñalar a la víctima, mientras que la mayoría del personal que aplica estos vendajes lo hace en su tiempo libre.

Por otro lado, la salud económica está basada en la cantidad de sangre que pierde la víctima, como en ésta cultura, donde la producción económica se mide a través de la conversión de las tierras vivas en materias primas, p. ej. Los bosques en cultivos, las montañas vivas en carbón.
¿Cómo hacer que pare la hemorragia de la víctima? Cualquier niño lo comprendería y cualquier persona sana que se preocupara más por la salud de la víctima que por la salud de la economía basada en el desmembramiento de la víctima lo comprendería. La primera cosa que se debe hacer es impedir

y parar las puñaladas. Ningún vendaje será suficiente contra un asalto que se prolonga o que se acelera.
¿Qué hay que hacer al respecto de la fabricación de desechos industriales de ésta cultura? La primera etapa es parar de producir. En efecto, la primera etapa es la de recobrar nuestra salud mental, es decir, trasladar nuestra lealtad lejos de los psicópatas, y ponerla en dirección de las víctimas, en nuestro caso, el planeta, nuestra única casa.

Una vez que hayamos hecho eso, el resto son sólo detalles. ¿Cómo los paramos? Parándolos.

Una de las imágenes mas chocantes de la tragedia de Bhopal... que tuvo lugar en la noche del 3 de diciembre de 1984. Causada por la consecuente explosion de una fabrica de una filial de la firma estadounidense Union Carbide que producía pesticidas y que despidió 40 toneladas de ácidos tóxicos entre ellos principalmente el ácido cianhídrico que formaron una densa nube toxica que recorrió a ras de suelo toda la ciudad...

La sociedad cancerígena (y las enfermedades de civilización)

El Occidente está enfermo, como si estuviera sometido por los esfuerzos en contra de su enemigo más íntimo: admira sus hospitales como si fueran palacios, se jacta de que sus investigadores se hayan convertido en sus campeones, defiende sus medicamentos que exhiben como escudos de armas. No, esta sociedad no es que sea cancerígena, es cancerófila. Un tumor maligno está integrado en su programa. Cuanto mejor se le trata, mejor es. Cueste lo que le cueste, seguirá atada al petróleo, a los pesticidas, a los teléfonos móviles.

Mientras que son desplegados tantos esfuerzos que quizas salven a algunas de las presas del mal del cangrejo (cancer), son miles de nuevos pacientes que acuden cada año al holocausto, como las vírgenes al Minotauro. Por uno que murió ayer y otro que sobrevive hoy, ¿cuántos pasaran a partir de ahora bajo su yugo? En el momento en que completamos esta constatación, la convicción de que el cáncer puede retroceder debe sin embargo quedar para el final, ya que si no somos parte de la solución, ya somos parte del problema.

¿Qué sentido tiene todavía que darse al sacrosanto "comportamiento individual" cuando la epidemia se extiende a la escala de toda una civilización? A medida que los riesgos colectivos aumentan, respetar los consejos dietéticos, la asistencia a ferias de "estar en forma y bienestar" o esperar los nuevos medicamentos milagrosos resulta absurdo en un mundo donde todo, hasta el aire que respiramos, se vuelve tóxico. Un personaje de Blade Runner o de Sol Verde mordiendo una fruta ecológica en medio de una decoración de Apocalipsis no tiene cabida en una comedia. Sin duda, es la suma de nuestras renuncias lo que da al conjunto toda su coherencia, y es también la actitud de cada uno lo que podría cambiar el curso de las cosas. Pero luchar contra el cáncer requiere algo más que cuidados cosméticos. ¿Es necesario entonces cambiar el mundo para hacer retroceder al cáncer? A medida que esta lucha parece estar más allá de nuestro alcance, o perdida ya por adelantado, enseguida surgen las primeras señales de desaliento o de desesperanza, y con ellos la tentación de replegarse sobre si mismo. Sin embargo, el miedo es un mal consejero. Cuando el pediatra Maurice Titran luchó contra los efectos devastadores del alcohol en las familias, en Roubaix, nadie habría apostado un céntimo por su éxito. Hoy en día, su equipo sirve como ejemplo por la aplicación del modesto pero ambicioso lema: "Nunca hay un solo problema, sino una multitud de problemas a los que enfrentarse, y frente a los que existen también una multitud de soluciones, de las que cada una posee una parte … Por lo tanto, es posible vivir y pensar".

El plan contra el cáncer (anticancer) convoca a los profesionales y al publico en general a que cumplan con el papel acordado: atención y tratamiento. Por supuesto, escuchar no es algo que esté hoy en día en uso y no se pregunta a los médicos sobre los brotes de alergias, los suicidios o los cánceres, y mucho menos de constatar que una sociedad que fabrica sus más poderosos venenos, es posible que no sea una sociedad sana. Sin embargo, ¿qué mal, qué peligro habría en decir la verdad, no callándose las preguntas que surgen de la observación de la colectividad enferma? Para tal proposito es necesario desprenderse del dogma, enseñado en las Facultades de Medicina, de que "el

factor riesgo'' se confunde con ''los comportamientos inadecuados'', preparando naturalmente el concepto de riesgos ''elegidos'' y seguro de enfermedad a la carta. Al paciente con cáncer de pulmón siempre se le preguntará si ha sido fumador, mientras que en el caso del trabajador o la peluquera quizas nunca establezcan una relación entre su cáncer de vejiga y el uso de disolventes y tinturas, ya que nada más responderá a las preguntas que se le hagan.

Comencemos por hacer las preguntas. Jacques Richaud, neurocirujano en Toulouse, considera que ''los profesionales de la salud no pueden tomar otra postura que la de la lucidez, la transparencia y la responsabilidad, lo cual ya es mucho. Ocupan el lugar privilegiado en la recopilación de datos y pueden ser los que participen a dar la voz de alarma''.

Este debate muy a menudo usurpado por los expertos, debería pasar por toda la sociedad civil: profesores, investigadores, filósofos, científicos y ciudadanos que se hacen las mismas preguntas, cada uno de ellos poseen elementos de respuesta. Sin contar los 800.000 enfermos de cáncer, sus familias y sus seres queridos. Habría que repensar el aspecto de nuestros jardines, la importancia de los envases, el uso de detergentes o promover la idea de una ''sobriedad feliz'' podría convertirse en algo mas liberalizador que recurrir a productos y tratamientos. La ciudad de Rennes se ha comprometido a no utilizar herbicidas (operación ''cero herbicidas'') para combatir la contaminación del agua: los niños ya no juegan más en espacio saturados de productos químicos, la infiltración a las aguas subterráneas del glifosato ha pasado de 180 µg a 1,1 µg por litro, un ahorro de 14,000 euros desde el primer año... ¿Cuáles responsables políticos para acabar con las rutinas y cuáles votantes para reclamarlo?

Para acabar mejor con esta negación colectiva, una medida urgente sería la de finalmente organizar un verdadero registro del cáncer, para saber con

precisión dónde estamos y no discutir sobre rumores o angustias, sino con los hechos establecidos y medidos.

Todavía no existe en Francia una recopilación completa de los tumores cerebrales o de tiroides que permitan diferenciar los diferentes tipos histológicos y su localización. Mientras nuestros vecinos observan el regreso de la tuberculosis o la progresión del cáncer también en los niños, en Francia las curvas aparecen planas, lo que daba testimonio, no de alguna superioridad sanitaria, sino de la pobreza de nuestros sistemas de vigilancia. Los investigadores de lo único que disponen, la mayor parte de las veces, son de unas tristes declaraciones y recuentos, acumulados sin ninguna ambición de investigar. Sin embargo, un registro nunca responderá, a posteriori, a las preguntas que no se habrán planteado correctamente. Sólo con la recopilación de datos sobre la edad, la trayectoria profesional, los hábitos de vida, el tipo de tumor, pueden ayudar a formular hipótesis, la verificación de la información, la elaboración de mapas, entonces se entenderá mejor porqué se produce la enfermedad, dónde y cómo. De no ser así, será difícil de actuar para que retroceda.

Otra serie de medidas indispensables a tomar, consistiría por supuesto, de reducir o eliminar el mayor número de substancias cancerígenas, limitando el uso de pesticidas, evitando la propagación de contaminantes, la multiplicación de radiografías innecesarias y todo aquello que podríamos denominar como el envenenamiento del mundo . Y ya no se trata de aplicar un principio de precaución para protegerse de un posible peligro, sino que es un verdadero reflejo de supervivencia que es importante desarrollar en un mundo ya enfermo. ¿Cuánto tiempo se necesita para seguir creyendo que es responsabilidad de los mismos industriales de evaluar la toxicidad de sus productos? ¿Cuánto tiempo vamos a aceptar la externalización de los riesgos? ¿Hasta cuando tendremos que seguir produciendo más y más? Ya lo hemos visto y revisto: a medida que tomamos la determinación de luchar eficazmente contra el cáncer, vemos cómo nos alejamos de la Medicina para

volvernos hacia la Política. ¿Cuáles son las aspiraciones de una ciudad, cómo queremos vivir en ella? Por un lado, las medidas políticas no vendrán por sí solas, y las autoridades no caerán en la tentación de regular la difusión de los productos peligrosos o hacer cumplir la ley si estas no se ven forzadas por la opinión pública. Además, ¿en qué se convertiría el derecho a vivir en un entorno no degradado si fuese el resultado de medidas incomprendidas, dolorosas, autoritarias?

"Todo progreso técnico se paga: los progresos en materia de higiene ocurridos durante el siglo XIX han permitido prolongar la duración de la vida pero disminuyendo su calidad: "todos los estudios biológicos y médicos muestran que, a medida que conservamos en mayor cantidad seres humanos con vida, vivimos de una manera infinitamente más precaria. Nuestra salud es mucho más frágil. Es un hecho bien conocido que, conservando con vida niños de salud delicada, que habrían sido eliminados sin el progreso de la medicina y la higiene, multiplicamos los hombres débiles...El progreso técnico provoca más problemas de los que resuelve: La finalidad del progreso técnico es resolver problemas de una manera más eficaz. Los humanos suponemos que todo problema es de carácter técnico y tenemos la esperanza de que su solución nos vendrá de las técnicas más novedosas. Sin embargo, cada aplicación técnica precisa provoca problemas a largo plazo que son invisibles al momento de dar la solución, y que además son más generales que la situación resuelta y de otro nivel de complejidad." – Jacques Ellul

Vivir en un mundo cancerígeno no es una fatalidad. No hay ninguna necesidad de esperar a recomendaciones o prohibiciones: dejar de comprar los productos sospechosos y todos los porductos innecesarios desde hoy, ya limitaría el poder de los que nos los venden.

Por último, si sólo nos focalizamos en los agentes contaminantes, estaríamos olvidando la Organización General que los autoriza, legitima y que mantiene los tóxicos como algo inevitable del progreso. Toda contabilidad que sólo

atiende a evaluar la producción sin hacer alusion a la destrucción que conlleva resulta falaz, porque son incalculables y enormes daños en términos de salud y medio ambiente. Las 150.000 muertes por cáncer al año, son las víctimas civiles de nuestra guerra económica, aceptada por todos, pero fuertemente apoyada por unos pocos, en nombre de un confort además demasiado mal repartido. ¿Como creer todavía en el crecimiento infinito, al desarrollo sin límites, a una conquista y expansión de mercados que pronto se extendería a otros planetas? "Me gustaría como Alexander que hubiese otros mundos para poder extender allí mis conquistas amorosas", dijo Don Juan, resumiendo asi todo el espíritu de conquista, amoroso, militar y comercial. Esta lógica económica no incluye ninguna reflexión sobre sus límites, sus vicios o sus cambios necesarios. El universo es su espacio, la eternidad su unidad de medida, su lenguaje es la única verdad, y si admite "daños colaterales" lo hace sólo a título accidental, sin cuestionar al sempiterno discurso científico de la glorificación de la tecnología, su fe mesiánica en el futuro y la confusión entre novedad y progreso.

"Todo progreso técnico conlleva un cierto número de efectos imprevisibles: La innovación en los métodos, las máquinas y las organizaciones tiene consecuencias deseadas, previsibles e imprevisibles. Estas ultimas son a menudo irreversibles. Así, "el progreso produce víctimas." Si se inicia una investigación para desarrollar un medicamento, buscamos que éste resuelva un problema, pero al hacerlo produce lo que se llama "efectos secundarios", que pueden preverse y de este modo formular contraindicaciones. Pero junto con lo previsible aparece lo imprevisible, y a pesar de las precauciones surgen inconvenientes en algunos pacientes que usan el medicamento. Y como no se esperaban, no había cálculos sobre ellos. Generalmente cuando esto sucede no hay alternativa y siempre es demasiado tarde para emprender cualquier acción. El problema de los efectos imprevisibles se agrava si pensamos en la rápida implementación de los "avances científicos y tecnológicos" en la solución de problemas, lo que disminuye el tiempo de las posibles pruebas en favor de los "intereses económicos"." – Jacques Ellul

La higiene o nuevos descubrimientos permitieron vencer a la tuberculosis o el cólera. Hoy en día, ¿ todavía es necesario desear el arrebato y el entusiasmo por eso a lo que llamamos "progreso" cuando sus beneficios desaparecen bajo sus efectos perversos? ¿Los médicos se desmarcaran finalmente de su discurso de "las mañanas y futuros brillantes" y la gran noche terapéutica? Es cierto que la esperanza de vida es alta, pero ¿seguirá siendo así? Los ancianos de ahora nacieron antes de la difusión generalizada de los contaminantes orgánicos persistentes y el seno de sus nodrizas no contenía ni dioxinas ni DDT (Dicloro Difenil Tricloroetano) .

El tema excede con mucho las discrepancias ideológicas. ¿Es utópico pensar que una moratoria sobre la toxicidad podría decretarse, que el coloso del todo químico, o del todo petroleo o nuclear tenía los pies de barro?

"El estilo de vida de los estadounidenses no es negociable", advirtió George W. Bush para indicar que el Protocolo de Kioto no podría justificar ninguna restricción. Por lo menos las prioridades estan claras. Sí, quizás nuestro consumidor empujando su carrito esta dispuesto a pagar por la abundancia, al fin y al cabo la prevención del cáncer no es una prioridad obligatoria. Una asumida decadencia es tal vez mejor que un doloroso apocalipsis. Pero cada uno tendrá que pronunciarse sin demora: a bordo del Titanic de la civilización industrial no habrá ningún tipo de botes salvavidas. Michel Foucault ya ilustraba las "reivindicaciones ridículas" por medio de los deseos de los presos, que exigían una ducha extra o una caminata más larga en el patio de la prisión. Un momento más, señor verdugo. Un tratamiento más, señor doctor. La pregunta primordial no es esperar más atención y cuidados, mejores medicamentos y mayores investigaciones mejor dotadas, sino exigir, con fuerza, que haya menos cánceres. Diciembre 2003

Extracto de la postdata de 2007
[...] Y las buenas recetas se repiten. Pronto un programa sobre el Alzheimer, inspirado en el plan del cáncer, con un escenario ya predecible: se deploraran

los efectos de la edad, se incitará la actividad intelectual, los juegos, la alimentación y el deporte, se esperarán adelantos en los medios de investigación y de atención, y no nos equivocaremos. Pero se evitarán las cuestiones espinosas: las sustancias neurotóxicas, el aluminio en el agua potable, el plomo, el mercurio, los pesticidas, los campos electromagnéticos, los disolventes industriales o domésticos, estos exhortarian, como es raro que suceda, también el problema de una sociedad no solo cancerigena sino globalmente amenazante, lo que ya ciertas personas denominan "un suicidio social".

"El aumento del cáncer es el signo del fracaso de la Democracia mundial"advirtió Samuel Epstein en el Llamamiento de París. Para Annie Sasco, del INSERM, "actuar con medidas de prevención es una obligación ética". El cáncer no es sólo una enfermedad, sino también un marcador de la civilización y de la conciencia.

Julio 2007

"La experiencia histórica demuestra que es mucho más fácil eliminar la democracia mediante un dispositivo institucional que sólo otorgue autoridad a quienes se encuentran en el ápice de la jerarquía social, que agregar prácticas democráticas a un sistema bien organizado bajo una dirección centralizada, que logra el más alto grado de eficiencia mecánica cuando los que lo hacen funcionar no tienen finalidad o intención propias[...]Si hubiéramos tenido los ojos abiertos, habríamos podido descubrir, hace mucho tiempo, este conflicto profundamente incrustado en la propia tecnología." – LEWIS MUMFORD

Como complemento, un excelente video de introducción del Dr. Rath
https://www.youtube.com/watch?v=RIiUkUjrRoI&feature=emb_logo

Lo que anda mal con la civilización

¿Cual es el problema con la civilisacion? Porqué nadie quisiera que llegara a su fin?

20 premisas a modo de resumen:

Primera premisa: La civilización no es y no será jamás sostenible. Ni mucho menos la civilización industrial.

Segunda premisa: Las comunidades tradicionales raramente abandonan o venden de forma voluntaria los recursos de los cuales ellas mismas dependen, mientras que estos no han sido destruidos. Tampoco permiten voluntariamente la alteración de sus tierras con el propósito de extraer otros recursos — oro, petróleo, etc. Seguido de eso, aquellos que quieren esos recursos, harán lo que puedan para destruir esas comunidades tradicionales.

Tercera premisa: Nuestro modo de vida — la civilización industrial — está fundada, requiere y se desplomaría muy rápidamente sin una violencia extendida y persistente.

Cuarta premisa: La civilización se basa en una jerarquía claramente definida y ampliamente aceptada y sin embargo a menudo no declarada. La violencia ejercida por los que están en la cima de esta jerarquía sobre los de abajo es casi siempre invisible, o sea, que pasa desapercibida. Y cuando se hace notar, entonces esta es completamente racionalizada. La violencia ejercida por los de abajo sobre los de arriba es impensable y cuando tiene lugar, es vista con estupefacción, horror y las víctimas son aduladas.

Quinta premisa: La propiedad de los que están en la cima de la jerarquía es más importante que la de los de abajo. Es aceptable que los de arriba aumenten la cantidad de propiedades que controlan — o en el lenguaje cotidiano, de ganar dinero — destruyendo o quitándoles la vida a los de abajo. A eso se le llama producción. Si los de abajo damnifican la propiedad de los de arriba, los de arriba pueden matar, o destruir las vidas de los de abajo. A eso se le llama justicia.

Sexta premisa: La civilización, no es redimible. Esta cultura nunca experimentara ninguna clase de transformación voluntaria hacia un modo de vida sano y sustentable. Si no la paramos, la civilización va continuar a empobrecer a la gran mayoría de los humanos y a degradar el estado del planeta hasta que ella (la civilización y probablemente el planeta) colapse. Los efectos de esta degradación van a continuar perjudicando a los humanos y a los no-humanos por un largo tiempo.

Séptima premisa: Mientras más esperemos que esta civilización se desmorone – o más esperamos nosotros mismos para desmantelarla – mas problemática será su caída y las cosas se tornaran más graves para los humanos y los no-humanos que lo vivirán y para los que vendrán después.

Octava premisa: Las necesidades del mundo natural son más importantes que las necesidades del sistema económico.

Otra versión para la octava premisa: Todo sistema económico o social que no beneficia a las comunidades naturales sobre las cuales está basado es insostenible, inmoral y estúpido. La sostenibilidad, la moralidad y la inteligencia (así como la justicia) requieren el desmantelamiento de todo sistema económico social de ese tipo o por lo menos que se le impida perjudicar el mundo natural.

Novena premisa: Si bien algún día, claramente seremos menos numerosos que hoy, hay múltiples formas por las que esta reducción de población pueda ocurrir (o acabarse, según la pasividad o la actividad de la que hagamos prueba en la aproximación de esta transformación). Algunas de esas formas pueden caracterizarse por una violencia extrema y una privación: un apocalipsis nuclear, por ejemplo, disminuiría al mismo tiempo la población y el consumo, de manera horrible; lo mismo es verdad para un crecimiento sin límites, seguido de una colisión. Otras formas podrían ser menos violentas. Dados los actuales niveles de violencia de los que da prueba esta cultura en contra de los humanos y del mundo natural, es aun imposible imaginar una disminución en la población y el consumo sin violencia y privación, no porque esas mismas disminuciones implicarían necesariamente violencia, sino porque la violencia y la privación se han convertido en condiciones estándar. Sin embargo algunas maneras de disminuir la población y el consumo, aunque violentas, consistirían en hacer disminuir el nivel de violencia requerido y causado por el movimiento (frecuentemente feroz) de recursos de los pobres hacia los ricos, lo que provocaría paralelamente una disminución de la violencia en contra del mundo natural. Personalmente y colectivamente podríamos ser capaces, a la vez, de disminuir y suavizar el carácter de la violencia que se producirá en el curso de esta probable larga trasformación. O pudiera ser que no. Pero esto es cierto: si no nos aproximamos a ello activamente – si no hablamos acerca de la situación actual y de lo que podemos hacer – la violencia será sin duda mucho más severa y la privación mucho más extrema.

Décima premisa: La cultura en su conjunto y la mayoría de sus miembros están dementes. La cultura está dirigida por una pulsión de muerte, una pulsión de destrucción de la vida.

Onceava premisa: Desde el comienzo, esta cultura – la civilización – es una cultura de ocupación.

Doceava premisa: No hay gente rica en el mundo y no hay gente pobre en el mundo. Hay solo gente. Los ricos puede ser que posean muchas monedas de papel verde que muchos consideran que vale algo – o su pretendida riqueza es quizás todavía más abstracta: números almacenados en discos duros en bancos – y los pobres no poseen quizás nada de eso. Los "ricos" pretenden poseer la tierra y a los "pobres" se les ve negado el derecho de expresar la misma pretensión. Uno de los primeros propósitos de la policía es de imponer por la fuerza los delirios de los que poseen muchas monedas y papeles verdes. Esos delirios son acompañados de consecuencias extremas en el mundo real natural.

Treceava premisa: Los que están el poder reinan por la fuerza y mientras más pronto nos liberemos de la ilusión que supone lo contrario más rápido vamos a poder comenzar, al menos, a tomar decisiones razonables sobre si, cuando y como vamos a resistir.

Catorceava premisa: Desde el nacimiento — y probablemente desde la concepción, pero no sabría defender esta aserción — estamos individualmente y colectivamente educados a odiar la vida, odiar el mundo natural, odiar la naturaleza, odiar a los animales salvajes, odiar a las mujeres, odiar a los niños, odiar a nuestro cuerpo, odiar y temer a nuestras emociones, odiarnos. Si no detestáramos el mundo, no permitiríamos que fuera destruido a plena vista. Si no nos detestáramos, no permitiríamos que nuestras casas — y nuestros cuerpos — fueran envenenados.

Quinceava premisa: El amor no implica el pacifismo.

Dieciseisava premisa: El mundo material es elemental. Eso no significa que el espíritu no exista, ni que el mundo material sea todo lo que haya. Significa que el espíritu se mezcla con la carne. Significa también que las acciones en el mundo real tienen consecuencias reales. Significa que no podemos contar con Jesús, ni con Santa Claus, ni con la diosa madre, no con el conejo de pascua para salirnos del atolladero. Significa que este lio es realmente un lio y no un movimiento de pestañas de Dios. Significa que debemos enfrentar este lio nosotros mismos. Significa que mientras estemos aquí en la Tierra – y que sin importar que aterricemos o no en otra parte después de la muerte, y que estemos condenados o privilegiados de vivir aquí – la Tierra es lo que importa. Ella es elemental. Ella es nuestra casa. Ella es todo. Es tonto pensar o actuar como si este mundo no fuera real y elemental. Es estúpido y patético no vivir nuestras vidas como si no fueran reales.

Diecisieteava premisa: Es un error (o más probablemente, una negación) basar nuestras decisiones sobre si, sí o no, las acciones y voluntades resultantes de eso van o no atemorizar a los guardianes y dirigentes de las decisiones sociales o la masa de los estadounidenses.

Dieciochoava premisa: Nuestra percepción actual del "yo" ,del "ego", no es más sostenible que nuestro uso actual de la energía o de la tecnología.
Diecinueveava premisa: El problema de esta cultura se funda principalmente en la creencia según la cual, controlar y abusar del mundo real es justificable.

Veinteava premisa: En el seno de esta cultura, la finanza — y no el bienestar de la comunidad, no la moral, no la ética, no la justicia, ni si quiera la vida misma — dirige las decisiones sociales.

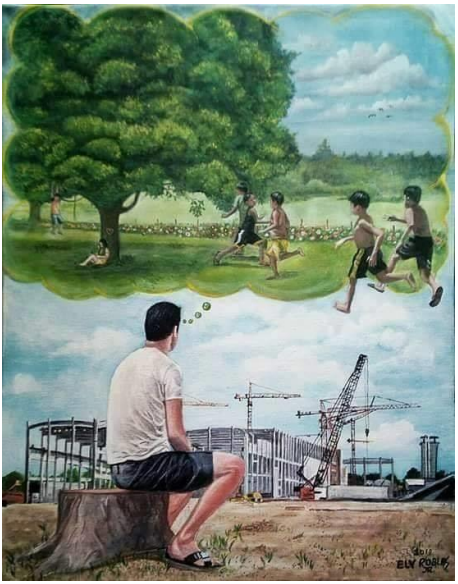
Modificación de la veinteava premisa: Las decisiones sociales son principalmente determinadas (y a menudo exclusivamente) sobre la base de

si, sí o no, esas decisiones comportan un aumento de las fortunas monetarias de los que toman las decisiones y de aquellos a quienes sirven.

Re-modificación de la veinteava premisa: Las decisiones sociales son principalmente determinadas (y a menudo exclusivamente) sobre la base de si, sí o no, esas decisiones argumentaran el poder de los que toman las decisiones y de aquellos a quienes sirven.

Re-modificación de la veinteava premisa: Las decisiones sociales están principalmente fundadas (y a menudo exclusivamente) en la creencia, casi nunca examinada, según la cual los que toman las decisiones y aquellos a quienes sirven, están autorizados a amplificar su poder y/o sus fortunas monetarias en detrimento de los de abajo.

Re-modificación de la veinteava premisa: Si vamos al corazón del problema — si todavía queda algo — usted va a encontrar que las decisiones sociales están principalmente determinadas sobre la base de sus capacidades de servir a los fines de control y de destrucción de la naturaleza salvaje.



El problema de las "energías renovables"

10 cosas que deberían saber los ecologistas acerca de las energías renovables

1. Los paneles solares y las turbinas de las eólicas no están hechos a partir de nada. Están hechos de metales, de plásticos, de productos químicos. Estos productos han sido extraídos del suelo, transportados, procesados, manufacturados. Cada una de estas etapas dejan tras de sí un rastro de devastación: destrucción del hábitat, contaminación del agua, colonización, desechos tóxicos, trabajos forzados (esclavitud moderna), emisiones de gases de efecto invernadero, guerras y beneficios corporativos. Las "renovables" nunca podrán reemplazar la infraestructura fósil, ya que dependen completamente de estas para su existencia.

2. La mayor parte de la electricidad generada por medio de las "renovables" es utilizada para la fabricación, la extracción y por otras industrias que están destruyendo el planeta. Incluso si la generación de electricidad fuese

inofensiva, su consumo por el contrario, ciertamente no lo es. Cada aparato eléctrico, durante el proceso de producción, deja tras de sí el mismo rastro de devastación. Las comunidades vivientes – bosques, ríos, océanos – se convierten en mercancías inertes.

3. La conversión de una generación convencional de energía hacia "las renovables" tiene como propósito mantener el sistema que actualmente esta aniquilando el mundo vivo, matándonos a todos, a un ritmo de 200 especies por día. Retirar las emisiones de carbono fuera de la ecuación no quiere decir que se vuelve sustentable. Este sistema no debe ser sostenido, sino detenido.

4. Los humanos, así como todos los seres vivos, toman su energía de las plantas y animales. Solo el sistema industrial necesita electricidad para sobrevivir y la comida y el hábitat de todos están siendo sacrificados para su sustento. Las tierras cultivables y los bosques están siendo invadidos, no únicamente por la misma infraestructura, sino por las minas, los procesos y los deshechos que comportan. Garantizar la seguridad energética de la industria requiere socavar la seguridad energética de los seres vivos (esos somos nosotros).

5. Las turbinas eólicas y los paneles solares generan poca o ninguna energía neta (Tasa de Retorno Energético o TRE). La cantidad de energía utilizada para la extracción, la fabricación, investigación y desarrollo, el transporte, la instalación, el mantenimiento y el tratamiento de estas tecnologías es casi igual –y aveces superior – a la cantidad que producirán. Las "renovables" fueron calificadas como un esquema de lavado de dinero; entra energía sucia, sale energía limpia. (Aunque todo esto está fuera de tema; en efecto, poco importa la cantidad de energía que generen, eso no justifica la destrucción del mundo vivo)

6. Las subvenciones de las energías "renovables" utilizan el dinero de los contribuyentes y lo transfieren directamente a las corporaciones. Invertir en

las "renovables" es altamente rentable. General Electric, BP, Samsung y Mitsubish, todas retiran ganancias de las "renovables", y dichas ganancias las invierten en sus otras actividades comerciales. Cuando los ecologistas ponen su confianza en la palabra de las corporaciones en lo que concierne aquello que es bueno para el medio ambiente, significa que algo salio realmente mal.

7. Más "renovables" no significa menos energía convencional, o menos emisiones de carbono. Simplemente significa el aumento de la producción energética total. Muy pocas centrales de carbón y gas han sido desmanteladas como resultado de la progresión de las "renovables".

8. Solo el 20% de la energía consumida mundialmente es bajo la forma de electricidad. El resto corresponde al petroleo y el gas. Incluso si toda la electricidad del mundo pudiera ser producida sin emisiones de carbono (lo que no es posible), solo se estarían reduciendo las emisiones totales en un 20%. Y aun así eso tendría poco impacto, ya que la cantidad de energía que se consume mundialmente esta aumentando exponencialmente.

9. Los paneles solares y las eólicas tienen una duración de vida de entre 20 y 30 años, después deben ser retirados o remplazados. El proceso de producción, de extracción, de contaminación y explotación no es algo que se produce una sola vez, sino que es continuo y en expansión.

10. Las reducciones de las emisiones que se supone intentan alcanzar las energías "renovables" podrían fácilmente cumplirse mejorando la eficacia de las centrales de carbón existentes y a un costo muy bajo. Esto demuestra que la totalidad de la industria de energías "renovables" no es mas que una realización de ganancias que no beneficia a nadie más que a sus inversionistas.

La estandarización del mundo: El enemigo jurado del anarquista

A lo largo de los últimos dos siglos, las prácticas locales y tradicionales se han extinguido a tal ritmo que uno puede pensar en este proceso, sin temor a exagerar, como en un proceso de extinción total similar al de la desaparición acelerada de las especies.Y la razón es también análoga: la pérdida de su hábitat.

Muchas prácticas tradicionales locales han desaparecido ya de la escena, y muchas otras están amenazadas. El principal agente tras su extinción no es otro que el enemigo jurado del anarquista, el estado, y en particular, el moderno estado-nación. El auge del moderno módulo político del estado-nación, ahora hegemónico, desplazó y aplastó después a toda una serie de formas políticas locales tradicionales: bandas sin estado, tribus, ciudades libres, confederaciones poco rígidas de ciudades, comunidades de fugitivos e imperios, en cuyo lugar se alza por todas partes un único modelo local, el estado-nación noratlántico, codificado en el siglo XVIII y que se hace pasar por universal.

Si retrocedemos unos cientos de metros y abrimos nuestros ojos dispuestos a maravillarnos, no deja de ser asombroso que uno pueda viajar a cualquier lugar del mundo y encontrarse con el mismo orden institucional: una bandera nacional, un himno nacional, teatros nacionales, orquestas nacionales, jefes de estado, un Parlamento (real o ficticio), un banco central y un aparato de seguridad, entre otras instituciones. Los imperios coloniales y la imitación « modernizadora » desempeñaron su papel en la propagación de dicho módulo, pero su capacidad de permanencia depende del hecho de que este tipo de instituciones son los engranajes universales que integran una unidad política en los sistemas internacionales establecidos. Hasta 1989, los polos de imitación eran dos. En el bloque socialista, uno podía ir desde Checoslovaquia a Mozambique, a Cuba, a Vietnam, a Laos y a Mongolia y encontrar el mismo sistema, o casi, de planificación centralizada, granjas colectivas y planes quinquenales. Desde entonces, y salvo escasas excepciones, ha prevalecido un único modelo estándar.

[...]echemos un vistazo a las historias del terror en el mundo, casi en su totalidad, el resultado de la imposición del estado de fronteras que también tienen como resultado el de acabar con un montón de idiomas, ya que cuando se impone una frontera estatal, ya sea Francia, Italia, Alemania, Guatemala

o en este caso en Estados Unidos, se está acabando con un gran número de idiomas al interior de ellas. Esto no es una destrucción de especies pero es una a analogía de ello, y esta sucediendo todo el tiempo.

De este modo, el esfuerzo que se hace para salvar a las especies, las culturas, las sociedades y las lenguas, es un esfuerzo mayor. Debemos reconocer que es una enorme pérdida cuando la riqueza cultural de una sociedad desaparece y esta cultura se encuentra crucialmente encapsulada en su idioma. – NOAM CHOMSKY.

Una vez instaurado, el moderno estado-nación emprendió la tarea de homogeneizar su población y las prácticas tradicionales locales que se desviaban de la norma. En casi todas partes el estado pasó entonces a fabricar una nación: Francia se puso a crear franceses, Italia se puso a crear italianos. Esta tarea implicaba un gran proyecto de homogeneización. Una inmensa variedad de lenguas y de dialectos, a menudo ininteligibles entre sí, quedaron subordinados, sobre todo gracias a la escolarización, a un idioma nacional estandarizado, en general el dialecto de la región dominante, un proceso que condujo a la desaparición de idiomas, literaturas orales y escritas, música, leyendas y epopeyas locales, y de mundos enteros de significado.

Documental – Educando el mundo: La última carga del hombre blanco (Schooling the World: The White Man's Last Burden)

https://www.youtube.com/watch?v=2MOdOilFzgO&feature=emb_err_watch_on_yt

Una inmensa variedad de leyes locales y de prácticas consuetudinarias fueron sustituidas por un sistema nacional de leyes que era, en principio al menos, el mismo en todas partes. Una inmensa variedad de prácticas de uso de la tierra fueron sustituidas por un sistema de propiedad, registro y transferencia, los mejores para facilitar la aplicación y recaudación de los impuestos. Una inmensa cantidad de sistemas pedagógicos locales

(aprendizajes, maestros y tutores itinerantes, sanación, instrucción religiosa, clases informales) fueron sustituidos en general por un sistema educativo nacional tal, que un ministro de Educación francés pudo alardear de que, puesto que eran exactamente las diez y veinte de la mañana, sabía qué pasaje exacto de Cicerón estaban estudiando en aquel momento todos los escolares de un nivel determinado , en toda Francia. Esta imagen utópica de uniformidad se alcanzó en muy pocas ocasiones, pero to que sí lograron estos proyectos fue la destrucción de las tradiciones locales.

LA DIVERSIDAD ES LA VIDA Y LA UNIFORMIDAD ES LA MUERTE – M. A. BAKUNIN

En la actualidad, y más allá del estado-nación en sí mismo, las fuerzas de la estandarización están representadas por las organizaciones internacionales.

El principal objetivo de instituciones tales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial del Comercio, la UNESCO, e incluso la UNICEF y el Tribunal Internacional de Justicia, consiste en propagar a lo largo y ancho del globo los estándares normativos (« buenas prácticas »), derivados, una vez más, de las naciones del Atlántico Norte.

El poder económico de estas agencias es tal que el hecho de no ajustarse a sus recomendaciones conlleva importantes penalizaciones en cuanto a créditos y la retirada de la ayuda. El proceso de alineación institucional lleva ahora como nombre el encantador eufemismo de « armonización ». Las corporaciones globales son fundamentales asimismo en este proyecto de estandarización, puesto que también ellas prosperan en un entorno cosmopolita, familiar y homogeneizado donde el orden legal, las normativas comerciales, el sistema monetario y similares son uniformes. Las corporaciones, además, a través de la venta de sus productos y servicios y de la publicidad, trabajan constantemente en la fabricación de consumidores cuyas necesidades y gustos son los que ellas necesitan.

La desaparición de algunas tradiciones locales apenas requiere que mostremos duelo por ellas. Si el modelo estandarizado del ciudadano francés que nos legó la revolución sustituyó formas de servidumbre feudal en las provincias francesas, se trata entonces sin duda de un avance emancipador.

Si los avances técnicos tales como las cerillas o las lavadoras automáticas sustituyeron al pedernal y la yesca y al lavadero y la piedra, es indudable que se tradujeron en la disminución del trabajo pesado. Uno no querría saltar en defensa de todas las tradiciones locales y en contra de todos los universales.

. . . Las poderosas agencias de homogeneización, no obstante, no tienen tanta sensibilidad. Su tendencia ha sido la de sustituir prácticamente todas las tradiciones locales con lo que ellas representan como universales, pero recordemos una vez más que, en la mayoría de los casos, se trata de tradiciones noratlánticas travestidas que se hacen pasar por universales. El resultado es una abrumadora reducción de la diversidad cultural, política y económica, una inmensa homogeneización de las lenguas, culturas, sistemas de propiedad, formas políticas y, por encima de todo, de todas las sensibilidades y de los – Lebenswelten (mundos de la vida) que sustenta todo lo anterior.

Uno puede esperar con ansiedad un tiempo futuro, no tan lejano, en el que los empresarios del Atlántico Norte puedan bajar del avión en cualquier lugar del mundo y encontrar un orden institucional (leyes, códigos comerciales, ministerios, sistemas de tráfico, formas de propiedad y tenencia de tierras de pleno dominio) que les sea muy conocido.

¿Y por qué no? Las formas, en esencia; son las suyas. Solo la cocina, la música, los bailes y los trajes típicos de los indígenas seguirán siendo exóticos y folclóricos … y también totalmente comercializables como producto de consumo.