

**¿Puede humanizarse el
mercado?
Globalización y sus efectos
en la mejora de condiciones
de trabajo en Centroamérica**

**Carolina Quinteros
Astrid Valencia**

“¿Puede humanizarse el mercado? Globalización y sus efectos en la mejora de condiciones de trabajo en Centroamérica”

**Carolina Quinteros
Astrid Valencia**

Grupo de Monitoreo Independiente
El Salvador, GMIES

Resumen

Existe una nueva forma de hacer valer derechos laborales en la globalización a través de la presión de consumidores a compañías transnacionales. La demanda por empresas más responsables y un comercio con justicia es cada vez más conocida y en muchos países empobrecidos existen casos exitosos en los que las transnacionales han contribuido a superar violaciones a derechos humanos.

Los activistas transnacionales son un nuevo actor político y el mercado, el nuevo escenario global para las luchas reivindicativas. Sin embargo, se hace necesario conocer el beneficio real de estos esfuerzos en los trabajadores y trabajadoras. Habría que examinar si estas acciones han solucionado violaciones a derechos y qué efectos han tenido en los países maquiladores.

Nuestro trabajo se enfoca en conocer los límites y las potencialidades de los esfuerzos por politizar el mercado y el público consumidor para generar condiciones más justas para trabajadores y trabajadoras. Para ello, delimitamos nuestra investigación a la industria de la indumentaria en Centroamérica.

Presentación

¿Quién no conoce Adidas? Además de los años que esta marca tiene de estar posicionada en el gusto del público consumidor en todo el mundo, mantiene una exposición constante a través de millonarios contratos publicitarios con grandes figuras del deporte y de la farándula que todos vemos y reconocemos por su talento y/o porte.

“*Nada es imposible*”, nos dice Adidas a través del Real Madrid y sus estrellas, los equipos de fútbol de varios países, cantantes de rap, pop, hip hop, súper modelos y demás famosos que nos hacen ver la marca constantemente y nos venden un estilo de vida saludable, optimista y luchador, que no tiene que ver necesariamente con la utilidad de la ropa de esta marca en sí misma sino con la fantástica vida que podemos tener, si usamos sus productos. Ni siquiera Fidel Castro escapa de la seducción de las marcas y el día que reaparece públicamente luego de su larga enfermedad, lo hace con una prenda de Adidas.

Pero Adidas no está sola. Muchísimas marcas le acompañan en este trabajo de vender estilos de vida más que productos. En una sociedad de consumo la gente no compra un bien necesariamente por su utilidad, sino porque le refiere a una experiencia de la cual quiere formar parte. La relación del público consumidor con el producto se da a nivel de conceptos abstractos, tales como la vida sana, la rebeldía, la autoafirmación femenina, la pasión por el fútbol, entre otros, y no necesariamente a través del valor de uso del bien.

Es bien conocida esa faceta del consumismo de preferir marcas antes que productos y la capacidad que tienen algunas personas (incluso de escasos recursos económicos) de gastarse una pequeña fortuna en artículos que probablemente en nada se diferencian de otros con etiquetas menos conocidas y estarían pagando más por la experiencia de usar cosas que por el valor y la utilidad que esos artículos tienen en sí mismos.

Algunos autores sugieren incluso, que en el afán de promocionar marcas, el marketing se ha convertido en el nuevo formador y socializador, inculcando símbolos, valores, creencias, imaginarios colectivos y normas de conducta; en competencia o sustitución del papel que antaño le competía a la escuela, la iglesia, la familia y la comunidad (Rifkin 2000).

Debido en buena medida a las estrategias empresariales para agilizar la realización de su producción el público consumidor se ha vuelto un actor con un peso propio y con cierto protagonismo frente a las compañías multinacionales. Las marcas buscan cautivar a su público consumidor y mantenerlo fiel a su producto. El consumo está en el centro del interés de las marcas y el mercado, como lugar en que se realizan las

mercancías, ocupa un lugar central en las sociedades en las sociedades capitalistas actuales.

Esta situación no ha pasado inadvertida para los activistas de derechos humanos.

La imagen de las marcas constituye la piedra angular de grandes compañías de indumentaria y es, asimismo, su Talón de Aquiles. Esta vulnerabilidad ha sido aprovechada por los activistas laborales alrededor del mundo para exigirles cuentas sobre el trato que reciben las personas que elaboran sus mercancías.

En la industria de la indumentaria existen compañías de marca que venden en tiendas especializadas y alcanzan a un consumidor preocupado por el prestigio que le da el uso de tal o cual etiqueta, tales como Inditex (Zara, Breshka, entre otras marcas de la empresa), Mango, Levi Strauss. Existen también empresas que estarían interesadas en atrapar consumidores a través de los bajos precios de sus productos y no venden necesariamente en tiendas especializadas sino en minoristas tales como WalMart. En ambos casos se trata de empresas que comercializan ropa más que fabricarla.

Si bien aún existen empresas que fabrican sus productos, cada vez es más pronunciada la tendencia a ver que ni las marcas ni las empresas como WalMart son dueñas de las fábricas en las que producen sus bienes y todo el trabajo se hace a través de un complejo sistema de contrataciones, subcontrataciones, licencias y aprovisionamientos que desligan a las grandes compañías transnacionales de ropa del acto de producción mismo, con lo cual resulta aún más complicado responsabilizar a las marcas por el mal desempeño en respeto a derechos humanos de las fábricas en las que se les trabaja. Moralmente tienen una responsabilidad, pero ésta no ha llegado a ser vinculante.

Los grupos de activistas laborales en los países consumidores han descubierto que una forma efectiva de involucrar a las grandes compañías en la resolución de problemas en las fábricas maquiladoras aunque no existan mecanismos legales que les obliguen. Esto se realiza a través de campañas de denuncia y exposición de abusos encontrados en las fábricas que comprometen la imagen de las marcas y podrían afectar sus ventas.

Adidas, para continuar con el ejemplo, ha mantenido presencia en los medios de comunicación no sólo por las estrellas que la promueven, sino por las múltiples denuncias en materia de derechos laborales que ha recibido.

En medio del Mundial de Fútbol del año 2006, activistas de la Campaña Ropa Limpia y trabajadoras de maquilas salvadoreñas, se apostaron en las entradas a los estadios de fútbol en Alemania para denunciar las pésimas condiciones de trabajo de

la fábrica Hermosa que desde El Salvador producía para Adidas, Nike y Russell. Hermosa había cerrado sus instalaciones en medio de un escándalo de violaciones a derechos laborales¹ y las trabajadoras y activistas habían dirigido sus críticas a estas marcas, al mismo tiempo que demandaban al Estado salvadoreño por inacción frente a los abusos (ICR, 2007).

Para julio del 2007, las trabajadoras seguían sin que sus demandas fueran atendidas, pero Adidas, motivada por la campaña de denuncia, inició un cabildeo intenso ante el gobierno salvadoreño para que éste remediara la situación de las trabajadoras y para demandar que sus instituciones mejoraran su monitoreo de cumplimiento a las propias leyes salvadoreñas.

Adidas, incluso, ha anunciado que piensa iniciar una demanda a El Salvador en el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y Estados Unidos² (CAFTA por sus siglas en inglés) por incumplimiento del capítulo laboral. Para julio del 2007, no se sabe si esta demanda tendrá lugar efectivamente, ni mucho menos es posible prever el resultado, pero ciertamente esto representa una forma de involucramiento sin precedentes de las marcas en la resolución de violaciones a derechos laborales en las fábricas que elaboran sus productos.

Las protestas de las trabajadoras de Hermosa contra Adidas en los estadios alemanes durante la Copa del Mundo se enmarcan en esta novedad, pero no son las únicas. Daisy Fuentes, la famosa presentadora y modelo que tiene su propia línea de ropa produciéndose en Guatemala, también ha enfrentado mala prensa y protestas por abusos a trabajadoras en una de las fábricas que le producen (NLC 2007). Levi Strauss ha sido denunciada en EUA, Canadá y Europa por permitir abusos a trabajadoras haitianas en la frontera con República Dominicana (CIOLS, 2005). El Corte Inglés también ha sido blanco de quejas por condiciones deplorables en las fábricas que le producen en Marruecos (CRL, 2007) y la lista de marcas y celebridades denunciadas, aun da para largo.

En el caso de algunas empresas como Nike, que ha estado expuesta a múltiples campañas de denuncia sobre malas condiciones de trabajo en sus fábricas

¹ La fábrica Hermosa había sido denunciada desde hacía varios años por organizaciones de solidaridad alemanas por violaciones a la libertad de organización, horas extras forzadas y no pagadas, y malas condiciones de seguridad e higiene ocupacional, entre otros abusos, pero Adidas desestimó las denuncias. A lo largo del año 2005, a Hermosa se le comprobaron éstas y otras violaciones a las leyes laborales, tales como que dejó de pagar salarios completos a las trabajadoras y que por más de 10 años había estado descontando a su personal las cotizaciones al Seguro Social y fondos de pensiones, pero que no había entregado estos dineros a las instituciones correspondientes. El propietario y representante legal de esta empresa, ha sido el primer empresario en ir a prisión por este delito, en El Salvador.

² El CAFTA contiene un capítulo laboral en el que cada Estado firmante se compromete a respetar sus leyes laborales. El capítulo prevé mecanismos para hacer denuncias en casos de incumplimiento de este compromiso y, en caso de encontrarse que un Estado fue negligente para hacer cumplir sus propias leyes, hay una multa que podría alcanzar hasta los 15 millones de dólares.

proveedoras, las ventas se redujeron sensiblemente luego de 1995 (año pico en materia de denuncias) y los beneficios trimestrales se redujeron en un 70% hasta 1999, en que éstos rendimiento se recuperaron. Sin embargo, esta mejora no parece ser producto de un alza en las ventas, sino a costa (según la misma empresa) de una reducción de personal y de contratos (Klein, 2001 p. 436).

Luego de 1995, el año en que más protestas aparecieron en los medios estadounidenses, muchas empresas de ropa se sumaron a iniciativas de responsabilidad social. Crearon o tradujeron sus códigos de conducta³ a los idiomas de los proveedores locales y establecieron que todas las empresas con quienes se relacionan a lo largo de su cadena de producción debían cumplir con tales disposiciones. A la fecha se han contabilizado cientos de códigos de conducta y cada una de estas empresas tiene (o debería tener), un sistema de monitoreo de los mismos.

Ciertamente el interés de mantener un código de conducta aceptable y buenos mecanismos de monitoreo, no es el mismo para todas las marcas y algunas han respondido mejor que otras a las presiones, especialmente aquellas que basan su estrategia de mercado en la promoción de su propia imagen y no en bajos precios.

En estos casos, las marcas demandan de sus proveedores el cumplimiento de sus códigos de conducta. Los códigos y el cumplimiento de los mismos son vistos como estrategias para reducir el riesgo de que la reputación de la marca se vea afectada por denuncias. Un suplidor que no esté respetando los derechos de sus trabajadoras puede dañar significativamente la imagen de la marca, afectar sus ventas y el valor de sus acciones en el mercado. En ese sentido, los mismos suplidores ven sus cumplimientos como un prerequisite para formar parte de la cadena global de ciertas marcas, especialmente de aquellas que son más atractivas para el público consumidor. En ciertos casos, mantener buenos estándares sociales y ambientales podría generarles acceso a otros clientes, obtener contratos de trabajo más estables e incluso algunas tarifas Premium.

Poco a poco, el llamado de los activistas y de los mismos trabajadores ha ido moviendo a las marcas a actuar y Centroamérica ha sido un terreno fértil para estas acciones. En Guatemala, Honduras y El Salvador se dieron las primeras experiencias en que marcas de ropa (Phillips Van Heusen, Gap y Katie Lee) aceptaran responsabilidad por las violaciones a derechos humanos cometidos por subcontratistas en estos países y ciertamente pueden reportarse algunas mejoras conseguidas mediante la intervención de las marcas.

³ Los códigos de conducta corporativos son herramientas empresariales que enuncian una serie de principios de respeto a derechos humanos y comportamiento ético a los que la compañía se compromete, frente al público consumidor. Estos principios, constituyen compromisos para la compañía misma, pero también para todos sus contratistas y proveedores ubicados en cualquier nivel de su cadena producción.

En medio de este auge del interés por la responsabilidad empresarial, destacamos la publicación del informe de la empresa Gap del 2004 sobre la situación de sus proveedores en todo el mundo. Según este informe, Gap estaría utilizando el cumplimiento con su propio código de conducta como criterio para seleccionar sus proveedores alrededor del mundo y manifiesta que cerca de un 16% de las plantas visitadas por sus auditores internos⁴ fueron rechazados por no cumplir con el código de la compañía y a varias otras se les habrían aplicado sanciones por incumplimiento. Gap habría cortado relaciones con no menos de 136 fábricas en el 2003 por serias violaciones a su código de conducta, tales como trabajo infantil o forzoso, horas extras forzadas, incorrecto pago de salarios y violaciones en libertad de asociación (Gap, 2004).

Hay noticias de empresas tales como Nike y Adidas catalogan a sus proveedores según su desempeño en diferentes áreas, pero otorgan dobles puntos por cumplimientos en materia social y ambiental. Los suplidores de Nike con puntajes más altos ganan los mejores contratos y los de puntajes más bajos, los pierden. Ciertamente, muchos de estos monitoreos son realizados por la misma empresa y la opinión pública no siempre confía en las auto evaluaciones, pero es destacable cómo el tema del cumplimiento en RSE se vuelve parte de las preocupaciones de las marcas y de los proveedores (O'Rourke, 2003).

Levi Strauss, por su parte, se convirtió en la primera compañía en elaborar un código de conducta de cumplimiento obligatorio para sus licencias y es una de las empresas que más énfasis ha puesto en que el cumplimiento de su código de conducta es un criterio relevante para establecer negocios. Las auditorías sociales de esta empresa son realizadas rigurosamente y sus licencias y proveedores saben que si no logran garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores, la empresa probablemente decida no mantener su producción. Los dictámenes de los inspectores de cumplimiento se toman en cuenta en el departamento de compras y también ha hecho importantes acciones para trabajar de manera coordinada con ONG locales, grupos de monitoreo y con organizaciones de defensa de derechos humanos, en aquellos casos en que recibe quejas de irregularidades.

Hay que destacar, esos sí, que las marcas comenzaron su participación en la resolución de problemas en empresas subcontratadas o proveedoras, contra su voluntad. Los primeros casos de se dieron luego de intensas campañas de años de duración, donde las marcas siempre partieron del discurso que no tenían responsabilidad legal por lo que sus proveedores hacían con su personal.

⁴ Esta compañía reporta más de 600 proveedores

Sin embargo, con el paso de los años las marcas comenzaron a involucrarse no sólo cuando eran convocadas por activistas, sino incluso de manera voluntaria y comenzaron a surgir iniciativas multisectoriales. Éstas establecen regulaciones de aplicación para toda la industria y especialmente para sus compañías miembros y son elaboradas con participación de diversos actores interesados tales como sindicatos, ONG, gobiernos y empresas transnacionales. Estas regulaciones pretenden abarcar la industria completa y no sólo a una empresa. Los más conocidos en son el de la Asociación de Comercio Justo (FLA, por sus siglas en inglés), el Consorcio de Derechos de los Trabajadores (WRC, por sus siglas en inglés) y la norma Social Accountability (SA) 8000. Sin embargo, hay algunas otras iniciativas europeas tales como la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) y la de Campaña Ropa Limpia (CCC).

La FLA fue el primer código multisectorial en la industria de la ropa y la indumentaria y reúne a las empresas más grandes de ropa en los EUA, tales como Reebok, Nike, Liz Claiborne, Phillips Van Heussen, Adidas, entre otras. Sus orígenes se remontan a 1996 con la Apparel Industry Partnership (AIP), auspiciada por la Administración del Presidente Bill Clinton en los EUA con la participación de empresas, sindicatos y ONG. Posteriormente, los sindicatos y varias ONG se separan de la AIP, ante la imposibilidad de concertar sobre temas álgidos tales como el salario para vivir y el monitoreo independiente.

El WRC es una iniciativa derivada de los estudiantes universitarios aglutinados en United Students Against Sweatshop (USAS) y el sindicato de la industria textil UNITE. Su universo de trabajo son las ropas con licencias de las universidades miembros y su código de conducta requiere de una divulgación completa de las fuentes en que se elaboran los productos.

Por su parte, la SA 8000 representa uno de los códigos de conducta con más altos estándares, formulado dentro de una alianza amplia de ONG, sindicatos y empresas, entre las que destacan Amnistía Internacional, la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria del Vestuario, Calzado y Cuero; Toy R Us, entre otros. La SA 8000 retoma elementos de gestión comprendidos en las Normas ISO.

Estas iniciativas estarían intentando atender problemas de cumplimiento comunes a la industria, tomando iniciativas en casos de denuncias, pero también haciendo investigaciones acerca de la condiciones de trabajo de sus afiliados.

A más de 10 años de aplicación de los códigos de conducta, ¿cuál es la evaluación que se hace de estas iniciativas empresariales?

La Campaña Ropa Limpia sostiene que las auditorias sociales ejecutadas desde las marcas y algunas iniciativas multisectoriales no siempre dan información exacta

acerca de violaciones tales como libertad de asociación, horas extras forzadas, maltrato, etc. En buena medida porque las visitas de los auditores son cortas, anunciadas y dan oportunidad para que la gerencia prepare el establecimiento para la inspección. Además, los trabajadores y sus organizaciones son marginados del proceso y siendo que los auditores suelen ser auditores comerciales con poca relación con el mundo obrero, no siempre consiguen incorporar un enfoque de género, con el agravante que la de indumentaria, es una industria con mano de obra predominantemente femenina (CCC, 2005).

Otros estudios, como el de la organización inglesa Ethical Trade Initiative, sostiene que si bien la aplicación de códigos de conducta han conllevado algunas mejoras para los trabajadores y trabajadoras en seguridad e higiene, horas laborales, trabajo infantil e incluso salarios, aún no se revelan mejoras sostenibles en derechos tales como no discriminación, acoso, maltrato y libertad de asociación. Si bien, las mujeres han obtenido algunas ventajas en cuanto a la protección a la maternidad, los factores de iniquidad de género se mantienen en la fábrica (ETI, 2006).

La organización canadiense, Maquila Solidarity Network (MSN) reporta asimismo un resumen de varios estudios realizados por marcas como Nike, algunas iniciativas multisectoriales en EUA, Europa y Canadá tales como el Grupo de Acción para el Comercio Ético (ETAG, por sus siglas en inglés) y grupos de activistas como la coalición el Trabajo Detrás de la Etiqueta (LBL, por sus siglas en inglés); donde coinciden en que los esfuerzos sólo resultan positivos cuando además de las auditorias de códigos de conducta se involucran actores más allá de las empresas para generar cambios más sistémicos que atiendan a la industria global. Asimismo, sostiene que las auditorias sociales deberían combinarse con otro tipo de intervenciones tales como presión externa ya sea desde el Estado, los sindicatos o grupos de activistas, para que las intervenciones de las marcas y el uso de los códigos de conducta, brinden mejoras reales en las condiciones de trabajo en las fábricas maquiladoras (MSN, 2005).

En suma, luego de más de 10 años de aplicación de códigos de conducta, ya sea a solicitud o en respuesta a demandas de organizaciones laborales y activistas, o ya sea a iniciativa propia de las marcas y compañías transnacionales, los avances en el respeto a los derechos laborales han sido limitados y no siempre sostenibles.

Resultan relativamente más sostenibles, cuando las intervenciones se hacen en conjunto con trabajadores, trabajadoras, organizaciones laborales, activistas, entre otros e involucrando al estado y los empresarios de los países en que los abusos han sido reportados. Pero para ningún caso, como señala la ETI (2006), se han visto mejoras en la superación de la pobreza de los países receptores de empresas maquiladoras y mucho menos en la condición de grupos altamente vulnerables, como trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

Sin embargo, en Centroamérica, las organizaciones laborales y analistas coinciden en afirmar que las maquilas de hoy, no son las maquilas de inicio de los años noventa. No son para nada paraísos ni islas de cumplimiento de derechos humanos y siguen siendo unos de los sectores donde más se reportan abusos a trabajadoras, pero algunas de las peores violaciones a los derechos humanos se han minimizado notablemente. Cuáles son estas mejoras y cuáles serían algunas explicaciones al respecto, son algunos de los temas que abordamos en este estudio.

Para ello, partimos del supuesto que el mero reconocimiento de que las empresas tienen responsabilidades y no sólo derechos, es un avance para la lucha por los derechos humanos, pero a pesar de este reconocimiento nos preguntamos ¿Cuál es el beneficio real en las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras, de la intervención de las marcas? Si bien se han reportado casos exitosos, ¿Cuál es el efecto multiplicador para los países pobres de la responsabilidad corporativa de las grandes transnacionales?

Para intentar responder, presentamos una sistematización de las intervenciones de las marcas de ropa en la resolución de casos de violaciones a derechos laborales en Centroamérica, tratando de explicar los procesos utilizados para estas acciones, así como sus resultados.

Dicha sistematización se efectuó para dos países: Honduras y El Salvador, ya que aquí se dieron las primeras grandes campañas públicas en la región. Honduras inició muy tempranamente a principios de la década de los años noventa una campaña muy intensa sobre trabajo infantil y en el caso salvadoreño, sobre libertad de asociación sindical, durante 1995 y 1996. Además, estos dos países fueron pioneros en auditorías independientes acerca del comportamiento de fábricas proveedoras de grandes marcas.

Tanto para Honduras como para El Salvador se ubicaron casos exitosos de reivindicaciones laborales en fábricas maquiladoras, en los cuales se hubieran logrado alcanzar en algún grado los objetivos previstos. Asimismo se intentó identificar el origen de las acciones y/o campañas, los actores nacionales e internacionales involucrados, el tipo de acciones emprendidas y los resultados de corto, mediano y largo plazo. Hay que hacer la salvedad que por problemas de sostenibilidad y alcance de las mejoras conseguidas, como se vera más adelante, el término exitoso, no deja de ser relativo.

Para el caso salvadoreño se retomó la fábrica Mandarin Internacional, donde se logró instalar por primera vez un sistema de monitoreo independiente de derechos laborales, así como algunos otros casos ocurridos a principios del nuevo siglo,

donde tras la intervención de las marcas se lograron instaurar algunos sindicatos que habrían sufrido represión por parte de las empresas maquiladoras.

Para Honduras, hemos ubicado el caso de la fábrica propiedad de la compañía Gildan Activewear, donde luego de una intensa campaña de varios meses de duración para protestar por el cierre de la empresa, se consiguió que ésta reabriera sus puertas, recontratara trabajadoras que habían quedado cesantes y mejoraran las condiciones de trabajo.

También, se ubicaron casos exitosos de acciones reivindicativas a nivel de la industria en los dos países. En El Salvador se consideraron las reformas legales conseguidas para aminorar la discriminación por embarazo y mejorar la protección a la maternidad, así como las reformas al código penal para castigar la apropiación indebida que algunos empresarios realizan sobre las cuotas de seguridad social y fondos de pensiones.

Para Honduras se consideró la erradicación del trabajo infantil en las maquilas de ropa y la disminución en la incidencia de solicitud de pruebas de embarazo para las mujeres de la maquila.

Para todos los casos, independientemente del ámbito en que tomaron lugar, se buscó conocer el impacto de las mejoras en la vida y condiciones de trabajo de las personas, la sostenibilidad de dichas acciones y se hicieron valoraciones acerca de las posibilidades de multiplicación que estos esfuerzos tendrían en el mediano y largo plazo.

Las investigaciones sobre los casos se realizaron con base en la revisión de información documental existente, así como entrevistas a actores claves. Los actores entrevistados para esta investigación son fueron los siguientes:

Entrevistas realizadas en El Salvador:

- Sergio Chávez (Comité Laboral Nacional)
- Marta Saldaña (FEASIES)
- Glenda Vaquerano ORMUSA
- Nora Hernández (LAS DIGNAS)
- Marina Ríos (LAS MÉLIDAS)
- Calixto Mejía (Diputado de la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa)
- Yolanda Guirola (CEMUJER)
- Enma Julia Fabián (Diputada de la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa)

Entrevistas realizadas en Honduras

- Entrevista 1: Maritza Paredes (EMIH)
- Entrevista 2: Esperanza Reyes (CODEH)
- Entrevista 3: Isabela Orellana.
- Entrevista 4: Pedro González (Coordinador de Comunicaciones de la CUTH), Juan Ramón Erías (Equipo Nacional de Capacitación de la CUTH), Efraín Aguilar (Coordina el trabajo de Capacitación de la CUTH)
- Entrevista 5: Dunia Montoya (Revista Vida en la Maquila)
- Entrevista 6: Mirta Kennedy (CEM-H)
- Entrevista 7: Yadira Minero (CDM)

Con toda esta información, se hizo un análisis de los resultados de los casos estudiados y se expondrán los aspectos que permitieron en algún momento resultados exitosos sostenidos en el tiempo, intentando ofrecer una respuesta a la interrogante con que parte el estudio ¿Es posible humanizar al mercado?

I. ¿Cuál es el problema que estamos estudiando?

Multitudinarias manifestaciones de activistas demandando comercio con justicia en las cumbres de la Organización del Comercio o en las afueras de las reuniones donde se negocian tratados de libre comercio, entusiastas grupos de consumidores y sindicatos protestando frente a las tiendas de ropa en las grandes ciudades del mundo, proliferación de tiendas y artículos de comercio justo colocados en supermercados y restaurantes tan diversos como Starbuds y Dunkin Donuts, entre otros, son expresiones de algo nuevo que se está gestando en el ámbito globalizado: Existen nuevas formas de hacer valer derechos y de buscar justicia para poblaciones desfavorecidas o grupos laborales en situación vulnerable.

El interés por lo que ocurre en los países pobres, las condiciones bajo las cuales se elaboran los productos que compramos y la solidaridad con los trabajadores que elaboran esos bienes, es creciente. Las críticas a las transnacionales están de moda y algunos resultados ya se han evidenciado. Las marcas de ropa más famosas han elaborado códigos de conducta de aplicación obligatoria a lo largo de su cadena de suministros. Compañías como Starbuds han cedido a la presión para incluir productos de comercio justo y hasta empresas de industrias extractivas como De Beers, una de las principales extractoras de diamantes, han tenido que firmar acuerdos y códigos de conducta para acercar su trabajo a estándares mínimos de derechos humanos.

Una de las áreas en las que más activismo se ha visto en los últimos años, es en la industria de la indumentaria. Las marcas de ropa más conocidas se han visto sometidas a grandes presiones por parte del público consumidor y grupos de derechos humanos y los cambios operados en estas empresas son notables: casi todas han incorporado códigos de conducta y han implementado sistemas de monitoreo de los mismos, a lo largo de su cadena de suministros.

Las fábricas centroamericanas donde se elaboran bienes de indumentaria, son conocidas como maquilas y las mismas han experimentado cambios importantísimos en los últimos años, como producto de la intervención de empresas transnacionales de ropa. De hecho, es el sector en que más se ha experimentado la influencia de la globalización en los esfuerzos de mejora de condiciones de trabajo.

La maquila de ropa e indumentaria es un área productiva con características particulares y diferentes de otros sectores de las economías nacionales centroamericanas. Por un lado, forma parte de la integración a los procesos de globalización y mantiene un fuerte vínculo con sectores productivos y actores más allá de las fronteras nacionales. Por otro, en tanto que presenta una población trabajadora mayoritariamente femenina, se encuentra perfilando un nuevo tipo de

clase trabajadora con consecuencias importantes en la participación de actores en acciones reivindicativas dentro de este sector.

Estos puestos están caracterizados por salarios extraordinariamente bajos y jornadas laborales que exceden las horas trabajadas en los países industrializados. Los empleos generados por estas empresas presentan problemas de provisión de prestaciones sociales, establecimiento permanente de horas extras y turnos de trabajo (nocturno, por ejemplo), e inadecuada previsión y seguridad en el lugar de trabajo. En muchas instalaciones se reportan poca ventilación, escasos servicios sanitarios, falta de salidas de emergencia, ausencia de comedores y guarderías.

Existen abundantes denuncias sobre incumplimientos a sus derechos laborales, en especial al derecho de la organización sindical, acoso sexual, horas extras forzadas y no siempre pagadas de acuerdo a la ley, abuso de la contratación temporal. Estas empresas tampoco cuentan con políticas de capacitación y transferencia de tecnología y destrezas a los y las trabajadoras.

Las condiciones de trabajo en las maquiladoras podrían volverse aún peor en los años por venir. Hasta el año 2005, la producción mundial de textiles e indumentaria se encontraba bajo la regulación de un sistema de cuotas de importación consignada en el Acuerdo Multifibras (AMF). Con el fin del sistema en diciembre de 2004 la industria global de textiles e indumentaria se encontró a las puertas de una reestructuración mayúscula con consecuencias impactantes para casi todo el mundo y todos los pronósticos para Centroamérica vaticinaban cierre de empresas, pérdida de empleos y deterioro de las condiciones de trabajo (Nathan, 2002).

Durante 2005, algunas de los pronósticos comenzaron a hacerse realidad. Según una investigación que hemos realizado con base en información de prensa, en ese año cerraron aproximadamente 100 fábricas y se perdieron un total de 61,500 puestos de trabajo, en Guatemala, El Salvador, Honduras y Costa Rica (Quinteros, 2007).

Existe, sin embargo, la opción de atraer nuevas inversiones y la generación de más fuentes de empleo. Algunas de estas nuevas empresas ya se están haciendo presentes en la región, mediante la instalación de empresas textiles con plantas de producción de hilos, telas y accesorios necesarios para la producción de ropa.

Pero aún estos casos, las nuevas oportunidades no son para todos. Los puestos no son suficientes para cubrir los que se han perdido y es muy probable que las mujeres no se vean favorecidas. La división genérica del trabajo observada al interior de las maquilas tradicionales nos dice que los hombres suelen concentrarse en las labores que utilizan mayor maquinaria y tecnología que las mujeres. Si en las empresas que se instalarán hay un fuerte componente de capital tecnológico, probablemente las

mujeres no tendrán las mismas oportunidades que los hombres de acogerse a estas nuevas empresas.

Peor aun, las nuevas exigencias para las empresas que se quedan demandan rapidez en la entrega y flexibilidad.

Una producción “más rápida”, “más flexible” y “más barata”, puede tener consecuencias negativas para las trabajadoras. “Más rápido” implica pedidos de última hora, penalizaciones por entregas tardías, y por lo mismo, jornadas más largas, horas extras forzadas y sin previo aviso, fatiga y lesiones. “Más flexible” implica cambios de pedidos imprevistos y picos de producción frecuentes y no planificados; con lo cual se favorece la existencia de una bolsa de fuerza laboral flotante, sin estabilidad laboral, contratos eventuales y a grupos vulnerables, y subcontratación descontrolada. Finalmente, “Más barato” implica incentivos a bajar los costos de producción del lado de la mano de obra bajando salarios y prestaciones, así como inversiones en seguridad e higiene en el lugar de trabajo.

El mantenimiento de esta situación se alcanza gracias a la conjunción de varios factores tales como los altos niveles de desempleo en los países anfitriones que obligan a la población pobre a venderse a cualquier precio para cualquier trabajo, y una aplicación flexible de las leyes laborales para los empresarios maquileros.

Sin embargo, trabajadores y trabajadoras de la maquila de ropa no han sido pasivos ante esta situación. Junto a grupos de activistas dentro y fuera de sus respectivos países, han logrado ejecutar acciones reivindicativas novedosas que a veces han resultado exitosas y han alcanzado mejoras en las condiciones de trabajo.

Las acciones reivindicativas en las maquilas centroamericanas se enmarcan dentro de un nuevo modelo de acción social, que presenta características particulares. Una de ellas se relaciona con la posibilidad de **relocalizar los espacios de la acción**. Las protestas no se hacen solamente en El Salvador, México, Guatemala, o algún otro país productor, sino que se incluyen las acciones frente a las tiendas distribuidoras de las marcas clientas de las fábricas locales, protestas en los centros comerciales de los EE.UU., Canadá y Europa; visitas al Congreso de los EE.UU. y presencia en medios de aquellos países.

De esta manera, una de las primeras grandes campañas sobre la maquila centroamericana, toma el testimonio de una joven menor de edad trabajadora de las maquilas hondureñas y lo convierte en el símbolo del maltrato que sobre las trabajadoras comete una de las prestigiosas marcas de ropa de los EE.UU. (Liz Claiborne, en el caso de Lesly Rodríguez en 1994, descrito más adelante en este documento). La campaña, que intentaba denunciar malas condiciones de trabajo en general, se centra en la denuncia del trabajo de menores de edad y lo presenta,

además, como un caso de explotación laboral de niñas, tema para el cual el consumidor o consumidora estadounidense es especialmente sensible.

Las redes de activistas pueden operar a nivel nacional enfocándose en provocar cambios sobre el Estado del cual forman parte, pero también – y cada vez con mayor frecuencia- se trata de redes transnacionales de activistas originadas por la interacción de diversos actores involucrados en la defensa de ciertos temas y que, pese a no coincidir en el mismo espacio geográfico, comparten principios, ideas y valores (Keck y Sikkink, 1998).

A nivel teórico, las redes se plantean operando en apoyo a los actores y procesos ubicados en países cuyos Estados han bloqueado la participación de la ciudadanía y en donde no hay espacios para que las organizaciones de la sociedad civil puedan influir en la toma de decisiones de sus gobiernos. Los actores bloqueados buscarían el apoyo de los activistas fuera de sus fronteras (o los activistas solidarios buscan apoyar a aquellas sociedades que consideran cerradas, con ausencia de procesos democráticos y/o violaciones a los derechos humanos), y éstos hacen uso de todos sus recursos para movilizar a la opinión pública en torno al tema en cuestión y, desde allí, buscan influenciar a los Estados que mantienen los bloqueos.

Según dicho enfoque, se estarían generando un patrón que traza una trayectoria semejante a la de un bumerang. Se parte de un Estado sin mecanismos de participación para los actores locales, éstos buscan a los activistas que se mueven en el ámbito internacional y movilizan recursos de afuera para influenciar a su propio Estado. La trayectoria se cierra con las respuestas de éste a las presiones recibidas desde más allá de sus fronteras. Bajo este esquema, violaciones a los derechos humanos o demandas sociales que son originadas en un país determinado, son demandados en otro completamente diferente. “Cuando los canales de participación están bloqueados, la arena internacional podría ser la única forma en que los activistas domésticos logran llamar la atención sobre sus asuntos” (Keck y Sikkink, 1998:12).

Ya hay antecedentes de demandas ecologistas, de derechos humanos, de derechos de las mujeres, entre otras, que se han venido articulando en el ámbito internacional y con la interacción de actores situados en diferentes puntos geográficos. Así, las violaciones a los derechos humanos de las dictaduras en el Cono Sur y las guerras en Centroamérica, la destrucción de reservas forestales del Amazonas y el apartheid sudafricano, son ventilados internacionalmente, convocando a la opinión pública a presionar a sus respectivos Estados y a las instituciones internacionales involucradas para pronunciarse e incidir en las respuestas a dichos problemas.

En Centroamérica somos testigos en primera persona de cómo la presión internacional ha incidido en la resolución de los conflictos militares en décadas

anteriores y, actualmente, es bastante evidente que el interés de grupos defensores de derechos laborales en los países desarrollados, consigue que las compañías transnacionales reivindiquen derechos a los y las trabajadoras centroamericanas, que los mismos Estados le han negado, especialmente en libertad de asociación sindical. Las marcas de ropa parecen más interesadas que los Ministerios de Trabajo de la región en resolver violaciones a derechos humanos y mala aplicación de la propia ley laboral (Quinteros, 2002).

Las redes de activistas en contra de la explotación laboral, al igual que activistas de derechos humanos, feministas, ecologistas, entre otros, se valen de mecanismos no institucionales para influir en la toma de decisiones. Dentro de estos mecanismos el uso de información proveniente de actores de los países donde se desata el conflicto, es vital para provocar la preocupación de la sociedad sobre un tema en particular. La información se procesa de manera tal que genere valores y símbolos capaces de penetrar en el imaginario colectivo del público al que se quiere convocar y movilizar (Keck y Sikkink, 1998).

La coordinación entre los activistas en el Norte y los actores centroamericanos es otra de las características de este nuevo modelo de acción en la región. Esta coordinación, sin embargo, no está exenta de dificultades.

Las redes de apoyo a las trabajadoras de las maquilas son diferentes a otras redes de activistas internacionales. En este caso, se trata de un problema de origen laboral, en el que el conflicto clasista permanece y donde lo que se discute en última instancia, es el reparto de los beneficios de una actividad económica, dentro de una relación capital-trabajo. Trabajadores y trabajadoras textiles del Norte salieron desfavorecidos de la segmentación geográfica de la producción y los primeros activistas del Norte tenían un discurso de tono proteccionista. Actualmente el discurso está cambiado a favor de introducir al Sur en el debate y actores no sindicales ni laborales han entrado a formar parte del movimiento, pero es previsible que algunos activistas no resulten completamente desinteresados y que se siga manteniendo un tono proteccionista en la supuesta solidaridad con los y las trabajadoras en el Sur.

Difícilmente la producción de ropa va a regresar a los EE.UU. o la UE y esto parece ser una tendencia ya asumida por los sindicatos de esos países. Sin embargo, sí es posible imaginar que estos sindicatos intentarán disuadir a que nuevas industrias salgan de allá masivamente, tal y como las dedicadas a la elaboración y tratamiento de telas. De hecho, los sindicatos estadounidenses ya se han estado movilizando para detener la posibilidad de que los acuerdos de libre comercio con Centroamérica dejen al descubierto estas industrias y en muchas de sus acciones y discursos puede evidenciarse una tendencia proteccionista.

Las prácticas solidarias del Norte hacia el Sur podrían también tener algunos efectos no deseados para la población trabajadora. Existen experiencias en las que las acciones emprendidas por el movimiento anti - explotación que pretendía mejorar condiciones de vida pero consiguieron efectos negativos sobre la misma población que pretendían ayudar en primer lugar, especialmente en lo relativo al trabajo infantil. Al eliminar el trabajo infantil en algunas fábricas de calzado deportivo en Pakistán, se dejó sin empleo a cientos de niños y niñas que ahora están trabajando en situaciones aún más riesgosas (Bendell, 2005).

Estudiosos de los movimientos sociales actuales han hecho énfasis en los activistas transnacionales enfocando su trabajo como un esfuerzo de solidaridad, casi unidireccional del Norte hacia el Sur, partiendo del supuesto que las sociedades en vías de desarrollo suelen tener estados menos democráticos y menos canales institucionales para procesar las demandas ciudadanas. Estos enfoques plantean que ante un Estado autoritario, sus ciudadanos buscan aliados en otros países desde los cuales es posible ejercer presión sobre el Estado que está cometiendo o consintiendo violaciones a derechos humanos y provocar el cambio. En este proceso de relocalización geográfica de la acción y de la protesta, los actores de los Estados autoritarios estarían asumidos como víctimas con mayor o menor protagonismo según el caso, pero de cualquier manera, con menores posibilidades de ejercer el control de las acciones.

Pero esta no es la única manera de vincularse a las redes transnacionales de activistas. Algunos autores (Khagram, Riker y Sikkink, 2002) expresan la necesidad de distinguir los diferentes niveles de internacionalización de las acciones colectivas con base en tres aspectos: el origen del problema, el proceso de la acción colectiva y los resultados esperados.

Si el problema es de origen doméstico y el resultado esperado afectará a un país solamente, aunque los mecanismos de acción colectiva hayan sido ejecutados en varios puntos geográficos, estamos en presencia de un caso como el chileno después del golpe militar de 1992, donde Chile aparece como víctima de abusos, que espera resolver a través de la presión internacional.

Por el otro lado, si el origen del problema, los resultados esperados y las formas de acción colectiva son transnacionales, es de esperar un movimiento como el que protesta contra los efectos perversos de la globalización, el mismo que hizo su primera aparición pública en Seattle en 1998 y que no ha dejado de movilizarse frente a casi cada reunión de alguno de los organismos que intentan poner reglas a la globalización (Banco Mundial, Organización Mundial del Comercio, etc.). En éstos, el Sur no es una víctima a la que hay que auxiliar, sino un socio en la acción colectiva, pues el efecto de las protestas y de aquello sobre lo que se protesta afecta a todos los actores.

Centroamérica se había incorporado a estas redes internacionales en calidad de víctima de violaciones a derechos humanos en los años de dictaduras y guerras civiles. Sin embargo, han habido también otras experiencias en la región tales como las movilizaciones en protesta y las acciones de incidencia sobre el libre comercio, impulsaron una acción más protagónica de las organizaciones centroamericanas durante la negociación del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y EUA (CAFTA por su siglas en ingles). En este caso, las organizaciones centroamericanas no sólo se integran con un rol más protagónico frente a las organizaciones de los países ricos, discutiendo estrategias y negociando con los poderes en igual de condiciones, sino que la misma región apareció como un actor más integrado. Curiosamente, mientras cada país negociaba su propio TLC con EUA, los actores sociales, pese a estar divididos en varias redes, lograron plantearse como región en las protestas o en la incidencia frente al Tratado (Quinteros, Ochoa y Salcedo, 2005).

Pese a este episodio, en lo que corresponde a la maquila la región parece mantenerse aún más como beneficiaria de la solidaridad internacional, que como colega de las organizaciones del Norte. Más aún, pese a que sí existen redes regionales que deliberan sobre los problemas, no emprenden acciones conjuntas de la misma magnitud que se hizo para evitar la aprobación del CAFTA. El actor que trabaja en la defensa de derechos laborales en las maquilas sigue trabajando en el ámbito nacional.

Muy probablemente por el nivel de violaciones a derechos laborales requieren de intervenciones para solventar problemas que ocurren fundamentalmente en el Sur y no necesariamente problemas que afectan de igual manera a los países consumidores como a los maquiladores. Como Khagram, Riker y Sikkink, comentan (2002), a diferencia de la globalización que sigue siendo una cuestión transnacional, las campañas sobre violaciones a derechos humanos en las maquilas, si bien son procesos que involucran más de un país, los problemas a resolver no necesariamente tienen un origen transnacional ni los resultados serán de aplicación en más de un país. Al menos, cuando se trabaja a nivel de problemas en fábricas específicas, los resultados serán de aplicación doméstica y sobre un problema, también doméstico.

Otra novedad de este modelo emergente de acción social es que pese a que son demandas laborales y por tanto, de incumbencia de los sindicatos y organizaciones de trabajadores y trabajadoras, los actores involucrados no son los típicos actores tradicionales de la acción laboral: Estado, sindicato y empresa. **Hay una participación creciente de organizaciones no gubernamentales (ONG) nacionales y extranjeras.**

Tradicionalmente las reivindicaciones laborales han sido un terreno reservado y guardado por y para los sindicatos. Desde esa perspectiva, los sindicatos serían los

representantes genuinos de la clase obrera, el cuerpo en el que se plasma una de las fuerzas motoras de la sociedad industrial y los actores laborales por excelencia. Sin embargo, la encarnación de esas fuerzas motoras de la sociedad industrial no es automática. Pasa por las mediaciones estructurales de las sociedades en que esos actores tomarían cuerpo, está limitada por el curso del sistema político de esa misma sociedad y se deja influir por la coyuntura particular en que se desarrollan los acontecimientos relevantes así como por la interacción con otros actores dentro del contexto del cual deberían surgir. Cuando todos estos elementos son apropiados a la formación de organizaciones sindicales, es posible ver surgir sindicatos fuertes, autónomos, constituidos en actores influyentes dentro de los espacios políticos (Diani y de la Porta 1998).

Los sindicatos latinoamericanos no han contado con tal suerte de coincidencias. Mucho menos los centroamericanos. Si los acontecimientos de los últimos años han debilitado a los que aparecían como los sindicatos más fuertes de la región, las consecuencias sobre las posibilidades de organización sindical en nuevos sectores económicos tales como la maquila, son aún menores. En el caso particular de la maquila de ropa, la presencia sindical es casi inexistente.

Al parecer, la libertad de asociación es en la práctica un derecho prohibido para las y los trabajadores de la maquila en Centroamérica y en estas condiciones resulta casi imposible organizar sindicalmente. Los intentos fallidos de organización sindical terminan casi todos en despidos y quienes se quedan sin su trabajo por intentar organizar un sindicato deben renunciar, además, a la posibilidad de un nuevo empleo en la maquila, ya que su nombre queda apuntado dentro de las llamadas listas negras⁵.

Sin embargo, además de la represión sindical y de la debilidad misma de las organizaciones sindicales locales – divididas a menudo por razones políticas - un elemento importante a considerar en el análisis de la falta de presencia sindical en las maquilas es la falta de estrategias de organización adecuadas al nuevo ‘proletariado’ que se encuentra en las maquiladoras.

Dentro de las organizaciones no sindicales las más activas de la región resultan ser las de mujeres y las de derechos humanos. Particularmente las organizaciones de mujeres han comenzado a realizar acciones directas de defensa de los derechos laborales y a aplicar mecanismos alternativos de organización de las trabajadoras de las maquilas. Los énfasis han sido puestos en derechos y situaciones que no forman parte de las reivindicaciones sindicales que han sido tradicionales en la región: protección a la maternidad, acoso sexual, trabajo de menores de edad,

⁵ Las listas negras hacen referencia a que las personas que tienen registro de haber participado de un sindicato, son discriminadas en sus nuevos empleos o se les niega el acceso a estos nuevos puestos de trabajo.

empoderamiento de las mujeres dentro de las organizaciones, doble jornada de las mujeres trabajadoras, entre otros.

Para estas organizaciones, la maquila presenta un nuevo proletariado que debe ser atendido tomando en cuenta no sólo los problemas que comparte con los obreros industriales, sino las particularidades de su género.

En Honduras y Nicaragua, se han experimentado, además, nuevas formas de organización para estas trabajadoras, con estructuras menos rígidas que las de los sindicatos y orientadas a la capacitación en materia de derechos laborales y de género. En Nicaragua, a partir de esta nueva forma de convocar a las obreras se propone, además, un estilo alternativo de representación de las mujeres trabajadoras y de defensa de sus derechos laborales, realizado directamente por una organización de mujeres ante el gobierno y los empresarios nacionales. Para estas entidades los derechos sindicales no necesariamente son la prioridad en sus agendas, aunque en Honduras sí han intervenido en más de algún conflicto de carácter colectivo y sindical.

La participación de organizaciones no sindicales en asuntos laborales se realiza en las áreas en que los sindicatos no han podido acceder. Sin embargo, su coexistencia con los sindicatos no es sencilla y en muchos casos ha sido bastante conflictiva. Los sindicatos cuestionan el derecho de los grupos de mujeres y de derechos humanos a estar presentes en el campo laboral, sus métodos de trabajo y en particular, su derecho a representar a las trabajadoras de la maquila, viéndolas como una competencia. Al mismo tiempo, los sindicalistas sospechan de los métodos de trabajo de las organizaciones no sindicales y las ven como un peligro en sus objetivos de negociación colectiva y organización sindical.

Los sindicatos han sido espacios de poder fundamentalmente masculino, no sólo en cuanto a sus miembros y composición de sus juntas directivas, sino también, en cuanto a las formas de ejercer el poder. Las organizaciones de mujeres y de derechos humanos, por su lado, estarían formando parte de otro tipo de movimientos en los cuales, la agregación de intereses se hace en torno a demandas no relacionadas con el trabajo sino con expresiones de identidades: etnia, género, nacionalidad, etc., e incluso, frente a fenómenos más globalizados tales como la ecología y los derechos humanos. Es decir, con todas aquellas categorías que se consideraron como subjetivas-privadas o demográficas. Las utopías de estos actores ya no se personalizan en el establecimiento de un régimen político globalizante, sino más bien, en utopías particulares ya sea de género, ecológicas o de universalización de los derechos humanos fundamentales (Garretón, 1998).

Por otro lado, las acciones emprendidas en defensa de derechos de las trabajadoras de la maquila, no necesariamente tienen como blanco al Estado. Como hemos visto

al principio del artículo, los blancos de las quejas y a quien se le reclama actuar es a las marcas.

Investigaciones previas (Quinteros 2001) permiten ver que para todos los países centroamericanos, los actores mantienen serias dudas sobre la capacidad del Estado de defender los derechos laborales, especialmente en lo que corresponde a los derechos colectivos. El ejercicio de la libertad de organización sindical y la negociación colectiva es cada vez más precario y pese al incremento de la actividad reivindicativa sobre este tema y al uso de estrategias cada vez más sofisticadas, el número de sindicatos activos en la maquila ha disminuido. Frente a estas dificultades los Estados no han respondido a favor de los actores sindicales y ésta parece ser una crítica generalizada en la región.

Entre quienes cuestionan la eficiencia de los Estados no sólo se encuentran los actores sindicales o laborales. Las mismas empresas transnacionales han expresado sus dudas y optan por mecanismos alternativos de monitoreo en sus fábricas proveedoras. Los empresarios guatemaltecos, por ejemplo, han implementado un sistema de certificación de las maquilas que trabajan en ese país, realizan auditorías laborales alternativas a las del Ministerio de Trabajo y han desarrollado sus propias formas de capacitación en el derecho laboral guatemalteco, traduciéndolas al inglés y al coreano (VESTEX, 2007).

Una de las herramientas novedosas que se han usado para enfrentar este problema es encuentra la aplicación de sistemas de monitoreo de códigos de conducta corporativos. Éstos son compromisos adquiridos por las empresas para asegurar un mínimo de cumplimiento a derechos laborales, ambientales y otras buenas prácticas, a lo largo de su cadena de suministros, en cualquier lugar del mundo. En principio, aunque no son vinculantes a la legislación nacional en ningún país, son de cumplimiento obligatorio para todos sus proveedores, suplidores, contratistas y subcontratistas, por razones de negocios.

En sus inicios muchos pensaron que los códigos representaban solamente un intento de las empresa para mejorar su imagen. Sin embargo, en muy poco tiempo, el debate colocó a estos códigos en el centro de las luchas por mejores condiciones de trabajo y su aplicación ha tenido algunos efectos positivos en las empresas maquiladoras.

Las áreas en que se van visto cambios con mayor frecuencia dentro de las fábricas son las de seguridad e higiene ocupacional, trato, respeto a horarios de trabajo y disposiciones legales en materia de vacaciones, aguinaldos, seguridad social y otras prácticas legales estipuladas en cada país. Incluso en libertad de asociación es posible verificar que la empresa monitoreada tiende a mejorar su desempeño en el respeto del derecho de los y las trabajadoras a organizarse colectivamente (ETI, 2006).

Como se verá más adelante, la aplicación de códigos también ha tenido efectos en cambios a nivel de la industria. En El Salvador, por ejemplo, el primer sitio en que se prohibió exigir pruebas de embarazo a las mujeres que solicitaban un empleo fue en una empresa maquiladora, como parte de las exigencias de su cliente, la marca estadounidense Gap. Sin embargo, 10 años después, son muchas más las empresas que han cesado en esta práctica y algunas organizaciones de mujeres lograron que en el 2001 la Asamblea Legislativa aprobara una ley que prohíbe este tipo de exigencia.

El trabajo infantil y el maltrato físico, problemas muy comunes en las empresas maquiladoras a principios de la década de los años noventa, y son otros problemas en que los códigos de conducta han tenido relevancia, ya que dichas prácticas ha sido prácticamente erradicadas en las fábricas.

Algunos estudios sostienen que el público consumidor en los principales mercados de EUA y UE, cada vez se interesa más seriamente en el consumo políticamente correcto y está dispuesto, incluso, a pagar un poco más por un bien que haya sido elaborado con respeto a los derechos las personas que lo trabajaron.

Uno de estos estudios (Elliot y Freeman, 2000), expresa que hay suficiente evidencia para sustentar tal afirmación y citan varias encuestas. En una de ellas se conoce que muchos consumidores pagarían un poco más por un bien elaborado bajo condiciones de trabajo apropiadas. En promedio, los entrevistados dijeron que podrían pagar hasta un 28% más del valor de un producto de 10 USD y un 15% de uno de 100 USD. Cerca de dos tercios de los encuestados manifestaron que bajo ninguna circunstancia comprarían una camiseta hecha en pobres condiciones laborales o ambientales y el tercio restante dijo que sí lo haría, pero sólo si le otorgan un descuento. Según estos autores, el consumidor o consumidora promedio piensa más o menos así: “realmente no quiero enterarme que mis ropas están hechas en malas condiciones. Pero si me doy cuenta, quiero que las condiciones mejoren para poder disfrutar otra vez del consumo de este producto”. La razón por la que las campañas logran tener efectos disuasivos es porque al público consumidor sí le importa.

La práctica ha hecho evidente que es más rápido resolver casos de abusos a trabajadores a través de la intervención de las marcas que a través de la acción estatal. Los escasos sindicatos independientes que alguna vez existieron en El Salvador, difícilmente se hubieran conseguido sin la intervención de Gap, Liz Claiborne, Phillips Van Heussen o los estudiantes universitarios de los EE.UU. Por otro lado, estas compañías se han encargado además, de presionar a sus clientes para resolver otros problemas laborales además de los sindicales propiamente, que procesados a través de las instancias estatales correspondientes hubieran demorado mucho tiempo y no habría certeza de que los fallos sean a favor del trabajador o trabajadora.

Pero ¿qué pasa con las fábricas que trabajan para marcas menos famosas, o marcas que no se van al mercado con base en su imagen sino en sus bajos precios?, ¿Qué pasa con las fábricas que dejan de trabajar para las marcas exigentes?

Otra ventaja de este modelo de acción es que se consigue dotar a las transnacionales de algunas responsabilidades con el entorno en el que hacen negocios y se les presiona a responder por la situación de los trabajadores que elaboran sus productos. Estas empresas se han acreditado muchos derechos a lo largo de su existencia y cada vez reclaman mayores libertades para hacer sus negocios con el mínimo de responsabilidades. Los tratados de libre comercio, tan en boga hoy día, responden precisamente a esta situación. Además, los Estados mismos se encargan de facilitarle la entrada a los países del Sur y hasta subsidian de hecho, las actividades de estas grandes empresas, bajo la esperanza de captar inversiones y empleos que no se han podido crear en el entorno nacional.

El mero reconocimiento de que las empresas tienen responsabilidades y no sólo derechos, es un avance para la lucha por los derechos de los y las trabajadoras, pero, ¿qué posibilidades tiene este modelo para los trabajadores y trabajadoras que no están laborando para compañías multinacionales o que no están insertas dentro de las cadenas de producción global de mercancías? ¿Cuál es el efecto multiplicador de la responsabilidad corporativa de las grandes transnacionales, dentro de los espacios nacionales? Al parecer, no hay aún respuestas a estas interrogantes.

Los códigos de conducta y la presión de las empresas, activistas y consumidores son relevantes aportes para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la región, pero aún falta por conocer qué tipo de cambios podemos esperar de estas acciones sobre las marcas y cual es el impacto de estas acciones sobre la vida y las condiciones de trabajo de la gente en el mediano y largo plazo.

El escenario hace que nos preguntemos con mayor urgencia acerca de los límites y las potencialidades que ofrecen los esfuerzos por humanizar el mercado y el comercio internacional, en el mejoramiento de las condiciones de trabajo en los países centroamericanos y particularmente en las maquilas, donde las condiciones podrían empeorar aún más.

II. ¿Hay cambios?

1. Los cambios registrados en las fábricas

El primer registro que se tiene de la participación de las marcas en la resolución de problemas laborales en fábricas centroamericanas podría partir del caso de Camisas Modernas, en Guatemala, ocurrido en 1992. Sin embargo, existen varios hitos en la historia de estas intervenciones que nos muestran la evolución de las acciones y de los actores involucrados. En este apartado veremos algunos de los casos exitosos que tuvieron mayor influencia en la definición de los escenarios de acción.

1.1 Antecedentes

a) Camisas Modernas⁶

Camisas Modernas (CAMOSA) era propiedad de la marca Phillips Van Heusen (PVH). Los intentos de organizar un sindicato en esta empresa comenzaron en 1991. El primer intento fracasó, pero dejó un pequeño grupo de trabajadoras entusiasmadas con la idea de formar un sindicato. Estas trabajadoras buscaron el apoyo la Central Unitaria de Sindicatos de Guatemala (CUSG), pero no lograron reclutar suficientes miembros que le permitieran legalizarse.

Para 1993, la CUSG entra en contacto con organizaciones estadounidenses vinculadas con sindicatos de aquel país. Para ese momento, la American Federation of Labor y el Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) se encontraba elaborando una petición de exclusión a Guatemala de los privilegios del Sistema General de Preferencias (SGP)⁷, por violaciones a las cláusulas sociales. El caso de CAMOSA se incluyó dentro de las quejas presentadas al Congreso de los EE.UU. en 1993. La presión funcionó y a finales de ese año, se consiguió la legalización del sindicato. Sin embargo, éste se mantuvo con un perfil muy bajo durante varios años.

Para 1995, con apoyo de organizaciones sindicales de los EUA, el sindicato de CAMOSA se reorganizó y demandó negociación colectiva ante el Ministerio de Trabajo y en la fábrica. La demanda estuvo acompañada de demostraciones dentro de la empresa en Guatemala y frente a las tiendas de PVH en los EUA, mostrando una coordinación transnacional sin precedentes en la maquila de la región.

⁶ Esta historia fue tomada de las entrevistas y visitas realizadas en el marco de la investigación sobre escenarios de acción reivindicativa en la maquila centroamericana (Quinteros, 2001)

⁷ El SGP incluye una cláusula laboral que establece que en caso que el país beneficiario no respete los derechos allí reconocidos, el estado que lo provee (en este caso EEUU) puede eliminar las ventajas arancelarias del SGP.

CAMOSA, se negó por dos años a reconocer la demanda de negociación colectiva pero las acciones se mantuvieron tanto en Guatemala como en EUA, forzando a que se firmara el convenio en 1997, siendo éste el primer convenio colectivo en fábricas maquiladoras de Guatemala y uno de los más completos en la historia de las maquilas en CA. Según líderes sindicales, el contrato, además de ciertas medidas tendientes a regular el pago de las horas extras o incrementar el pago por operación, incluía otras ventajas tales como una canasta por maternidad, el pago de una parte de los gastos en guarderías infantiles, subsidios para los almuerzos y gastos de transporte, mejoras en las instalaciones físicas de la planta, entre otras.

Lastimosamente, la bonanza duró poco menos que un año y medio, ya que para diciembre de 1998, CAMOSA cerró sus puertas definitivamente. Organizaciones sindicales guatemaltecas y sus aliados en los EUA intentaron organizar otras empresas utilizando las lecciones aprendidas de CAMOSA, pero los esfuerzos no tuvieron éxito. Al parecer, se hicieron visibles fisuras entre las organizaciones guatemaltecas y la coordinación con los sindicatos estadounidenses asimismo se quebró.

b) Monitoreo Independiente y auditorias sociales

El monitoreo no estatal y la auditoria social en empresas maquiladoras de ropa viene realizándose desde principios de la década de los años noventa en los Estados Unidos por firmas auditoras comerciales, principalmente en la ciudad de Los Ángeles y Nueva York. Sin embargo, el monitoreo de condiciones de trabajo y las auditorias sociales en fábricas realizado desde organizaciones de la sociedad civil es una actividad más reciente. Este monitoreo, fue instalado en 1996 y su realización estuvo a cargo del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), en la fábrica Mandarin International que cosía ropa para la marca Gap.

Según la sistematización elaborada por el GMIES (1996), en 1995, las trabajadoras de la empresa intentan organizar un sindicato, pero se encontraron uno de los despidos masivos más grandes de la historia de El Salvador. Más de 300 personas fueron despedidas en junio de ese año y ninguna organización salvadoreña logró revertir la acción. En medio del interés que este caso desató en la opinión pública nacional e internacional, varias otras organizaciones nacionales e internacionales se les acercaron a las trabajadoras para brindar apoyo. Entre estas se encontraba el Comité Nacional Laboral (CNL).

El CNL fue el primero que mencionó la importancia que las compañías estadounidenses podrían tener en la resolución del conflicto. Mandarin trabajaba para JC Penney, Gap y Eddie Bauer. De estas compañías, Gap era la mayoritaria y hacia ella se orientó la campaña y la presión. La campaña que emprendería el CNL se realizó a través de cartas de organizaciones dentro de los EEUU, denuncias

públicas y protestas de activistas de organizaciones aliadas, frente a las tiendas Gap en diversas ciudades de los EEUU. Paralelamente, en El Salvador las organizaciones sociales involucradas mantendrían su presión sobre la fábrica y sobre el gobierno para que tomara cartas en el asunto y corrigiera la violación.

Un año y medio más tarde, el gobierno salvadoreño seguía sin reaccionar, pero Gap sí había modificado su posición frente al caso. De negar de responsabilidad alguna sobre el hecho, pasó al cabildeo con el gobierno para solicitar que se mejoraran sus sistemas de vigilancia al cumplimiento de la legislación nacional. Gap, asimismo, condicionó la entrega de más pedidos de producción a Mandarin al reinstalo de las personas despedidas, mejoramiento de las condiciones de trabajo y un monitoreo independiente de las mismas realizado por organizaciones sociales.

La situación de la empresa mejoró notablemente. Según reportes del GMIES, para octubre de 1997 las trabajadoras decían que efectivamente las condiciones de trabajo habían mejorado, la ley laboral salvadoreña se cumplía y aún más allá, a solicitud expresa de Gap, Mandarin constituyó la primera empresa en el país que dejó de exigir una prueba de embarazo para las mujeres que presentaran solicitud de trabajo a la fábrica.

Mandarin mantuvo un cierto nivel de cumplimiento por varios años más (incluso luego de un cambio de nombre y razón social) que le mantenían por encima del promedio de las maquilas en El Salvador, pero no consiguió nunca un pleno cumplimiento a derechos laborales. Para el año 2007 esta empresa ya no esta siendo monitoreada ni auditada por organizaciones sociales y ha sido blanco de denuncias por violaciones a los derechos laborales.

Sin embargo, el monitoreo independiente de condiciones de trabajo y las auditorias sociales sí crecieron abundantemente no sólo en la región sino en la industria completa a nivel global. Actualmente, éste es un ejercicio cotidiano y una práctica de negocios regular para las marcas y compañías transnacionales de ropa e indumentaria.

1.2. ¿Ha habido cambios en las maquilas centroamericanas?

A juzgar por las denuncias que se hacen públicas (GMIES, 2002-2006, ORMUSA, 2006), no parecen haber muchas mejoras. Aún se reportan despidos injustificados, horas extras no pagadas y forzadas, no pago de prestaciones laborales de ley y evasión en el pago de las cuotas para prestaciones por salud y vejez. Sin embargo, activistas, trabajadoras y analistas coinciden con que algunas de las violaciones más graves han disminuido en la última década.

El Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador⁸ (GMIES, 2003), a través de sus informes públicos da cuenta que luego de un período de monitoreo de condiciones de trabajo no es posible ver estados de cumplimiento total en ninguna fábrica, pero que sí es posible verificar mejoras en algunos asuntos tales como formalización de contratos de trabajo, facilitación de prestaciones tales como vacaciones, descanso semanal y compensatorio, despidos de mujeres que regresaban de su descanso post natal, seguridad e higiene ocupacional.

Pero no se lograron erradicar problemas tales como malos tratos, acoso sexual, pago de prestaciones, libertad de asociación, políticas de equidad en el pago de igual salario por trabajo realizado en circunstancias similares y de igual valor. Tampoco se consiguió control sobre las jornadas excesivamente largas y horas extras no pagadas. En fin, habría un éxito en mejoras que tienen un claro impacto en la calidad de las condiciones de trabajo, pero no se consiguió afectar dos de los pilares básicos de este sistema de producción; bajos salarios y las jornadas intensas y largas.

El GMIES reporta que los incumplimientos guardan una relación importante con el interés de las marcas clientas de empresas maquiladoras. Algunas marcas presionan por cambios, pero otras prefieren mirar hacia otro lado ante los abusos de sus proveedores y no intervienen. Este sería el típico fenómeno del “gorrón”, donde algunas marcas salen beneficiadas por colocar pedidos en fábricas que están siendo impulsadas a mejorar sus cumplimientos, sin invertir ni tiempo ni dinero.

Algunos informes sobre responsabilidad social hablan de una fatiga de las auditorias (WBG, 2003) entre las fábricas que reciben muchas de estas inspecciones a lo largo del año. Sin embargo, otros estudios como el realizado por Maquila Solidarity Network (MSN 2005) sostienen que por el contrario, “...múltiples compradores con distintos programas de monitoreo podrían más estar promoviendo mejoras y aprendizajes”.

El GMIES por su parte sostiene que los enfoques en materia de cumplimiento son tan diversos entre las marcas que más bien, lanzan mensajes mixtos a sus proveedores. Donde una marca ve una violación a los derechos humanos, otra, ve respeto a su código de conducta.

Una empresa se podría mantener en un mejor nivel de cumplimiento cuando su cliente así se lo exija, pero si ese cliente se va de la empresa o deja de enviar pedidos de producción por un tiempo, los retrocesos comienzan a surgir. Esta organización ve un problema de sostenibilidad de los progresos conseguidos a través del monitoreo y las auditorias independientes de códigos de conducta en empresas maquiladoras. En concreto sostiene que:

⁸ El GMIES lleva más de 10 años monitoreando condiciones de trabajo en las maquiladoras y otras empresas que trabajan como subsidiarias o subcontratos de marcas y compañías transnacionales.

“Probablemente el desinterés de las fábricas por alcanzar un cumplimiento pleno tenga que ver con las deficiencias y debilidades estructurales de los mecanismos nacionales de vigilancia y protección de los derechos laborales... (así como) el desinterés con que (otras marcas)... han visto los asuntos de cumplimiento a sus propios códigos de conducta....

El monitoreo (de códigos de conducta) es un instrumento que puede ayudar en buena medida a mejorar las condiciones (...) a través de una investigación seria y responsable ... pero para que funcione, se requiere de la colaboración de todas las partes y del compromiso serio por la responsabilidad social empresarial. Aun hace falta mucho avanzar en ese sentido, pero los resultados vistos en las fábricas monitoreadas, al menos en algún momento del proceso, dan cuenta de que es posible. El reto es hacerlas sostenible”.

Otra organización independiente que hace monitoreo de códigos de conducta en Honduras expresa temores parecidos. El Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras, en su informe publicado en el 2005 sostiene que si bien una empresa puede cumplir con sus obligaciones legales, aun en casos de cierres de la fábrica, los constantes y sorpresivos cierres de empresas siguen presentando un desafío para la sostenibilidad de las mejoras y para el manejo de la responsabilidad empresarial a lo largo de toda la cadena de producción global. Según el EMIH una buena parte de la explicación está dada por la desconexión entre los discursos y las prácticas entre los departamentos de responsabilidad empresarial y los de compras y suministros de las grandes marcas. Mientras por un lado se le pide a la fábrica que mejore sus niveles de cumplimiento de derechos laborales, por otro se le pide que baje los precios hasta un punto en que la fábrica se ve impulsada a hacer más largas las jornadas de trabajo y a bajar prestaciones, salarios y beneficios para su personal. Las decisiones de negocios de las grandes marcas, no están aún vinculados con las prácticas y los discursos de responsabilidad empresarial (EMIH, 2005).

Fuera de los casos que reporta el GMIES en El Salvador, también hay fábricas en las que se han conseguido algunas mejoras, gracias a la intervención de las marcas, pero luego caen. En un artículo que escribimos hace algunos años (Quinteros, 2002) dimos cuenta de varias empresas en las que se logró formar un sindicato luego de que las marcas respondieran a quejas por violaciones a la libertad sindical⁹. Ninguno de esos casos se mantiene al año 2007. Las fábricas en las que las trabajadoras que

⁹ En ese artículo se reporta de al menos 3 empresas instaladas en El Salvador donde los trabajadores habían conseguido formar un sindicato luego de la intervención de las marcas Phillips Van Heussen, Liz Claiborne y Gap. Asimismo, se reportaba que el consorcio de universidades estadounidenses que fabrican ropa con el logo de sus centros de estudio, intervino en un caso más para apoyar a los trabajadores que estaban formando un sindicato.

habían conquistado mayor libertad de asociación al constituir un sindicato cerraron sus puertas, cambiaron de cliente, los directivos sindicales cambiaron de empleo sin renovar la Junta Directiva, etc.

Igual situación sucede en el resto de la región. Camisas Modernas, la fábrica modelo en Guatemala cerró sus instalaciones y algunas otras empresas que habían tenido buena reputación en el manejo de su personal, tales como Koramsa¹⁰, debieron reducir su personal en una buena proporción como resultado de la reestructuración de la industria a nivel global.

En Honduras se encuentra el caso de la marca canadiense Gildan Activewear que tenía algunas plantas de producción instaladas en la zona norte del país. Según la sistematización del caso elaborada por Maquila Solidarity Network (MSN) para el 2002, esta organización junto al EMIH realizó una investigación sobre las prácticas laborales en una de las plantas de Gildan en Honduras, concluyendo que la empresa violaba leyes hondureñas e incurría en algunas otras prácticas abusivas.

Cuando la investigación se hizo pública, Gildan atacó con fuerza a las organizaciones que había realizado la investigación y despidieron a las trabajadoras que habían proporcionado información sobre la empresa. MSN y EMIH lograron mantener presión sobre la empresa dentro y fuera de Honduras para que reconociera y reparara las irregularidades, comenzado por el reinstalo de las personas despedidas.

La MSN logró que varias organizaciones de activistas en EUA y Canadá (algunas de ellas accionistas y/o clientas de la marca) presionaran a Gildan a realizar los cambios y el EMIH consiguió integrar una red de apoyo y denuncia a nivel nacional con otras organizaciones hondureñas.

Gildan se resistió a hacer cambio alguno y más bien, para julio del 2004 anuncia el cierre de la empresa. El cabildeo de organizaciones nacionales e internacionales se intensifica y se acude a instancias multisectoriales tales como la FLA (de la cual Gildan era miembro activo) para tramitar quejas sobre la conducta de esta marca. Entre las organizaciones participantes de esas quejas estaban, además del EMIH, sindicatos hondureños y la misma MSN. Simultáneamente, se le solicita al WRC (Gildan también es una marca que produce para las universidades) una investigación sobre las plantas en Honduras que concluye ratificando la investigación original realizada por EMIH y la MSN.

¹⁰ Koramsa es una de las fábricas más grandes de la región centroamericana y tenía cierta reputación de cumplimiento. Esta empresa contaba con más de 10,000 trabajadores y trabajadoras en el 2004. Sin embargo, reportes de la prensa guatemalteca en el año 2006 informan que la planta había reducido su personal en 4,000 personas (Quinteros, 2007).

En ese momento, las organizaciones multisectoriales de las que esta marca era miembro (como la FLA y el WRC) la pusieron en aprietos al anunciarle que su membresía quedaba condicionada al cumplimiento de las recomendaciones de los informes del EMIH y MSN. En ese momento, Gildan acepta reunirse con MSN (aunque no con EMIH) y articula un plan de remediación para la empresa en Honduras.

La empresa había cerrado en el mes de septiembre de ese año, pero Gildan ofreció reabrir una planta y dar prioridad a trabajadores y trabajadoras que hubieran laborado en la planta cerrada, así como otras prestaciones y compromisos adicionales tales como la aceptación de un monitoreo independiente de las condiciones de trabajo, a realizarse por el mismo EMIH (MSN, 2005). Gildan cumplió con sus compromisos y a julio de 2007, la fábrica se mantiene a niveles cumplimiento mejores a los que había antes del cierre, pero aún se escuchan quejas y denuncias sobre esta empresa.

Es decir, aun los casos en que una empresa alcanza niveles importantes de respeto a los derechos laborales, éstos no siempre son completos ni sostenibles. Existen demasiadas variables que vuelven poco estables las mejoras obtenidas. Pese a algunas mejoras, el Centro de Derechos de las Mujeres de Honduras (CDM) manifiesta que para el año 2004 las denuncias más frecuentes son la negativa a pagar horas extras, largas jornadas, presiones psicológicas y la huida de los dueños de la empresa sin pagar derechos laborales (Gez, 1994).

Distinto es el caso donde se consiguen cambios que afecten a la industria a nivel nacional. Sergio Chávez¹¹, funcionario del Comité Nacional Laboral (CNL) una organización activista en los EUA y que ha trabajado por más de 20 años en Centroamérica, apoya la idea de que en la maquila sí se han dado algunos cambios tales como la eliminación del trabajo infantil, maltrato físico (aunque sigue habiendo maltrato verbal), eliminación de pruebas de embarazo. Un estudio sobre las condiciones de trabajo en las maquilas hondureñas coincide con esta afirmación y sostiene que si bien existen aún muchas violaciones laborales no resueltas, habría disminuido la contratación de niñas para jornadas y ritmos laborales inadecuadas a su edad y constitución (Sierra, et al, 1997).

Yolanda Guirola¹², otra activista y feminista salvadoreña del Centro de Estudios para la Mujer (CEMUJER) manifiesta que también ve un cambio en la apertura de las fábricas a las relaciones con las ONG. Su organización ha logrado entrar a varias empresas a capacitar a trabajadoras y trabajadores sobre la ley de VIH (que entre otras cosas contiene prohibiciones a solicitar o realizar pruebas de VIH al personal y augura penas para los empresarios que violen esta disposición), situación que a

¹¹ Entrevistado el 16 de abril, 2007

¹² Entrevistada al 23 de mayo de 2007

principios de los años noventa hubiera sido imposible. Asimismo, reconoce que las trabajadoras conocen más de sus derechos y que se animan más que antes a llevar denuncias en casos en que la empresa no este cumpliendo.

Por su parte, Maritza Paredes¹³ del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) también admite que a raíz de las acciones reivindicativas realizadas en las maquilas hondureñas, se habría mejorado en el trato a mujeres embarazadas y eliminado el trabajo infantil en las maquilas. Asimismo, las acciones emprendidas desde 1992 y 1993 con algunas marcas iniciaron procesos que permitirían regular y penalizar el acoso sexual en la Ley de Igualdad de Oportunidades, que anteriormente no estaba incluido dentro de la legislación secundaria. Las maquilas hondureñas, además, ya no reportan casos de maltrato físico a las trabajadoras o incluso de privación de libertad, que era una práctica relativamente frecuente a principios de los años noventa.

Siempre en Honduras, Esperanza Reyes¹⁴ antigua activista del Comité de Derechos Humanos de Honduras (CODEH) comenta que gracias a la denuncia de las organizaciones se consiguieron algunas prestaciones para las trabajadoras tales como que las empresas le pagaran el 50% de los almuerzos en los comedores de las zonas francas y ofrecen transporte (esto no se aplica al 100% pero hay casos).

Por supuesto, ninguna de estas personas admite que los cambios sean de aplicación nacional para ningún país y manifiesta que aún existen incumplimientos. Chávez afirma, por ejemplo que en Honduras el trabajo de personas menores de 18 años sigue siendo común en varios sectores. El CNL ha encontrado casos en Guatemala y Honduras en que se encuentran niñas y niños trabajando en empresas agrícolas que proveen para Wal Mart y otras tiendas minoristas en los EUA. Asimismo, CEMUJER ha seguido llevando jurídicamente casos de abusos a trabajadoras y el EMIH da cuenta de algunas argucias de las que se valen los empresarios para no respetar el derecho a la maternidad y despedir trabajadoras en este estado.

La prensa en El Salvador informa que aún existen quejas por incumplimientos de las empresas siendo las más comunes el retraso en el pago de salarios, pago de salarios por debajo del mínimo, horas extras no pagadas y otras prestaciones y el pago al seguro social y pensiones (GMIES 2002-2007).

Sin embargo, del lado salvadoreño, es posible observar cómo a partir de la maquila y de las exigencias de las marcas, hay al menos dos cambios interesantes que afectan no sólo a la industria sino al país en general. Uno de ellos es la prohibición de pedir prueba de embarazo como requisito a las mujeres que buscan empleo. La otra, se refiere a la penalización de las evasiones de pagos de prestaciones de salud y

¹³ Entrevistada al 24 de abril, 2007

¹⁴ Entrevistada el 24 de abril, 2007

pensiones. Las dos situaciones implicó reformas legales y ambas se realizaron más o menos en el mismo período.

De igual manera, del lado hondureño es más evidente la erradicación del trabajo de menores de edad, luego de las campañas emprendidas por el CNL y el CODEH a principios de los años noventa, que incluso mantenido repercusión en el impulso a otras campañas y luchas para la erradicación del trabajo infantil en otros sectores productivos. Sin embargo, distintas organizaciones que trabajan en la defensa de derechos laborales en las maquilas comentan que también ha habido cambio sobre la solicitud de pruebas de embarazo.

Los mecanismos bajo los cuales estas mejoras se obtuvieron son tema del trabajo en los acápites siguientes.

2. Los cambios registrados en la industria

2.1. El Salvador

Prueba de embarazo y penalización de evasión de prestaciones

En El Salvador, antes del año 2004, la prohibición a solicitar prueba de embarazo no estaba contemplada explícitamente en la legislación. Era una práctica común que las empresas, aprovechando este vacío legal, la exigieran a todas las mujeres que solicitaban empleo. Mandarin, la fábrica donde se inició el monitoreo independiente de condiciones de trabajo, fue la primera (por exigencia de la marca) en dejar de solicitar este comprobante, pero prontamente y de igual manera a exigencia de las marcas, esta práctica se expendió hacia otras fábricas maquiladoras. Para el año 2004 la prohibición de esta solicitud se convirtió en ley de la República.

Marta Saldaña¹⁵, una dirigente sindical salvadoreña con muchos años de trabajo en las maquilas respalda la apreciación de que efectivamente, las maquilas fueron los primeros lugares en que se dejó de solicitar prueba de embarazo a las mujeres, no por prohibiciones legales domésticas, sino por exigencias de las marcas. Por supuesto, esto no significa que se haya erradicado la discriminación por razones de maternidad o que la protección a la maternidad esté garantizada, porque siempre se dan casos de mujeres que son despedidas al regreso de su descanso post natal, aún estando embarazadas o que se les niega el empleo por su estado de gravidez.

Las organizaciones sindicales y de mujeres que habían trabajado en la defensa de las trabajadoras de las maquilas retomaron este tema como suyo a mediados de la década de los años noventa. En esos años, el partido político FMLN, colocó esta

¹⁵ Entrevista realizada el 18 de abril de 2007

reivindicación en la agenda de discusión de la Asamblea Legislativa y planteo colocar la prohibición a la solicitud de prueba de embarazo a nivel de Ley de la República. Este partido lideró las acciones desde ese momento y las organizaciones sindicales y de defensa de derechos laborales si bien fueron llamadas a emitir opiniones, reconocen que era el FMLN quién llevaba la iniciativa. La Diputada Enma Fabián¹⁶ comentó que incluso, algunas organizaciones de mujeres se enteraron de la propuesta de reforma al Código de Trabajo, hasta mucho después de que la ley fuera aprobada.

Una de las organizaciones de mujeres que participaron inicialmente de las acciones para hacer de esta prohibición una ley nacional fue la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). Glenda Vaquerano¹⁷, una abogada laboralista de esta organización comenta que para el año 2004 se creó una red de organizaciones de mujeres y sindicales llamada Concertación por un Empleo Digno en la Maquila (CDM) y que esta red cabildeo con el partido de oposición Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN) para que éste promoviera la reforma legal correspondiente.

Este partido tenía la Presidencia de la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa y era sensible hacia temas laborales. Muy rápidamente, este partido colocó el tema en la agenda de la Comisión y se comenzaron a realizar las consultas correspondientes.

En un primer momento, la propuesta del FMLN incluía una reforma al código laboral en dos de sus artículos, incluyendo la obligación de los patronos en empresas de más de 100 personas de colocar y mantener salas cuna para los hijos e hijas de su personal y la prohibición de exigir prueba de embarazo para las mujeres que solicitaran empleo.

Varios sectores fueron llamados a opinar sobre el asunto y la negativa de los empresarios a la primera de estas reformas fue total. En su carta de respuesta a la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa, la Asociación Salvadoreña de la Industria de la Confección (ASIC)¹⁸ sostiene que una sala cuna implica una serie de gastos, atenciones y servicios especializados que no podrían atender. Además, argumentan que habrían hecho un sondeo con sus trabajadoras y las mismas habrían mostrado indisposición a la propuesta ya que les resultaría incómodo viajar en autobús todas las mañanas con niños pequeños.

Obviamente, muchas mujeres madres viajan con niños y niñas pequeñas todos los días para dejarlos en alguna sala cuna o en la casa de algún familiar que los atienda

¹⁶ Entrevistada el 4 de junio de 2007

¹⁷ Entrevistada al 18 de abril, 2007

¹⁸ Correspondencia de ASIC a la Asamblea Legislativa, 20 de enero 2004

mientras ellas trabajan, por lo cual esta razón resulta evidentemente una excusa para fundamentar que no estarían dispuestos a pagar los costos que una sala cuna implicaría.

Sin embargo, se mostraron anuentes a acatar la prohibición a solicitar la prueba de embarazo, pero añadieron que las trabajadoras embarazadas que no pudieran recibir atención y prestaciones por parte del Seguro Social¹⁹ implicarían un gasto extra para el empleador.

La Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP²⁰) también fue consultada sobre la propuesta de reforma y contestó que si bien no tendrían argumentaciones jurídicas para negarse a apoyar la idea sobre salas cunas, las empresas no estarían con la posibilidad económica de llevar adelante tal disposición. Al igual que la ASIC, no objeta la prohibición a solicitar la prueba de embarazo.

Por parte de la sociedad civil el entusiasmo era evidente. Más de 10 organizaciones fueron llamadas a expresar su opinión y en todas ellas el espíritu era de aprobación.

Sindicatos como la Federación de Sindicatos y Asociaciones Salvadoreños (FEASIES²¹) manifestaron su beneplácito con las medidas y solamente sugirieron disminuir el número de trabajadores con que sería obligatorio el establecimiento de salas cunas. De igual manera se pronunció la Procuraduría de Derechos Humanos²² comentando que en otros países tales como Chile y Venezuela, el número es de 20.

Finalmente, no se consiguió suficiente respaldo para aprobar la instalación de salas cunas ni siquiera para empresas con 100 personas, pero el decreto que reformaba el código de trabajo prohibiendo exigir a las mujeres pruebas de embarazo, fue aprobado el 11 de febrero del 2004 y entró en vigencia el 17 de marzo de ese mismo año. Este antecedente, además de ser de aplicación nacional, sirvió de antecedente para que un año después se prohibiera asimismo, exigir pruebas de VIH a las personas que solicitasen empleo, mediante una nueva reforma al código de trabajo²³.

El caso de las reformas legales sobre las prestaciones laborales, aunque se dio más o menos en el mismo período que las reformas sobre la prueba de embarazo, fue más trabajado por las organizaciones sociales salvadoreñas. En El Salvador las prestaciones de salud y pensiones se administran a través del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Los

¹⁹ El Instituto Salvadoreño del Seguro Social establece que la trabajadora debe haber estado cotizando a esta institución al menos tres meses en el transcurso de 12 meses anteriores a la fecha del parto.

²⁰ Correspondencia de la ANEP a la Asamblea Legislativa el 17 de diciembre de 2003.

²¹ Correspondencia a la Asamblea Legislativa el día 19 de enero, 2004

²² Correspondencia al 21 de enero 2004

²³ La Prensa Gráfica 19-02-2005

trabajadores están obligados a pagar una parte de su salario para ambas instancias. Asimismo, el empleador está obligado a hacer aportaciones al ISSS y las AFP.

El problema más grave, en estos casos, es que el empleador sí descuenta de planilla las aportaciones de su personal, pero no reporta este dinero a las instituciones respectivas. Es decir, se apropia del dinero de los trabajadores y éstos pierden la posibilidad de recibir atención a su salud y el derecho a su pensión.

Varias organizaciones (especialmente las aglutinadas en la CEDM) que trabajan en la defensa de derechos laborales en las maquilas se encontraban desde el año 2003 insistiendo en hacer denuncias sobre las fábricas que estuvieran violando este derecho. Marina Ríos del Movimiento de Mujeres Mérida Anaya Montes²⁴ (MAM) explica que la campaña hacía énfasis en motivar la denuncia por parte de las trabajadoras. Se visitó las zonas francas y se explicaban la mejor forma para que las trabajadoras identificaran las señales de que su empleador estaba eludiendo los pagos a ISSS y APF. El resultado fue un incremento en las denuncias.

Marta Saldaña, de FEASIES comenta que además de la concientización a las trabajadoras y el seguimiento de las denuncias también se realizó trabajo de cabildeo con el ISSS y la Superintendencia del Sistema de Pensiones (SSP) para conseguir que mayor control sobre las empresas, pero no encontraron eco en las propuestas planteadas. Según Saldaña, el ISSS y la SSP sostenían que este tipo de medidas daría una mala imagen del país a las inversiones extranjeras.

Finalmente, decidieron ir a la Asamblea Legislativa con la fracción del FMLN y encontraron apoyo. Nuevamente, según los procedimientos regulares, se comenzaron a hacer consultas con diversos sectores. Según Glenda Vaquerano, utilizaron como base de la propuesta, las denuncias recibidas por las organizaciones miembros de la CDM para proponer una reforma al Código Penal que estableciera como un delito (y por tanto, con penas de prisión) para los empleadores que descontaran y no pagaran las cotizaciones al ISSS y las AFP. Sin embargo, todas las personas entrevistadas comentan que si bien hubo más participación de las organizaciones sociales en la reforma sobre las retenciones a AFP y el ISSS que para la reforma legal sobre la prueba de embarazo, quién llevó el liderazgo fue nuevamente, el partido FMLN.

Ya se establecían algunas multas para quienes cometieran este delito, pero a juicio de las organizaciones sociales que impulsaron los cambios, estas multas no era suficiente incentivo para motivar a las empresas al cumplimiento.

²⁴ Entrevistada el 7 de mayo de 2007

En este tema había más obstáculos que para la propuesta de prohibición de la prueba de embarazo, pues habían más intereses de por medio. La Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa citó a diversas organizaciones sociales, de empresa privada y gubernamentales.

El gobierno, el ISSS y las mismas AFP que podrían verse motivadas a proteger su patrimonio (amenazado por la evasión de pagos de las empresas) no apoyaron la reforma, con el argumento que afectaría la inversión extranjera y el clima de negocios. La percepción era que si bien era una falta grave, no era suficiente como para meter a la cárcel un empresario.

Finalmente, se modifica el código penal y se establecen penas hasta de 10 años para empresarios que se apropiaran indebidamente de estas retenciones. Las reformas fueron aprobadas el 18 de septiembre de 2003 y entran en vigencia el 19 de enero del 2004. La razón para esa dilación fue que el entonces Presidente de El Salvador, observó dicha ley con el argumento que el castigo era excesivo y había que dar más facilidades a los empresarios para ponerse al día con estos pagos. La reforma de ley fue devuelta a la Asamblea Legislativa, pero fue nuevamente firmada por los diputados el 4 de diciembre de ese año (GMIES, 2003-2004).

Con estas reformas se establece prisión entre 2 y 4 años para los empleadores que retengan indebidamente las cuotas de los trabajadores y trabajadoras y se daba 6 meses plazo a partir de la fecha de su aprobación para entrar en vigencia.

La ASIC mostró su descontento con esta aprobación e interpuso un recurso de inconstitucionalidad. Este recurso fue rechazado por la Corte Suprema de Justicia en diciembre de 2005. Posteriormente, este decreto se modifica nuevamente, estableciendo penas entre 4 y 8 años, de tal manera que el delito ya no resulta excarcelable, y se mantiene vigente a julio de 2007.

¿Cuál es el resultado de estas reformas al año 2007? En el caso de las reformas sobre las retenciones de ISSS y AFP parece haber mayor visibilidad sobre el delito y al parecer, las trabajadoras demandan más sobre estas faltas. Marta Saldaña sostiene que el 80% de las denuncias que reciben en su sindicato son por este motivo. Por su parte, Calixto Mejía²⁵, diputado del FMLN manifiesta que ya hay 179 empresas demandadas por este delito.

A julio de 2007 hay dos empresarios que han sido encausados judicialmente por esta falta. Uno de ellos estuvo en prisión hasta que pago una fianza y el otro, logró negociar un acuerdo que le permitió evitar ir a prisión.

²⁵ Entrevistas el 11 de mayo de 2007

Sin embargo, la violación a esta disposición sigue siendo muy frecuente, según lo dicho por las mismas autoridades gubernamentales que estiman que cerca del 12% del total de empleadores del país no estarían cumpliendo con esta ley²⁶. La maquila sería uno de los sectores con mayor incidencia.

Además, aún no se han elaborado disposiciones que permitan que el dinero de las cuotas morosas recuperado por el ISSS y las AFP, vayan a los trabajadores o trabajadoras. Especialmente en el caso del Seguro Social, se trata de servicios de salud que no se brindaron (pese a que la trabajadora pagó por ello) pero que una vez recuperada la mora, no se devuelve en servicios. Para las AFP, que son pensiones, es posible que el dinero recuperado vaya a abonar las cuentas y cotizaciones individuales, pero no se resuelven los intereses que se dejaron de percibir durante el período en que las cotizaciones fueron apropiadas por el empleador.

En el caso de la prueba de embarazo, ciertamente se ha logrado aplicar y es menos frecuente encontrarse con denuncias sobre empresas que soliciten el documento. Marina Ríos sostiene que desde su organización no han recibido denuncias de alguna empresa que irrespetado esta disposición. Sin embargo, siempre existe la sospecha que los empleadores utilizan argucias para conocer el estado de gravidez de las solicitantes de empleo.

En suma, a partir de las reivindicaciones en la maquila, se consiguieron cambios de aplicación nacional, pero aún no son lo suficientemente efectivos como para elevar significativamente el nivel de respeto a los derechos laborales en El Salvador.

2.2. Honduras

Derecho a la maternidad, acoso sexual y trabajo de menores de edad

Estas problemáticas fueron abordadas en momentos distintos y por diferentes organizaciones hondureñas.

En el caso del derecho a la maternidad, se comenzó con las denuncias sobre las pruebas de embarazo y fueron las organizaciones de mujeres quienes llevaron el liderazgo enfatizado en la denuncia de la discriminación de género contra la mujer y la falta de igualdad de oportunidades en el mercado laboral, que esta práctica originaba.

Desde inicios de la década de los años noventa había muchas denuncias sobre maquilas que pedían la prueba de embarazo a las solicitantes de empleo. Como Maritza Paredes menciona, no es que este tipo de discriminación no se haya dado o

²⁶ La Prensa Gráfica, 18-09-06

no se siga dando en otras industrias, pero siendo que en la maquila es sector altamente feminizado, es un espacio donde esta violación se vuelve más evidente.

La legislación laboral hondureña tenía definida una prohibición a solicitar prueba de embarazo, sin embargo la protección a la maternidad no era un derecho cumplido a cabalidad y las organizaciones registraban denuncias de trabajadoras que habían sido despedidas u obligadas a renunciar por su estado de gravidez.

Siendo que la ley ya existía (a diferencia de El Salvador), las organizaciones hondureñas optaron por impulsar su cumplimiento a través de denuncias públicas sobre violación al derecho a la maternidad. En Honduras existía una mesa tripartita integrada por sindicatos, empresarios de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) y el gobierno. En este espacio los sindicatos intentaron un acercamiento con empresarios maquileros y se resolvieron algunos casos puntuales, incluso de discriminación a mujeres embarazadas y acoso sexual.

El acoso sexual no estaba reconocido en la ley hondureña a principios de los años noventa y fue hasta después que se impulsó la regularización de este delito en la Ley de Igualdad de Oportunidades. Según el documento elaborado por Méndez y Montesdeoca (2003), la ley fue aprobada en el año 2000, luego de un proceso calificado como tortuoso que duró cerca de 4 años.

Resulta interesante que problemas como el acoso sexual fuera primeramente abordado a raíz de problemas ocurridos en las maquilas. Maritza Paredes comenta que de hecho, las marcas fueron las primeras interesadas en solicitar a sus proveedores hondureños abstenerse de esta práctica desde 1992 y 1993.

Con el trabajo de personas menores de edad pasaba una cuestión similar que con la prueba de embarazo y protección a la maternidad. Existían leyes para regular el trabajo de estas personas, pero no se respetaban. La presencia de adolescentes y niñas de 12 y 13 años, en las maquilas hondureñas era demasiado frecuente y ese trabajo se estaba ejecutando bajo condiciones de empleo que no estaban aprobadas por el código de trabajo hondureño.

Para denunciar estas violaciones a las leyes hondureñas, el Comité para los Derechos Humanos (CODEH) se articuló con el CNL de los EUA. En un inicio, la participación del Director del CODEH, Jorge Sierra, se dio a nivel personal y fue él quien impulsó que la organización retomara el tema y lo colocara en un lugar prioritario en su agenda de trabajo. Sierra había coordinado con el CNL anteriormente para resolver casos de violaciones a derechos laborales incluso sobre trabajo de menores de edad a través de ejercer presión a las marcas clientas de esas fábricas. Muchos de esos casos no llegaron a nivel de campaña ya que lograron resolverse antes.

Entre CNL y CODEH hubo intercambio de información y de estrategias que tuvieron como puntos álgidos la gira de dos trabajadoras adolescentes a los EUA para dar testimonio de las violaciones cometidas por empresas proveedoras de grandes marcas y compañías estadounidenses.

El CNL tenía una campaña de denuncia de las violaciones a los derechos laborales en las maquilas centroamericanas, especialmente sobre el trabajo de menores de edad y violaciones sobre el derecho a la maternidad. En 1992 decide iniciar una campaña un poco más agresiva y visible y se coordina con CODEH, especialmente en la oficina regional de San Pedro Sula, que era la encargada de llevar los casos relacionados a las maquilas, y algunas otras organizaciones sindicales. Entre estas la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH) y la FESITRANH

El CODEH durante 1992 realizó una investigación acerca de las condiciones de trabajo en las maquilas hondureñas y aplicó más de 884 encuestas en 4 municipios maquiladores. Prontamente advierte que las niñas no querían ser entrevistadas, o que sus padres no autorizaban la entrevista ya que estas jóvenes se han convertido en pilares en la generación de ingresos para la familia y no querían poner en riesgo su empleo. La incidencia del trabajo de menores de edad en condiciones inaceptables para las leyes del país resultó demasiado frecuente y se comienza a trabajar en la campaña que llevaría el testimonio de trabajadoras menores de edad a los EUA.

La primera de las giras fue emprendida por una trabajadora hondureña de 15 años llamada Lesly Rodríguez, quién daba testimonio de las irregularidades en la contratación de personas niñas y adolescentes, así como otras violaciones a derechos laborales, en una empresa que cosía ropa para la compañía Liz Claiborne. Lesly habló con congresistas y senadores de los EUA, apareció en los medios de comunicación y dio entrevistas acerca de las condiciones de trabajo en las que ella se encontraba dentro de la fábrica. Esta gira fue apoyada en Honduras por el CODEH y algunos sindicatos como la FITH y FESITRAN.

En 1996 el CNL emprende nuevamente una gira con otra trabajadora hondureña menor de edad: Wendy Díaz. Wendy denunció las pobres condiciones laborales en una fábrica que trabajaba para Wal Mart, produciendo la línea de ropa para de la presentadora estadounidense Kathie Lee. Esta presentadora estaría donando parte de las ganancias a un programa para detener la deserción escolar en adolescentes en los EE.UU. La paradoja del caso era que la ropa de la campaña "Back to School" estaba siendo elaborada por adolescentes que no iban a la escuela.

Las declaraciones de Wendy llamaron la atención de la opinión pública, pero lo que dio más relevancia al testimonio fue la reacción de la misma Kathie Lee. La presentadora apareció pidiendo disculpas al público, llorando frente a las cámaras de

televisión, llamando a Wal Mart a vigilar más de cerca la condiciones de las fábricas y comprometiéndose a estar más pendiente de las condiciones en las cuales se elaboraba la ropa de su compañía.

Las giras de Lesly y Wendy causaron conmoción en Honduras. La prensa hondureña reportó a lo largo de 1994 las aireadas expresiones de la empresa privada que calificaba al CODEH como traidor a la patria, a las jóvenes trabajadoras como mentirosas, así como las declaraciones de los activistas hondureños que manifestaban haber recibido amenazas a muerte²⁷.

Sin embargo, esta campaña causó efectos interesantes en Honduras. Uno de ellos es que el trabajo de menores de edad se logró colocar en la agenda nacional y algunas instituciones (como el Comisionado Nacional de Derechos Humanos) tuvo que incorporar un comisionado especial para niñez y adolescencia, y el tema del trabajo infantil fue incorporado en el Código de la Niñez. Este Código fue aprobado en el año 1996 y el CODEH participó activamente en la revisión de los borradores. En el mismo se penaliza la explotación económica de las personas menores de edad.

Pero la erradicación de la contratación de menores de edad no era lo que perseguía el CODEH cuando inició su campaña. Lo que esta organización pretendía era que se cumpliera la ley y las regulaciones que ya había sobre el trabajo de menores de edad. Según Maritza Paredes, en Honduras estaba legalmente establecida la posibilidad de celebrar contratos laborales a partir de la edad de dieciséis años, pero con algunos permisos del Ministerio de Trabajo, se puede extender hasta los catorce. Eso sí, habrían ciertas condiciones previas a cumplir especialmente relacionadas con los horarios de trabajo (que suelen ser menores que para las personas mayores de 18 años) y controles médicos. Una persona trabajadora menor de edad podría abocarse hacia los juzgados para reclamar las condiciones laborales que le corresponden, siempre y cuando hubiesen tramitado el permiso ante el Ministerio de Trabajo, pero al ignorar la ley, la gente no reclama sus derechos.

Honduras es un país pobre donde los jóvenes se ven obligados a aportar ingresos a sus hogares desde edades muy tempranas. Adicionalmente, la maternidad comienza a ejercerse desde edades muy tempranas y no existe seguridad social que le permita a una madre adolescente sostenerse sin un empleo. Finalmente, en un país sin oportunidades laborales o posibilidades de que un joven de escasos recursos se dedique al estudio, la prohibición de contratar menores de 18 años, podría estar favoreciendo el crecimiento de los grupos de pandillas, conocidos en Centroamérica como maras.

²⁷ Periódicos El Tiempo y La Prensa, número varios 1994

Los maquiladores hondureños acusan a los grupos activistas del auge delincencial y de las maras por haber promovido la prohibición a contratar menores de edad, pero Paredes sostiene que las maquilas y otras empresas sí pueden contratar adolescentes (más aún, deberían de hacerlo), siempre y cuando se les respeten las regulaciones que la ley hondureña establece.

Mirta Kennedy, del Centro de Estudios de la Mujer (CEDM)²⁸, manifiesta que si bien ya no es masiva la contratación de menores en las maquilas, esto no necesariamente ha beneficiado a las jóvenes porque mientras cumplen los 18 años y ante la necesidad de generar ingresos, se encuentran trabajando en peores condiciones como empleadas domésticas, en el sector informal o en trabajos agrícolas.

En todo caso, el cese de la contratación masiva de personas menores de edad en las maquilas hondureñas sí es visto como un logro de la denuncia a nivel nacional y de la presión internacional sobre las marcas, por parte de los sindicatos y organizaciones de derechos humanos. Así lo expresaron en entrevistas algunos dirigentes del la Central Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)²⁹.

Ciertamente, se reconoce también que existen oportunidades para evadir esta mejora, como la presentación de papeles falsos por parte de los jóvenes que buscan empleo. También se reconoce que dicha mejora aún no es de aplicación nacional ya que existen menores de edad trabajando en condiciones por debajo de la ley en empresas camaroneras, en el sector agrícola en general y siguen sin erradicarse las peores formas de trabajo infantil.

Sin embargo, las campañas de Lesly y Wendy tuvieron su impacto en poner el tema en la agenda nacional y varias otras organizaciones, como han retomado el problema para nuevas campañas de denuncia y de incidencia. Mirta Kennedy manifiesta que esta nueva campaña contempla entre sus actividades están las visitas a escuelas, a autoridades laborales, mensajes en medios de comunicación, etc.

Las campañas internacionales sobre violaciones a derechos en las maquilas no cesaron con las giras de estas trabajadoras jóvenes. Para el año 2003 el CNL emprende una nueva gira con una trabajadora hondureña Lydda González que denunció a su empresa por cometer serios atropellos contra su personal tales como ser sometidos a registros personales diarios, beber agua contaminada y trabajar turnos obligatorios de 11 y 12 horas. Lydda también acusó a la empresa de tomar

²⁸ Entrevistada el 14 de abril, 2007.

²⁹ Pedro González (Coordinador de Comunicaciones de la CUTH), Juan Ramón Erías (Equipo Nacional de Capacitación de la CUTH), Efraín Aguilar (Coordina el trabajo de Capacitación de la CUTH), entrevistados el 25 de abril de 2007.

periódicamente pruebas de embarazo y no permitir el uso libre de los baños. La campaña adquirió relevancia por la fama de las marcas que se fabricaban en esa empresa: Sean John, propiedad del cantante estadounidense P. Diddy (Gez, 2003).

3. Resumen de los casos

3.1. Acciones en fábricas

	El Salvador³⁰	Honduras³¹
Problema que motivo la acción reivindicativa	Violaciones cometidas por las mismas empresas Procesos rutinarios de auditoria social de las marcas	Violaciones cometidas por las mismas empresas
Actores nacionales e internacionales involucrados	Nacionales: Sindicatos, organizaciones de mujeres, de derechos humanos y derechos laborales. Internacionales: Marcas, activistas	Nacionales: Sindicatos, organizaciones de mujeres, de derechos humanos y derechos laborales. Internacionales: Marcas, activistas
Acciones emprendidas	En El Salvador: Auditorias independientes, denuncias en los medios de comunicación y frente a autoridades locales (Ministerio de Trabajo, tribunales, etc.) En el exterior: Denuncias frente a tiendas y almacenes, reuniones y negociaciones con marcas, solicitud de auditorias sociales y presión de las marcas para planes remediales	En Honduras: Auditorias independientes, denuncias en los medios de comunicación y frente a autoridades locales (Ministerio de Trabajo, tribunales, etc.) Reuniones de cabildeo con empresarios locales En el exterior: Reuniones y negociaciones con marcas, presión a marcas por parte de accionistas y clientes, solicitud de auditorias sociales y presión de las marcas para planes remediales

³⁰ Basados en los informes de auditorias sociales realizadas por GMIES (2002 y 2003), reportes de prensa recolectados por GMIES (2001-2006), Observatorio laboral ORMUSA (2006) y Quinteros, 2002.

³¹ Basados en informes de prensa 1996, informes de prensa analizados por EMIH (en GMIES, 2002-2004), MSN (2007)

Resultados	<p>Mejoras en libertad de asociación, seguridad e higiene ocupacional, regulación de contratos de trabajo, otorgamiento de prestaciones tales como vacaciones, descanso semanal y compensatorio; así como cese de despidos de mujeres que regresaban de su descanso post natal.</p> <p>No se consiguen mejoras sustanciales en regulación de jornadas de trabajo, malos tratos, acoso sexual.</p>	<p>Mejoras en el otorgamiento de algunas prestaciones, seguridad e higiene ocupacional.</p> <p>No se consiguen mejoras sustanciales en regulación de jornadas de trabajo ni en libertad de asociación.</p>
Sostenibilidad	<p>Los resultados no son sostenibles en el mediano plazo. Especialmente los relativos al trato y la libertad de asociación son reversibles muy fácilmente.</p> <p>Sin embargo, cualquiera de las otras mejoras pueden caerse en el momento en que la fábrica cambia de marcas o que la marca deje de ejercer presión.</p> <p>Siempre está abierta la posibilidad que la fábrica cierre.</p>	<p>Los resultados no son sostenibles en el mediano plazo. Especialmente los relativos al trato y la libertad de asociación son reversibles muy fácilmente.</p> <p>Sin embargo, cualquiera de las otras mejoras pueden caerse en el momento en que la fábrica cambia de marcas o que la marca deje de ejercer presión.</p> <p>Siempre está abierta la posibilidad que la fábrica cierre.</p>
Multiplicación	<p>Algunas de las mejoras que se impulsaron posteriormente para todo el país, tuvieron sus inicios en casos exitosos en maquilas particulares.</p> <p>La denuncia hizo que se pusieran en la agenda pública algunos problemas que luego fueron abordados para buscar la aplicación nacional de las soluciones.</p>	<p>No se reportan efectos multiplicadores de casos de fábricas específicas, aunque la denuncia hizo que se pusieran en la agenda pública algunos problemas que luego fueron abordados para buscar la aplicación nacional de las soluciones.</p>

3.2. Acciones sobre la industria³²

	El Salvador	Honduras
El problema que se intentaba mejorar	<p>Discriminación por maternidad y embarazo</p> <p>Apropiación indebida del dinero de trabajadores y trabajadoras</p> <p>Negación de atención a la salud y derecho a pensiones.</p>	<p>Menores de edad trabajando en condiciones irregulares</p> <p>Discriminación por maternidad y embarazo</p>
Actores nacionales e internacionales involucrados	<p>Nacionales: Sindicatos, organizaciones de mujeres, de derechos humanos y de derechos laborales.</p> <p>Partidos políticos</p> <p>Empresa privada</p> <p>Oficinas de gobierno (Asamblea Legislativa, Procuraduría de Derechos Humanos, Ministerio de Trabajo).</p> <p>Internacionales: Ninguno</p>	<p>Nacionales: Sindicatos, organizaciones de mujeres, de derechos humanos y de derechos laborales.</p> <p>Internacionales: Activistas de loa EUA</p>
Acciones emprendidas	Denuncias públicas, campañas educativas a trabajadores y trabajadoras, cabildeo con partidos políticos, proyectos de ley en Asamblea Legislativa.	Denuncias públicas dentro y fuera de Honduras, reuniones con marcas en EUA y empresas hondureñas, denuncia en medios en EUA y Honduras
Resultados de corto, mediano y largo plazo	<p>Modificación de la legislación laboral y penal.</p> <p>Mayor conocimiento de sus derechos por parte de la población trabajadora y mayor denuncia de las violaciones.</p> <p>Motivación para proponer nuevas reformas legales sobre temas de discriminación tales como la exigencia de la prueba de VIH.</p>	<p>Práctica erradicación del trabajo de menores de edad en las maquilas.</p> <p>Mejor aplicación de la legislación que prohíbe la prueba de embarazo.</p>
Sostenibilidad	Los cambios se mantienen, aunque aún no se aplica correctamente. Pese a que un 11% de los empleadores	Los cambios se mantienen, aunque solamente para la industria. Existen personas menores de edad trabajando

³² Para ambos países se tomarán en cuenta los casos presentados en el acápite 2

	esta moroso con el ISSS, sólo dos empresarios han sido llevados a juicio sobre este delito y en ninguno de los casos, los mismos han sido obligados a resarcir los daños a su personal.	en condiciones irregulares en otras industrias en el país. La erradicación del trabajo infantil no era lo que se pretendía en las campañas, si no su regulación. Con esta medida, se les niega la posibilidad de empleo a adolescentes con responsabilidades económicas.
Multiplicación	Las reformas legales son de aplicación nacional, por lo que la multiplicación de los resultados es una posibilidad.	Los cambios han sido sólo para la industria de la maquila, aunque se han colocado los temas en la agenda y nuevos actores intentan retomarlos para buscar una aplicación general.

4. Valoraciones sobre los casos

Resulta evidente que las acciones exitosas que se realizan en fábricas pueden tener efectos positivos inmediatos para el personal de dicha empresa. Probablemente no se logren modificar los problemas más sentidos por las trabajadoras (como los bajos salarios y las jornadas extensas) que son asimismo, parte de los problemas estructurales de la industria. Sin embargo, estas personas sí podrían recibir un alivio, al menos temporal, para algunos de los derechos que les son violentados, tales como mejoras en seguridad e higiene, regulación de contratos y algunas prestaciones. Aún más efímeras e inestables, pero es posible encontrar mejoras en el trato y en libertad de asociación sindical.

Para contar con resultados positivos es vital la participación de organizaciones en el país donde está instalada la fábrica, así como trabajadores y trabajadoras de la misma. Pero también es vital el involucramiento de organizaciones solidarias en los países consumidores que puedan presionar a las marcas. El EMIH lo reconoce muy claramente cuando afirma en su informe público, que uno de los aprendizajes del proceso de monitoreo independiente es la importancia de trabajar con otras organizaciones de la sociedad civil dentro y fuera del país, así como coordinar con instancias internacionales e iniciativas multisectoriales (EMIH, 2005)

Las marcas y las compañías transnacionales, más que el Estado son el objetivo de las campañas y son ellas quienes tienen mayor capacidad de resolver sobre las quejas y presionar por los cambios en las fábricas. Por eso mismo, los resultados resultan tan poco sostenibles: las marcas no son dueñas de las fábricas y pueden dejar de ser clientas o incluso salir de un país, de un momento a otro.

Las marcas no mantienen pedidos en volúmenes y precios constantes con sus proveedores y por lo mismo, su poder de presión es fluctuante. Las pequeñas victorias conseguidas a nivel de empresa no son sostenibles, a menos que trasciendan en ámbito de la empresa y logren colocarse en la agenda nacional. Esto, a su vez, se consigue cuando hay organizaciones (sobre todo nacionales) que retomem el tema, lo hagan público y realicen trabajo de incidencia para provocar cambios en las leyes o en las prácticas nacionales.

En el caso de las victorias a nivel de la industria vemos grandes coincidencias entre El Salvador y Honduras, así como algunas diferencias.

Entre las diferencias encontramos que en Honduras los casos exitosos a nivel de industria no tenían como fin la creación o modificación de alguna ley, sino su cumplimiento. Si bien, en algún momento se creó la Ley Igualdad de Oportunidades donde se explicita la prohibición al acoso sexual que anteriormente no estaba incluida), en términos generales la legislación era aceptable para sindicatos y organizaciones de derechos humanos. Era el cumplimiento lo que fallaba.

Por otro lado, Honduras cuenta con los sindicatos más activos de la región y la participación de estas organizaciones en las acciones realizadas en territorio hondureño es más visible y más intensa que en El Salvador.

Otra diferencia es la presencia de partidos políticos que en El Salvador tienen un claro protagonismo, mientras que en Honduras no mantienen la misma beligerancia. En buena medida esto podría estar originado en que en El Salvador se estaban abordando reformas legales y los partidos políticos con la forma de introducir propuestas a la Asamblea Legislativa. Sin embargo, esto no explica el alto grado de protagonismo que el partido tiene en las reformas. Las explicaciones habría que buscarlas en el sistema de partidos salvadoreño, donde éstos son instituciones muy sólidas y se encuentran involucrados en la vida de las organizaciones sociales.

Por el lado de las similitudes vemos que en ambos países los cambios de aplicación para la industria o su multiplicación a nivel nacional surgieron de la maquila. Temas que afectan a todas las trabajadoras, tales como la discriminación a embarazadas no fueron puestos en la agenda nacional sino hasta después que se hicieron denuncias sobre las maquilas. De igual manera con el trabajo infantil y la solicitud de prueba del VIH.

Particularmente en Honduras es impresionante la discusión que desencadenó el trabajo del CODEH sobre trabajo infantil. Esta organización colocó el tema en la agenda nacional y aún para el 2007 se siguen discutiendo de manera muy activa reformas y medidas para controlar este problema, con base en los hallazgos y las campañas que se iniciaron en los años noventa.

Ambos países tienen fundamentalmente actores nacionales involucrados con este afán de multiplicación: organizaciones feministas, de derechos humanos y sindicatos son quienes se encargan de educar a la población trabajadora sobre sus derechos, recibir quejas y hacer demandas frente a las oficinas de gobierno. En estos casos, las denuncias sí van dirigidas al Estado.

Ciertamente en Honduras las denuncias estudiadas sí incluyeron un buen trabajo fuera del país, pero las acciones que consiguieron multiplicar las mejoras a la industria se trabajaron desde organizaciones hondureñas.

Finalmente, en ambos casos si bien existen beneficios que se han extendido a la industria e incluso (sobre todo en el caso de El Salvador) que se han multiplicado a nivel nacional, el nivel de cumplimiento sigue siendo bajo.

Las reformas legales en El Salvador si bien han minimizado la discriminación por maternidad, no han promovido de manera suficiente la protección a este derecho. Asimismo, se tiene leyes que penalizan con cárcel a empresarios que se apropien de las cotizaciones de trabajadores y trabajadoras, pero eso no ha solucionado aún el problema.

De igual manera en Honduras, pese a que ha disminuido la incidencia de solicitud de prueba de embarazo, siguen habiendo denuncias por este asunto. Con respecto a trabajo infantil, es innegable que el movimiento contra la explotación laboral se anotó un éxito con la menor incidencia de este problema en la maquila, pero esta mejora no se ha extendido más allá de la maquila. Aún en este caso, no es seguro que la medida vaya a beneficiar a las adolescentes que necesitan de una fuente de ingresos, ya que para las empresas resulta más rentable dejar de contratarlas que emplearlas bajo las regulaciones de ley.

La MSN (2007) señala que a raíz de algunas de sus experiencias en apoyo a trabajadores de fábricas en países maquiladores, han aprendido algunas lecciones. Algunas de éstas son:

- **Importancia del liderazgo local:** Existen mayores posibilidades de tener éxito con una campaña en los casos donde los sindicatos locales pueden ejercer un rol central y mantienen presencia activa en la fábrica, pero también a nivel nacional e internacional.
- **Apoyo nacional y regional:** Las organizaciones nacionales e internacionales juegan un rol vital para apoyar a trabajadores y trabajadoras que estén en medio de una campaña de denuncia, ya que dan mayor credibilidad a la demanda.

- **Comunicación Norte – Sur:** Siendo que son campañas no exclusivamente nacionales, es importante que exista una buena relación y comunicación entre las organizaciones. Esta alianza no siempre esta desprovista de conflictos, especialmente en el momento de definir agenda, prioridades y sobre todo, a la hora de la negociación de los planes remediales.
- **Múltiples puntos de presión:** Es imprescindible relacionarse con las marcas, sus accionistas y otros clientes, a nivel internacional; mientras que a nivel del país maquilador habría que buscar presionar a las fábricas y al gobierno mismo.

Estas lecciones aplican para obtener casos exitosos en fábricas. Pero si se trata de aplicar cambios a nivel de la industria o a nivel nacional se requiere de organizaciones sociales fuertes y con capacidad no sólo de denuncia y seguimiento de casos, sino con posibilidad y capacidad de demandar cumplimientos al Estado. Por tanto, en el fondo del problema de la sostenibilidad y multiplicación a nivel nacional de las mejoras, existe no solamente una cuestión estructural de la industria, que como bien señalan varios estudios (EMIH 2005, MSN 2007, ETI, 2006, CCC 2005) no han integrado aún sus prácticas de negocios a las de responsabilidad social empresarial, sino un problema fortalecimiento de actores sociales y de relaciones entre el Estado y la ciudadanía.

En el caso de Centroamérica, con excepción de Costa Rica, no hay mucha tradición de manejo democrático de conflictos sociales. Centroamérica se ha caracterizado por presentar pocos espacios para el ejercicio pleno de la ciudadanía social. Además de los problemas estructurales de exclusión que inhiben a las personas de participar de forma equitativa de los bienes y servicios básicos de su comunidad, también se ha presentado un enorme déficit en materia de derechos individuales y colectivos que permitan a los individuos ejercer su facultad de organizarse, expresarse libremente, hacer demandas al Estado y en general, hacer un contrapeso a las desigualdades generadas por el mercado.

Esta deficiencia ha cobrado mayor dramatismo en aquellos países que han sufrido guerras internas, pero ha sido una carencia generalizada en la región: los Estados por lo general no han reconocido derechos sociales a amplios grupos de la población, y en los casos en que sí se reconocen, no es hacia los grupos que podrían ejercer un contrapeso a las desigualdades sociales, ni en un marco que permitiese una fluida interacción entre la ciudadanía y el Estado (Roberts, 1998). La ausencia de libertad de asociación, por ejemplo, sigue siendo una de las demandas más constantes en la región.

En plena vigencia de procesos democráticos de acceso y administración del poder político, los Estados centroamericanos siguen sin ejercer políticas de rendición de cuentas y sin el reconocimiento de los derechos de sus ciudadanías a organizarse e interpelar a sus funcionarios públicos.

Ciertamente, Centroamérica ya no presenta los regímenes políticos autoritarios y excluyentes de hace algunas décadas. La acción organizada de la ciudadanía no está proscrita, y hasta se han creado instituciones y mecanismos que aseguren mayores espacios a las expresiones de formas organizadas de acción social. La región dejó atrás definitivamente los conflictos político – militares que mantenían polarizados a los actores sociales y políticos, y se han asumido ciertos mecanismos democráticos de acceso y administración del poder estatal. No obstante, el nuevo siglo encuentra a Centroamérica con enormes deficiencias en vías institucionales de canalización de las demandas.

El sistema electoral ni siquiera mantiene previsiones para la rendición de cuentas de los funcionarios electos, mucho menos de los que son colocados directamente por el Ejecutivo o la misma Asamblea. Las personas que consiguen ser escuchadas por algún representante de su gobierno, han debido adjudicar sus logros a simpatías personales o amistades, pero no necesariamente a la existencia de canales para procesar la oposición con políticas públicas.

Existen planteamientos teóricos sobre movimientos sociales y acciones colectivas que señalan que las características del sistema político influyen las acciones de los movimientos sociales. Autores de la escuela estadounidense de procesos políticos, como Sydney Tarrow, sostienen que es el grado de apertura o de bloqueo del Estado es lo que determina la forma en que los actores van a organizarse y las estrategias a utilizar. “Los descontentos encontrarán oportunidades favorables no sólo cuando hay pendiente una reforma sino también cuando se abre un conflicto entre las elites, cuando cambian las alianzas o cuando emergen conflictos entre las elites” (Tarrow, 1994, p.148).

Pero también se encuentran características estables de los Estados que pueden generar oportunidades para el accionar de los actores sociales. Cuando el Estado facilita la interacción y existen canales de comunicación con la sociedad civil, es probable que el accionar del movimiento se encauce por vías institucionales tales como el cabildeo, la incidencia, etc. Sin embargo, si el Estado es represivo y la acción de los actores sociales disidentes no encuentra forma de expresarse, las acciones tenderán a volverse más violentas y radicales.

En un Estado democrático, es posible que quien persiga reformas en un área específica, las obtenga, favoreciendo así, movimientos sociales y acciones que no amenacen el sistema en su conjunto. En un Estado autoritario, en cambio, para

conseguir una reforma, hay que modificar todo el sistema y sustituirlo por otro que permita hacer esa reforma puntual que era reclamada en primer lugar. Este Estado no tiene mecanismos para procesar la disidencia y tiende a reprimir este tipo de movimientos, con lo cual favorece aún más, la radicalidad de estos. En suma, el repertorio de protesta de los movimientos sociales dependerá en buena medida del avance en la construcción democrática en una sociedad determinada, de los canales institucionales para procesar conflictos y disidencias, y del cúmulo de oportunidades políticas de que disponen los actores sociales en un momento determinado.

Al parecer, Centroamérica no se encuentra en un momento particularmente activo y ni en El Salvador ni en Honduras se vislumbra capacidad de mantener incidencia en el Estado. Probablemente esto sea más evidente en El Salvador donde, pese a la gran actividad registrada por organizaciones de derechos humanos, feministas y sindicatos; el liderazgo en las reformas legales lo tomó un partido político. Pero de igual manera, en Honduras tampoco se ha conseguido un cumplimiento satisfactorio de las leyes, pese a que el movimiento sindical hondureño es uno de los más fuertes de la región y se adjudican conquistas claves en su historia.

Centroamérica se encuentra frente a procesos de democratización no acabados y las instituciones políticas presentan demasiadas señales de que la apertura a las demandas de la ciudadanía sigue sin consolidarse. Pese a que el contexto político sí ha generado ciertos espacios de participación que han sido aprovechados por algunos actores para conseguir cambios en políticas públicas. Cada vez más, los actores someten a prueba a las instituciones, algunas veces con éxito y otras, sin él. Al parecer, en el terreno laboral los éxitos siguen siendo aún efímeros.

III. Conclusiones

Como puede verse en las valoraciones de los resultados obtenidos tanto a nivel de empresa como a nivel de industria o de país, existen ganancias importantes para trabajadores y trabajadoras de las maquilas después de más de diez años de aplicación de códigos de conducta y de involucramiento de las marcas en la resolución de violaciones a derechos laborales.

Se han conseguido algunas mejoras en los lugares de trabajo, se alcanzaron niveles de cumplimiento a nivel de la industria en la erradicación del trabajo de menores de edad y gracias a la visibilidad que los problemas laborales adquirieron a raíz de la exposición de los abusos en las maquilas, se obtuvieron leyes y reformas legales que favorecen la no discriminación laboral a mujeres por razones de embarazo y la protección a la maternidad, así como se penalizó fuertemente la apropiación indebida de las retenciones de ley para pagos de prestaciones de salud y pensiones.

Adicionalmente, cuando las marcas y la presión internacional lo han hecho evidente, se ponen en la agenda problemas que luego son retomados por otros actores para conseguir reformas de leyes y medidas de alcance nacional tales como discriminación a portadores de VIH, acoso sexual, etc.

Sin embargo, estas mejoras no son suficientes ni en cuanto a la calidad de condiciones de trabajo y de vida, ni en cuanto a su sostenibilidad o multiplicación en la industria y en los países. Los trabajadores y trabajadoras siguen con salarios bajos, jornadas de trabajo intensas, malos tratos, inestabilidad en el empleo; y las demandas por violaciones a derechos laborales siguen llegando a oficinas de activistas y defensores de derechos laborales.

Al igual que otros trabajos sobre los efectos de los códigos de conducta (MSN, 2007, ETI, 2006 y CCC, 2005), coincidimos en que a nivel de empresa se evidencian con relativa rapidez algunas mejoras en seguridad e higiene ocupacional, regulación de algunas formalidades de los contratos de trabajo, trato, libertad de organización sindical y regulación de jornadas de trabajo y pago de prestaciones. Pero añadimos al igual que GMIES (2002 y 2003) que las regulaciones sobre trato, libertad de asociación sindical y regulación y pago de horas extras, son ganancias extremadamente vulnerables que pueden variar radicalmente en cuanto la marca que exige el cumplimiento salga de la fábrica o deje de colocar pedidos de producción. Adicionalmente, el período que sigue al final de acuerdo multifibras es extremadamente veleidoso y los cierres de empresas están a la orden del día y nadie garantiza que las mejoras que se hubieran obtenido van a ser parte de la vida laboral en otras empresas.

Las marcas, a veces obligadas por la presión y últimamente a iniciativa propia, han sido actores clave en las mejoras obtenidas y en algunos de los efectos multiplicadores que dichas mejoras pudieran haber generado en los países. Porque pese a las deficiencias de las mejoras a nivel de empresas, sí ha habido progresos que alcanzan a la industria nacional y aún más allá, como en el caso de El Salvador, las reformas legales presentan un potencial para afectar nacionalmente.

Los actores involucrados en estas acciones han sido organizaciones de mujeres, derechos humanos y derechos laborales, del país donde la fábrica está ubicada. Todos ellos, actores no tradicionales de reivindicaciones laborales; pero también intervinieron los sindicatos. Con mayor fuerza en Honduras que en El Salvador, muy probablemente en relación con la presencia y fortaleza que estas organizaciones tienen en sus respectivos países. Asimismo, intervinieron activistas transnacionales y marcas o compañías transnacionales.

Las acciones de los activistas hondureños o salvadoreños tienen como blanco el Estado, demandando la acción de éste mejorar el cumplimiento de derechos laborales, pero también participan de las campañas orientadas a los consumidores en el Norte, que los activistas transnacionales han conducido

Los progresos hechos para un alcance mayor que el de una fábrica en particular, si bien han sido sobre denuncias que salieron a la luz pública y se colocaron en la agenda a partir de la maquila, han requerido más participación de actores nacionales en los países donde los cambios han tenido lugar. En estos casos, además de las organizaciones nacionales, intervienen los empresarios nacionales, los partidos políticos (más en El Salvador que en Honduras) y el blanco de las acciones es el Estado.

Sin embargo, también en este caso los alcances de las reformas obtenidas siguen siendo modestos en cuanto al mejoramiento de condiciones laborales y de vida de trabajadores y trabajadoras. Los casos estudiados en Honduras y El Salvador dan cuenta de la práctica eliminación del trabajo infantil en las maquilas y de algunas reformas que vendrían a favor de mejorar la protección a la maternidad y eliminar la discriminación a mujeres embarazadas, así como mejoras para el pago de prestaciones de salud y pensiones. Pero no consiguen aplicación completa y en muchos casos, las violaciones a las leyes se siguen reportando.

Además, encontramos el caso de Honduras donde la eliminación del trabajo de adolescentes en las maquilas no era en realidad lo que perseguían los activistas hondureños y existe la impresión que el negarle empleo a personas menores de 18 años, afecta negativamente a este sector de la población que bajo ciertas condiciones que impone el código de trabajo, sí podría trabajar.

Al igual que en las mejoras para las empresas, tampoco a nivel de industria las mejoras son permanentes y se siguen reportando casos de empresas que hacen pruebas de embarazo a mujeres que solicitan empleo, fábricas que se apropian de las cotizaciones a salud y pensiones descontadas a los trabajadores y trabajadoras, y trabajo infantil en otros sectores laborales.

¿Cuáles son las posibles explicaciones para este resultado? Por un lado, las acciones sobre empresas se han orientado a “apagar fuegos” y no necesariamente a atacar las raíces estructurales de la industria global de indumentaria. Los bajos salarios y las jornadas largas e intensas se mantienen aun en empresas que cumplen con los códigos de conducta, las leyes laborales y buenas prácticas laborales exigidas por las marcas.

Sin embargo, cuestiones como la desconexión entre los procesos de producción y las demandas de buenas prácticas de las marcas, no han sido atacados ni tratados adecuadamente y se mantienen a lo largo del tiempo, pese a los buenos códigos de conducta, sistemas de monitoreo y condiciones de buenas prácticas que las marcas traten de imponer.

La demanda por proveedores cada vez más rápidos, más flexibles y más baratos; tiene como resultado la instauración de un modelo de producción en el que las fábricas están presionadas a bajar sueldos y a aceptar pedidos de última hora, corriendo ellos con los riesgos de las posibles eventualidades o problemas en el proceso productivo. Los trabajadores y las trabajadoras son quienes sufren en última instancia de este tipo de arreglos.

Adicionalmente, las posibilidades de multiplicación y sostenibilidad de las mejoras a nivel doméstico, tienen que ver con la participación de los actores locales y acá nos encontramos con un déficit en las democracias centroamericanas, en la formación de actores en la región y en general con la construcción de ciudadanía.

Si bien en años recientes existía en América Latina una movilización social importante y capaz de conseguir transformaciones sociales y políticas de gran envergadura a nivel nacional, actualmente es más probable encontrarse con actores que se definen en torno a demandas particulares, con lo cual habría una relativa individualización de las acciones colectivas, restándole potencial transformador a la movilización. Las condiciones para la formación de actores han cambiado y si bien en cierta forma hay espacio para reivindicaciones que los actores clásicos habrían pasado por alto (como la protección a la maternidad en el caso de los sindicatos), existe menos potencial movilizador (Garretón, 2001), para las acciones de reclamo de garantías sociales que el Estado estaría obligado a proveer, tales como derechos laborales.

Paralelamente, los estados centroamericanos no se han caracterizado por favorecer la formación de actores y ciudadanos que demanden derechos. Uno de los sectores más desfavorecidos en este sentido, son los sindicatos que encuentran dificultades para ejercer su trabajo reivindicativo por la doble limitación que le impone un Estado que no garantiza el derecho a organizarse y demandar, y la existencia de un movimiento social fragmentado que no da sustento a los esfuerzos de organización sindical.

Los activistas centroamericanos se han visto fortalecidos incorporándose a las redes transnacionales en contra de la explotación. Este movimiento ha contribuido a las mejoras que se hubieran conseguido y ha dotado a las organizaciones centroamericanas de más instrumentos de lucha. Sin embargo, su incorporación sigue siendo en calidad de víctima y sin todos los derechos y deberes que le daría ingresar en este tema como un colega más de las organizaciones del Norte. Ni siquiera se logró formar un actor que mantenga acciones a nivel regional sobre este tema.

Más que voluntades, en esto influye el hecho que aunque las acciones se hagan a nivel transnacional, las demandas que originan la acción y los resultados esperados de las mismas, son puramente domésticos y no afectan a todos los participantes por igual.

Regresando a nuestra pregunta original, ¿Puede humanizarse el mercado? Desde los casos que se han estudiado en Honduras y El Salvador podríamos decir que el alcance de los esfuerzos es limitado. Éstos han estado enfocados en presionar a las marcas y transnacionales para resolver violaciones a derechos laborales cometidos en los lugares donde se fabrican sus productos, a través de la denuncia pública, bajo la amenaza (aunque sea velada) de una disminución en las ventas.

El mercado, como lugar de realización de las mercancías y el público consumidor como el agente al centro de las preocupaciones de las grandes marcas de ropa, han sido politizados por los activistas internacionales y se han vuelto sujetos activos en la demanda de mejores condiciones sociales. Esto ha ocurrido aceleradamente en el transcurso de una década y es previsible que se vuelva aún más intenso y definitivo en los años por venir.

Gracias a esta politización del mercado y del público consumidor se ha conseguido dotar a las transnacionales de deberes y algunas han tomado parte interesada en resolver problemas, pero estas luchas se han mantenido apagando fuegos, más que obteniendo mejoras estructurales a lo largo de la industria de indumentaria. Las prácticas de negocios no se han acoplado los compromisos sociales de las marcas.

Adicionalmente, algunos de los mejores esfuerzos se hacen al margen del Estado, colocando a las marcas como actores principales, olvidando que la sostenibilidad de las mejoras y su multiplicación no pueden conseguirse sin el Estado. Los códigos de conducta, con todo y el aporte que han tenido en colocar temas en la agenda del Sur, no pueden ser sustitutos de las leyes nacionales. Algunas de las iniciativas de responsabilidad empresarial cometen el equívoco de ver los códigos de conducta como alternativas a la ley. Esto no contribuye a la sostenibilidad y a la multiplicación de los progresos obtenidos.

Finalmente, el Estado no podrá ser una parte activa en la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las obreras de la maquila, sin un actor fuerte doméstico y con capacidad de incidencia. La ausencia de este tipo de ciudadanía no es prerrogativa del ámbito laboral, lamentablemente. Centroamérica en sí misma tiene procesos democratizadores pendientes que promuevan el cumplimiento y resguardo de derechos, pero también que permitan espacios para la organización y el diálogo con una ciudadanía activa, demandante y vigilante.

¿Puede humanizarse el mercado? ¿Puede ser útil el mercado en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y de vida de la población trabajadora? La experiencia nos dice que hay casos exitosos en este sentido, siere y cuando haya actores fuertes que lo impulsen. Sin embargo, la respuesta última a esta pregunta depende no sólo del mercado y de las acciones particulares sobre las marcas a nivel transnacional. Debemos volver a la formación de actores nacionales fuertes, a las demandas por una mayor democratización en los países del Sur y a los cambios estructurales en la manera de hacer negocios de las grandes transnacionales.

Bibliografía

Bendell J. (2005) "In Whose name? The accountability of corporate social responsibility. En Development in Practice Vol. 15 Num.3 y 4. June 2005.

Campaña de la Ropa Limpia, capítulo España (2005). "Información sobre empresas" <http://www.ropalimpia.org/empresas/detail.php?id=6> Consultado al 19 de julio 2007

CIOSL (2005) "República Dominicana y Haití: Hacer frente al Grupo M". "El Mundo Sindical, ZFE" 24/11/2005. <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223139&Language=ES> Consultado al 19 de julio, 2007

Clean Clothes Campaign "Looking for a quick fix" http://www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf Consultado el 30 de mayo, 2007

Della Porta, Donatella y Diani, Mario (1999). "Social Movements. An Introduction". Blackwell Publishers Ltd. Oxford.

EMIH (2005) “Informe Público 2005”. Mimeo

Ethical Trade Initiative (2006) “The ETI code of labour practice: Do workers really benefit?”

<http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/09/impact-report/index.shtml> Consultada el 10 de mayo, 2007

Fintel E. y Pratt, L. (1997) “Environmental Management as an Indicador of bussines responsibility in Central America” Incae, CEN 701. San José, 1997

Gap (2004). Social Responsibility Report.

<http://ccbn.mobular.net/ccbn/7/645/696/index.html> Consultado el 18 de agosto, 2004.

Gez. Y (2003-2004), “Honduras: Resumen de la maquila y libre comercio” 2003-2004. En Observatorio de la Maquila y Libre Comercio www.gmies.org.sv

Garretón, Manuel Antonio (1998) “¿En qué sociedad vivi(re)mos? Estudios sociales No. 14. Santa Fe, Primer semestre.

Garretón, Manuel Antonio (2001) “Cambios sociales, actores y acción colectiva en América Latina”. Serie Políticas Sociales, División de Desarrollo Social, CEPAL. Oficina de Santiago de Chile.

GMIES (2003, 2004, 2005 y 2006). Resumen de la maquila y libre comercio. Observatorio de la Maquila y Libre Comercio. www.gmies.org.sv Consultada el 10 de julio de 2007

GMIES (2002 y 2003) Informes públicos. En www.gmies.org.sv Consultada el 10 de julio de 2007

Gereffi G y Mayer, F (2004). “Making Globalization Work: Lessons from the Americas”. Documento presentado en el taller: “The Two Faces of Governance”. Duke University.

GMIES (2002-2007) “El Salvador: Resumen mensual de maquila y libre comercio”. En “Observatorio de la Maquila y Libre Comercio”, GMIES. www.gmies.org.sv

(1996) “Primer informe público” en www.gmies.org.sv

(1997) “Segundo Informe Público” en www.gmies.org.sv

(2002) “Informe de verificación en 4 fábricas proveedoras de Gap Inc en El Salvador” En www.gmies.org.sv

Iniciativa Cristiana Romero. “Campaña para las trabajadoras de Hermosa”. http://www.ci-romero.de/ccc_hermosa1/ Consultado el 20 de junio, 2007

Khagram, S. Riker, J. y Sikkink, K. (2002) “From Santiago to Sattle: Transnational Advocacy Groups restructurin world politics” en en Khagram, Riker y Sikkink (ed) “Restructuring World Politics”. University of Minnesota Press, Mineapolis – London.

Keck, Margaret E. y Kathryn Sikkink (1998). Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics. Ithaca: Cornell University Press.

Klein, Naomi, (2001) “No Logo”, Paidós Buenos Aires.

Méndez, ME y Montesdeoca EA (2003) “La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Honduras: luces, sombras y desafíos”. Colección Cuadernos de Desarrollo Humano Sostenible 19 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

MSN (2005) “Lessons from Lesotho, Thailand and Honduras”. Maquila Solidarity Network Lessons from Lesotho, Thailand and Honduras”. Maquila Solidarity Network, Toronto, 2005.

<http://en.maquilasolidarity.org/en/node/453> Consultado el 30 de mayo, 2007

Nacional Labor Comitite (2007) “Web page” www.nlcnet.org/ Consultada el 30 de junio, 2007

Nathan Asociados (2002). “Changes in Global Trade Rules for Textiles and Apparel. Implications for developing countries.” Research Report, November 2002. www.nathaninc.com

Ormusa 2006. Resumen de maquilas denunciadas en 2006. www.observatoriolaboral.ormusa.org. Consultada el 15 de julio, 2007

O’ Rourke, D. (2000) “Monitoring the monitors: A critique of pricewaterhousecoopers (pwc) labor monitoring” <http://nature.berkeley.edu/orourke/PDF/pwc.pdf>

O’ Rourke, D. (2003) “Outsourcing regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standard and Monitoring”. The policy Studies Journal. Volume 31, No 1. 2003.

Quinteros, AC. (2001) “Resistiendo creativamente. Actores y acción Laboral en las maquilas de ropa en CA”. Ponencia presentada en el seminario: Latin America Labor and Globalization: Trenches following a decade of economic adjustment Organizado por el SSRC y FLACSO CR, San José 10 y 11 de junio 2000.

Quinteros, C (2002). “Globalizando la acción social”. Realidad. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, UCA. San Salvador No.90, Noviembre –Diciembre 2002.

Quinteros, C. Ochoa, ME y Salcedo, D. (2005) “Impacto del Tratado de Libre Comercio entre EE.UU. y Centroamérica en los Actores Sociales Centroamericanos”. Revista Centroamericana de Ciencias Sociales Vol. II. No. 1. FLACSO Costa Rica, Julio 2005

Quinteros Carolina (2007) “Transformaciones en la industria de textiles e indumentaria en Centroamérica” De próxima publicación.

Rifkin, J. (2002) “La era del acceso. La revolución de la nueva Economía.” PAIDOS Estado y Sociedad, Barcelona, 2000.

Ritchie, M. “A practitioner’s perspective” (2002) en Khagram, Riker y Sikkink (ed) “Restructuring World Politics”. University of Minnesota Press, Mineapolis – London, 2002.

Roberts, Bryan (1998) "Ciudadanía y política social en Latinoamerica" Centroamérica en Reestructuración, Tomo No. 3: Ciudadanía y política social" FLACSO, San José.

Sierra, et. al. (1997) Estudio sociojurídico sobre las condiciones de trabajo en las maquilas en Honduras. AECI, CODEH, Asamblea de Cooperación por la Paz, San Pedro Sula, 1997.

Tarrow Sydney (1997) “El poder en movimiento. Los movimientos Sociales, la acción colectiva y la política” Alianza Universidad, Madrid. Traducción de Bavía H. y Resines, A.

Werner K y Weiss H (2003) “El libro negro de las marcas. El lado oscuro de las empresas globales” Editorial Suramericana, Buenos Aires.

VESTEX (2007) “Página web” <http://www.apparel.com.gt/> Consultada el 15 de julio, 2007

WBG (2003) “Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains”. The World Bank Group - Corporate Social Responsibility Practice, IFC, Washington DC.
http://siteresources.worldbank.org/INTPSD/Resources/CSR/Strengthening_Implementatio.pdf. Consultado el 30 de mayo, 2007

Bajo el título «Avances de Investigación», se editan en formato electrónico, para su acceso libre desde la página web de la Fundación, los resultados iniciales de los proyectos que han sido objeto de financiación a través de la Convocatoria de Ayudas a la Investigación, Becas de Estancias Cortas o informes realizados por encargo directo de la Fundación y de su Centro de Estudios.

Fundación Carolina

C/ General Rodrigo, 6, cuerpo alto-4º piso
Edif. Germania
28003 Madrid
informacion@fundacioncarolina.es

CeALCI

C/ Guzmán el Bueno, 133-5º dcha
Edif. Britannia
28003 Madrid
cealci@fundacioncarolina.es