

CENTROAMERICANAS NADANDO A CONTRACORRIENTE

EXPERIENCIAS DE TRABAJO EN LA MAQUILA



**CENTROAMERICANAS
NADANDO A
CONTRACORRIENTE**

**EXPERIENCIAS
DE TRABAJO EN
LA MAQUILA**

© **Fundación Paz y Solidaridad «Serafin Aliaga» de Comisiones Obreras.** Madrid 2005

C/ Rafael Calvo, 7. Madrid 28010

Teléfono: (+34) 91 444 09 50

Fax: (+34) 91 446 19 77

E-mail: fps@fps.ccoo.es

Publicación enmarcada en el Proyecto «Acción Sindical Internacional ante la Mundialización» que forma parte del «Programa de Apoyo para el Fortalecimiento de la Organización Sindical».

Apoyo editorial: Mayte Bartual García

Diseño y maquetación: Paralelo Edición

Depósito Legal: M-35657-2005

Impreso en papel reciclado



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
ZONAS FRANCAS Y MAQUILAS, RELACIONES LABORALES Y PERSPECTIVAS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL. Óscar Valverde, experto en Cooperación Técnica – ACTRAV/OIT	9
Introducción	9
Globalización, empleo y desarrollo productivo en Centroamérica	11
Globalización y desarrollo productivo	11
Características del empleo y el mercado de trabajo	13
Flexibilidad, competitividad y relaciones laborales	14
La situación sociolaboral en las zonas francas y maquiladoras en Centroamérica (Honduras y El Salvador)	15
Marco legal de las zonas francas y empresas maquiladoras	15
Características generales de las zonas francas y maquilas	17
Condiciones de trabajo y relaciones laborales	20
Condiciones de trabajo	20
Capacitación y formación profesional	22
Seguridad e higiene en el trabajo	24
Libertad sindical y derecho a la sindicación	24
Negociación colectiva	26
Códigos de conducta, certificaciones y etiquetado social	27
Conclusiones y perspectivas para el diálogo social	28
Necesidad de democratizar la globalización	28
Necesidad de fortalecer la libertad sindical y la negociación colectiva en las zonas francas y maquiladoras	29
Necesidad de mejorar las relaciones laborales y la calidad del empleo en las maquilas	31
La importancia del diálogo social tripartito para profundizar la democracia	32
Bibliografía	37
PROCESO DE FORMACIÓN DE LA COORDINADORA PARA LA PROTECCIÓN LABORAL EN LAS ZONAS FRANCAS DE HONDURAS. Idalmi Cárcamo, Secretaria del Equipo de Educación de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)	39
Posición de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) sobre las condiciones decentes de trabajo de Honduras	39
Aspectos generales de Honduras	39
En materia de salud	40
Educación	40
Condiciones decentes de trabajo	40
Constitución política	40

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

Código del trabajo	40
Ley del Seguro Social	41
Convenios internacionales OIT	41
Qué sucede en la práctica con las condiciones decentes de trabajo	41
Flexibilidad de hecho	43
Obstáculos para el cumplimiento del derecho	43
Antecedentes del proceso de formación de la coordinadora para la protección laboral en la industria de La Maquila	44
Antecedentes generales	44
Presencia de la maquila en Honduras	45
Hacia un esfuerzo conjunto por la dignidad en La Maquila: la Coordinadora para la Protección Laboral en las Zonas Francas de Honduras	48
Anexo nº 1	56
 CAMPAÑA DE ORGANIZACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE LA PRIMERA EMPRESA SALVADOREÑA BAJO CONTROL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. Gilberto García Dueñas, Fundador del Centro de Estudios y Apoyo Laboral (CEAL) y representante de trabajadores y trabajadoras en la directiva de la empresa <i>Just Garments</i>	61
«Rompiendo el cerco»: de una campaña de organización sin precedentes a la primera empresa bajo control de los trabajadores y trabajadoras	61
Hechos precedentes al cierre de Tainan El Salvador y la apertura de <i>Just Garments</i> (año 2002)	63
Una empresa a contracorriente: <i>Just Garments</i> (año 2003)	67
La empresa: <i>Just Garments</i> (año 2004)	69
 GLOSARIO	71

PRESENTACIÓN

La industria de la maquila es un sector protagonista en la actualidad socioeconómica de América Central por su continuo crecimiento, su contribución a la creación de empleo, pero también por ser continua fuente de conflictos laborales y sociales. La implantación del Plan Puebla Panamá (PPP) y la suscripción de un Tratado de Libre Comercio (TLC/ALCA) con Norteamérica dimensionan, aún más, los problemas de la maquila en el futuro de Centroamérica.

Durante los años 60 y 70 aparecen las primeras zonas francas en Centroamérica, más tarde en la década de los 80 surgen las primeras empresas de la industria de la maquila con las características que siguen manteniendo en la actualidad.

La mayor parte de la mano de obra empleada en las maquilas (más del 80% en algunos casos) son mujeres, que suelen ser jóvenes y madres solteras. El índice de educación de las mujeres que trabajan en las maquilas roza el analfabetismo funcional, cuando no son simplemente analfabetas. Por ello, las mujeres suelen ser extremadamente vulnerables, resultando mucho más fácil para el empresariado conculcar sus derechos.

Las empresas de la maquila son muy inestables, se instalan y se desubican con mucha facilidad y esta característica se traslada al conjunto de la industria, ya que los márgenes de ganancia se basan en la utilización intensiva de mano de obra barata. Las importaciones y exportaciones están exentas de gravámenes, con lo que su aportación a la riqueza del país es básicamente lo que se paga en salarios, que son muy bajos con largas jornadas laborales. Las inversiones en instalaciones y maquinaria son sumamente flexibles.

La situación de seguridad e higiene en el trabajo es muy lamentable, así como lo es el cumplimiento de los derechos laborales del país y la existencia de negociación colectiva. El respeto a los derechos laborales es algo excepcional en la maquila, donde el maltrato a los trabajadores y trabajadoras es muy frecuente.

En la presente publicación aparece reflejado el esfuerzo de fortalecer las organizaciones sindicales, como objetivo fundamental de CC.OO. El «Programa de Apoyo para el Fortalecimiento de la Organización Sindical», cofinanciado por la Agencia Española de Cooperación Internacional, es el marco de la presente publicación, donde se realiza el proyecto «Acción Sindical Internacional ante la Mundialización» en el que federaciones de CC.OO. han contactado y realizado actividades sindicales en América Central, a través de la Secretaría de Acción Sindical Internacional y la Fundación Paz y Solidaridad «Serafín Aliaga» de CC.OO.

En esta publicación se recogen las experiencias e iniciativas que desde las estructuras sindicales de América Central se están produciendo con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas. Estas experiencias e iniciativas han sido relatadas por las personas participantes en los encuentros realizados en el marco del proyecto «Acción Sindical Internacional ante la Mundialización», donde se han debatido y reflexionado en torno a los problemas sindicales y laborales existentes en la industria de la maquila, abriendo nuevas vías de cooperación entre

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

distintas organizaciones (sindicatos, organizaciones de mujeres y ONG) para proponer soluciones a los problemas de la maquila. De los encuentros y seminarios realizados se desprendió la enorme necesidad de formar a las personas trabajadoras sobre cuáles son sus derechos. También se detectó que los trabajadores y trabajadoras han de tomar conciencia de su situación y encontrar formas para mejorarla, porque por ejemplo con mucha frecuencia se produce el hecho de que despiden a una trabajadora y ni siquiera sabe que tiene derecho a una liquidación económica.

Los contenidos de la publicación recogen las experiencias y perspectivas de las organizaciones sindicales y sociales de Centroamérica ante el fenómeno social de la maquila, concretamente se trata de dar a conocer las realidades en la industria maquiladora de las organizaciones sindicales de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y el Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles (STIT) de El Salvador. También se incluye un artículo sobre las zonas francas y maquilas, relaciones laborales y perspectivas para el diálogo social.

La experiencia hondureña profundiza en la problemática de las condiciones laborales en el sector maquilador, donde actúa la organización sindical FITH (Federación Independiente de Trabajadores de Honduras), desarrollando acciones sindicales para reivindicar los derechos laborales del sector. Las acciones organizativas de la FITH dan un fuerte impulso a la lucha por lograr la organización sindical en las maquiladoras y por conquistar sus derechos laborales. Junto a estas acciones organizativas se produce un proceso de formación de una Coordinadora para la Protección Laboral en las Zonas Francas de Honduras, donde diversas organizaciones hondureñas (CUTH, ERIC, CJP, CODEMUH, COMUN, CDM y CGT) se unen en este proyecto común, a partir de la crisis del 2001 cuando cierran numerosas empresas, dejando a miles de trabajadores y trabajadoras sin puestos de trabajo y sin indemnización.

La Coordinadora ha realizado campañas concretas como la campaña realizada en 2003 bajo el lema «*Si cierran, que nos paguen*», campaña de desenmascaramiento de supuestas cooperativas que, en realidad, están quebrantando los derechos de las mujeres, así como gran parte de su salario, y la *Campaña para la aprobación de la Ley de Protección a la Prestación Laboral por Antigüedad en la Maquila*, propuesta que se ha presentado en el Congreso Nacional Hondureño. En la actualidad se espera la aprobación de la iniciativa de ley por parte de las autoridades, por ello la coordinadora sigue trabajando por la consecución de derechos laborales en la maquila y el derecho a la libertad sindical, así como apoyando procesos de denuncias internacionales.

En el caso salvadoreño se abre un nuevo camino hacia la organización sindical en el sector de la maquila textil. El proceso organizativo empezó mediante una campaña organizativa de trabajadores y trabajadoras de la maquila, quienes han conseguido la apertura de la primera empresa sindicalizada (*Just Garments*). En esta primera empresa sindicalizada del sector de la maquila en El Salvador se ha iniciado una línea de productos «*Union Made*», por lo que la empresa es pionera en la producción de prendas realizadas con justas condiciones laborales, producto de la lucha obrera. La organización sindical STIT con esta campaña se organiza como un sindicato independiente y representativo de los trabajadores y trabajadoras, que responde a las demandas y denuncias de violaciones laborales que sucedían en la empresa Tainan, empresa que cerró y originó la campaña de denuncia y organización de las personas trabajadoras y que gracias a esa campaña ha vuelto a abrir, respetando el funcionamiento del sindicato.

Gracias al proyecto «Acción Sindical Internacional ante la Mundialización» se ha establecido una

mayor relación con los sindicatos de América Central, una nueva relación con la ORIT y nuevas iniciativas y propuestas sindicales, por lo que se puede calificar de positiva. Entre estas iniciativas y propuestas podemos resaltar el trabajo conjunto de organizaciones sindicales, de mujeres y de derechos humanos para la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las industrias maquiladoras. También podemos destacar acciones de formación y capacitación, investigaciones sobre avances y retrocesos en el sector de la maquila y campañas de sensibilización e incidencia sobre la situación laboral y social en las empresas de la maquila. Al mismo tiempo, gracias al apoyo de este proyecto hemos favorecido iniciativas para la legislación del sector maquilador, como son la defensa jurídica y la exigencia de la aplicación de convenios internacionales de la OIT suscritos por los respectivos gobiernos en las zonas francas y en la industria maquiladora. Además hemos apoyado y participado en las asambleas de la Coordinadora Regional de Sindicatos de las maquilas, así como nos hemos adherido a campañas internacionales de la Coordinadora en contra del PPP y TLC/ALCA.

Por último comentar que la publicación que os presentamos es una muestra del esfuerzo organizativo sindical que hemos compartido con las personas que intervinieron en seminarios, reuniones, jornadas y conversaciones. Desde la Fundación Paz y Solidaridad «Serafín Aliaga» agradecemos a todas las personas participantes sus reflexiones, propuestas y esfuerzos realizados, porque con sus aportaciones hemos hecho posible la elaboración de esta publicación. Esperamos que el trabajo realizado aporte nuevas ideas y realidades en el sindicalismo internacional.

Gracia Santos

Directora de la Fundación Paz y Solidaridad «Serafín Aliaga» CC.OO.

ZONAS FRANCAS Y MAQUILAS, RELACIONES LABORALES Y PERSPECTIVAS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL¹

Óscar Valverde. *Experto en Cooperación Técnica ACTRAV/OIT*

INTRODUCCIÓN

La mundialización ha visto un espectacular crecimiento de las cadenas de producción, que ahora se extienden por todo el mundo. Las zonas francas de exportación (ZFE) albergan muchas de las empresas implicadas en esas cadenas. Existen actualmente en el mundo unas 2.000 ZFE, como mínimo, que dan empleo a unos 27 millones de personas. Entre el 60% y el 90% de los trabajadores de esas zonas son mujeres, a menudo jóvenes y que han encontrado allí su primer empleo (OIT/OIG, 2000a, p. 34).

La industria maquiladora de América Latina se concentra casi exclusiva y exhaustivamente en México, Centroamérica y el Caribe. Pero las zonas francas son una figura productivo-comercial extendida por todo Iberoamérica, aunque con variantes ligadas al contexto jurídico-legal, a la política de exportaciones, a los acuerdos comerciales y a la realidad de la Inversión Extranjera Directa (IED) en cada país y subregión. Por lo tanto, el presente trabajo está concebido para actualizar la información de los distintos estudios e investigaciones que en esta materia la OIT ha venido ofreciendo desde 1994 hasta la fecha en el Istmo Centroamericano y aportar elementos de discusión y reflexión para la estrategia de acción, promoción y organización sindical en las zonas francas y empresas maquiladoras, en el marco del diálogo social.

En principio se hace una reseña del panorama sociolaboral de la región, en la perspectiva de la globalización, enfocando los rasgos comunes de la realidad de Centroamérica, como una referencia básica para apreciar el desenvolvimiento de las industrias maquiladoras y de las zonas francas. Hay que recordar que en esa subregión hay muchas maquilas instaladas tanto en zonas francas o en zonas procesadoras de exportación como fuera de ellas.

Luego se hace una revisión de la situación sociolaboral en las zonas francas y maquilas de la subregión centroamericana, concretamente en Honduras y El Salvador, donde estas empresas realizan su actuación productiva.

Por último, se presentan algunas consideraciones finales a modo de conclusión, y se plantean algunas ideas relacionadas con el diálogo y la negociación social, como uno de los medios privilegiados para la participación sindical activa en las políticas de desarrollo de este sector, tanto a nivel nacional como internacional.

Es preciso indicar que el Departamento de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV) ha estado brindando apoyo técnico en esta área a las confederaciones nacionales de Centroamérica y el Caribe desde 1993. La primera investigación de ACTRAV se realizó por cierto con fondos del Estado español, quien financió el Proyecto RLA/93/M04/SPA, con el cual se hicie-

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

ron estudios nacionales en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá y República Dominicana, y una serie de seminarios nacionales para revisar cada investigación, y además un seminario subregional que validó la perspectiva global de tales investigaciones.

Luego, a través del Proyecto RLA/94/M09/NOR, financiado por Noruega, se pulieron las investigaciones y se publicó el primer libro de ACTRAV sobre la situación sociolaboral en las zonas francas y empresas maquiladoras del Istmo Centroamericano. Este importante trabajo, pionero en su género, fue un intento por caracterizar las industrias maquiladoras desde la perspectiva sociolaboral, poniendo de relieve elementos etnográficos cuyo carácter cualitativo apunta más al diagnóstico y la prospección antropocéntrica (focalizados en factores ligados a la calidad de trabajo y vida, a la movilidad social, a las potencialidades de autorrealización personal y colectiva de los trabajadores, al impacto sociocomunitario, a la democratización laboral y a la promoción profesional) que al ángulo meramente económico y cuantitativo que pondera el aporte de la maquila sólo en términos de número de puestos de trabajo, o de generación de divisas.

Esa será también la línea de este trabajo, sin que ello signifique menospreciar la importancia que estas industrias tienen para la economía de los países de la subregión, pero siendo conscientes de las causas y circunstancias por las cuales ello es así, lo que obliga a enfatizar el valor personal y social del trabajo (no sólo su valor mercantil) y a revitalizar uno de los principios claves de la OIT inscritos en la Declaración de Filadelfia (de 1944): *el trabajo no es mercancía*.

No está de más consignar que la Oficina de Área y el Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT en San José han realizado otros importantes seminarios, investigaciones y estudios sobre la materia, así como también el Departamento de Actividades para los Empleadores (ACTEMP); muchos de estos trabajos han culminado con valiosas publicaciones de gran interés. Actualmente, la OIT está ejecutando en Centroamérica el Proyecto RLA/97/07/MNET, «Mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila», de carácter tripartito. Este proyecto se inició en enero de 1999 y tiene una duración de tres años.

El Proyecto OIT-AECL de fortalecimiento sindical para el diálogo social realizó en junio de 1998, conjuntamente con el Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT en San José, un seminario subregional sobre esta temática, invitando a representantes sindicales de Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá y República Dominicana. Las conclusiones de ese importante evento también han sido tomadas en cuenta para este trabajo, en virtud de las acciones de seguimiento técnico acordadas con las centrales sindicales de los países del área.

Las maquiladoras son establecimientos acogidos a un marco regulatorio que permite las importaciones sin impuestos de insumos, partes y materiales que, una vez transformados, volverán a reexportarse sin impuestos al exterior (EE.UU., principalmente).

La creación de zonas francas y de regímenes de incentivos y exenciones para las empresas maquiladoras obedece a la intención explicitada por los gobiernos de atraer inversiones y fomentar un fuerte componente nacional de exportaciones no tradicionales para alcanzar tres objetivos: a) generación de empleo; b) generación de divisas; c) incremento de la capacidad tecnológica e industrial nacional (OIT, 1996, p. 3).

Desde el punto de vista de los/as trabajadores/as centroamericanos, es el empleo la más inmediata prioridad en virtud de la difícil situación en que viven grandes grupos poblacionales en todos

los países de la subregión, y en especial las mujeres quienes siempre son las que soportan el mayor peso de las crisis económicas, laborales y productivas, y de las políticas y programas de ajuste con que se busca corregirlas.

La gente siempre alberga la esperanza (y tiene perfecto derecho) de encontrar empleos que les permitan emprender o mejorar su aprendizaje y socialización laboral, y luego poder hacer uso de las habilidades y competencias adquiridas a lo largo de su formación para:

- Lograr una mayor satisfacción laboral intrínseca.
- Desarrollarse como personas y profesionales.
- Obtener compensaciones materiales, psicológicas y sociales.

En suma, la gente aspira a tener una oportunidad de acceder al empleo de calidad, dignificante y autorrealizador.

Esa es también en buena parte la misión de la OIT para este nuevo siglo y uno de los retos más trascendentes, tanto para su actividad normativa internacional como para sus programas de cooperación técnica.

GLOBALIZACIÓN, EMPLEO Y DESARROLLO PRODUCTIVO EN CENTROAMÉRICA

Globalización y desarrollo productivo

La globalización de la economía constituye un importante factor de cambio a nivel planetario. Se caracteriza por el aumento del comercio mundial de bienes y servicios, los movimientos internacionales de capitales, la interconexión de los mercados financieros, la reubicación de las actividades productivas, la multiplicación de las inversiones extranjeras y el incremento de la parte que corresponde a las empresas multinacionales en las actividades económicas. En este contexto, los Estados-naciones han visto reducirse de manera sustancial su capacidad para aplicar sus propias políticas económicas. En el nuevo esquema, los Estados pasan a constituir un eslabón mayor: el sistema global.

El mundo se encuentra ante nuevos retos de carácter técnico, económico y social. Las innovaciones tecnológicas abren a la humanidad posibilidades insospechadas. Las regiones más alejadas del mundo son accesibles de forma cada vez más rápida. Las computadoras, los microprocesadores y los satélites han revolucionado las comunicaciones. La explosión de las telecomunicaciones y la telemática han creado nuevos campos de actividad y multiplicado las posibilidades de interdependencia e innovación.

A medida que avanza la globalización se flexibiliza el vínculo entre la economía nacional y sus empresas. No son ya las empresas instaladas en diversos lugares del mundo las que deben ser competitivas para asegurar la prosperidad de la región. Es el propio lugar de implantación el que entra en competencia con otros lugares de implantación en el mundo. Las empresas transnacionales pueden invertir en cualquier parte, encontrándose cada vez más desconectadas de los centros nacionales de implantación. Las regiones entran en competencia por el capital internacional móvil. Los sistemas económicos, sociales y medioambientales enteros rivalizan entre sí para captar el

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

capital internacional, es decir, no sólo compiten los aparatos económicos sino también las condiciones sociales, los sistemas educativos y a veces también los sistemas de relaciones laborales.

Pero la mundialización del comercio plantea al mismo tiempo grandes riesgos de problemas sociales inéditos. La pobreza puede profundizarse al persistir viejas desigualdades y surgir otras nuevas, tanto entre países como al interior de sus fronteras; ello podría llevar a algunos Estados a quedarse al margen del sistema económico mundial, con peligrosas consecuencias para sus economías y actividades comerciales. Las innovaciones técnicas han agudizado las diferencias y modificado la división internacional del trabajo; incluso se han suprimido muchos puestos de trabajo, sin crearse por ello nuevas fuentes de empleo en cantidad y calidad suficientes.

Dada la crisis económica y los problemas de empleo e informalidad ocupacional que aquejan a los aparatos productivos nacionales, no es difícil imaginar los problemas que puede provocar el que las regiones, en su lucha competitiva, practiquen un «dumping» mutuo para atraer las inversiones y ofrecer a las empresas transnacionales las condiciones más ventajosas a corto plazo.

Los procesos de globalización no están proporcionando un incremento uniforme de progreso y desarrollo en todas las regiones del mundo. Más bien se está dando una globalización fragmentada o segmentada, que concentra las ventajas del desarrollo en un sector relativamente reducido de la población mundial y crea profundas brechas de desigualdad, en términos de calidad de vida y acceso a los bienes económicos y culturales.

Según CEPAL (Panorama Social, 1997), la pobreza ya no es sólo una situación pasajera en la vida de las personas, sino que se instala como elemento configurador de sectores importantes y amenaza seriamente la gobernabilidad y la democracia. Una de cada cinco personas en los países en desarrollo vive hoy en condiciones de pobreza, con pocas perspectivas de futuro. Un informe del PNUD (1996) describe que el patrimonio de las 358 personas más ricas del planeta llegó a ser igual a los ingresos combinados del 45% de la población mundial; y que entre 1960 y 1991 la razón de distribución de la riqueza entre los más ricos y los más pobres pasó del 30:1 al 61:1; en su informe de 1998, el PNUD (PNUD, 1998, p. 30) asegura que los 225 habitantes más ricos del mundo («los ultrarricos») tienen una riqueza combinada igual al ingreso anual del 47% más pobre del planeta. Los países industrializados tienen 147 de las 225 personas más ricas del mundo y 78 tienen los países en desarrollo. Las proyecciones más realistas demuestran que de continuar esa tendencia, la pobreza se duplicará en una o dos generaciones.

Durante la celebración de la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC (Seattle, diciembre 1999), quedaron de manifiesto las múltiples preocupaciones que la actual evolución de la globalización está provocando en los países en desarrollo, al observar el impacto que la necesidad de inserción competitiva en los mercados internacionales produce sobre el empleo, el gasto público, la política de precios y salarios, las condiciones y medio ambiente de trabajo, la legislación laboral, el comercio, etc.

Hay gobiernos que insisten en que las cuestiones comerciales deben abordarse aisladas del contexto político y social. El mercado no puede funcionar con eficacia plena ni producir el mayor beneficio para todos si se deja que factores ajenos a los estrictamente económicos influyan en los intercambios del mercado. Muchos países en desarrollo ven en las cláusulas sociales una forma de proteccionismo que beneficia a los países ricos; insisten en que, aunque las cláusulas sociales pretendan vincular el comercio con los derechos laborales mínimos, de hecho pueden ser utilizadas como suti-

les barreras proteccionistas. Así pues, aunque en la Cumbre de Seattle, los Estados Unidos (EE.UU.) y la Unión Europea (UE) propusieron crear un grupo de trabajo conjunto OMC/OIT sobre comercio y derechos laborales, gran cantidad de países de Asia, África e Iberoamérica se opusieron.

En el caso de Centroamérica, los altos niveles de pobreza, desempleo, subempleo e informalidad ocupacional (es decir, un alto contingente de mano de obra disponible), los bajos salarios y otras circunstancias ventajosas fiscal y tributariamente para el inversionista foráneo, en términos de costos laborales y productivos, brindaron la oportunidad de implantar industrias maquiladoras ya que «*las empresas multinacionales pueden subdividir sus procesos productivos de tal manera que la parte más intensiva en mano de obra se lleve a cabo en países con bajos salarios y costos*» (Herrera, 1999, p. 66).

Características del empleo y el mercado de trabajo

En la zona centromericana los procesos de ajuste y liberalización de mercados tampoco ayudaron a expandir el empleo. En muchos países la tasa de desempleo aumentó significativamente con la introducción de las políticas de ajuste, provocando otros conflictos sociolaborales. Los diversos programas de compensación social resultaron insuficientes para contrarrestar los efectos negativos del incremento del desempleo, del sector no estructurado, de la precariedad laboral, de las congelaciones salariales y de los recortes en servicios básicos y previsión social.

Con el argumento de que es imprescindible encarar los desafíos que plantean los cambios tecnológicos del futuro, los empresarios en muchas partes han reclamado enmiendas a la legislación laboral, con el propósito, entre otros, de abaratar costos de producción (reduciendo costos laborales) para aumentar la competitividad. La flexibilización de la legislación laboral ha erosionado los derechos adquiridos en las áreas de seguridad del empleo, compensaciones y protección social, salarios mínimos, remuneración por horas extras, salud laboral, etc.

Estos cambios en la legislación laboral se han visto favorecidos por las circunstancias del creciente desempleo en muchos países, y de presiones excluyentes para los sindicatos. De ahí que la fuerza colectiva para negociar convenios, defender los derechos laborales adquiridos y representar a los/as trabajadores/as en litigios o reclamos se vea permanentemente amenazada o soslayada. Al desgaste de las organizaciones sindicales (cuyos reclamos y propuestas pocas veces se toman en cuenta para las políticas de desarrollo), se añade el hecho de que la producción ahora está caracterizada por procesos de fragmentación, segmentación y capitales de múltiple origen, lo que dificulta la negociación colectiva en un contexto de globalización.

Además no siempre los cambios introducidos en el marco reglamentario del mercado laboral y las políticas de empleo son complementarios e interactivos. A veces los programas de empleo acaban siendo modalidades susceptibles de precarización o sobreexplotación de la mano de obra; en algunos países, la implementación de tales programas son la manera habitual de crear empleo, dadas las condiciones de profunda pobreza y escasez generalizadas; dichas condiciones evolucionan de forma inversamente proporcional a la concentración de la riqueza.

El desempleo y la precariedad contractual son el signo más visible de la desestructuración del mercado de trabajo a finales de los noventa. En 1999, «*la totalidad de los puestos generados fueron informales y tanto el empleo en la industria como en la construcción disminuyeron en un 6,5%*

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

y 8% respectivamente» (OIT, 1999, p.1). El sector informal urbano ha crecido mucho en toda la región, promediando el 47,9% (45% hombres y 52% mujeres).

En 1998 la tasa de desempleo promedio de la región subió de 7,2% en 1997 al 8,4%. La informalización estuvo acompañada por un proceso de precarización derivado del uso creciente de contratos temporales introducidos por las reformas laborales como instrumento de flexibilización y por la expansión de trabajadores sin contratos. Las microempresas recurren habitualmente a trabajadores sin contrato o con contratos temporales, los que en promedio incluyen a cerca del 65% del total. En esos establecimientos, informalidad y precariedad se convierten en sinónimos. Sin embargo, las empresas de mayor tamaño también han recurrido a incorporar trabajadores sin contrato o con contrato temporal en proporciones crecientes. La precarización sugiere no tanto la informalidad e incapacidad de pago atribuibles a las microempresas, sino simplemente la evasión de obligaciones laborales, en un marco de debilidad de fiscalización (OIT, 1998a).

El desempleo alcanza a 18 millones de latinoamericanos en 1999 y se estima que la tasa de desocupación será de 8,8%, cifra similar a la registrada en 1983 al comienzo del ajuste de la deuda externa. En diez de los quince países para los que se cuenta con información, la tasa de desempleo es de dos dígitos y en uno de ellos llega al 19,8%. Uno de cada cinco jóvenes que buscó trabajo no lo encontró, como tampoco lo logró una de cada diez mujeres, ni el 15,2% de los provenientes de hogares pobres. La política fiscal tampoco contribuyó a balancear el manejo macro con un doble efecto positivo, por un lado, porque no redujo el gasto social; pero negativo, por otro, al trasladar el peso del ajuste al sector privado (OIT, 1999).

Flexibilidad, competitividad y relaciones laborales

La desregulación del mercado de trabajo, con el fin de aumentar su flexibilidad y la eficiencia del esquema productivo, constituye en casi todos los países uno de los objetivos de la acción gubernamental y empresarial. Esta tendencia a la flexibilización se ha venido aplicando en tres niveles:

Flexibilidad productiva: introduciendo cambios e innovaciones en la producción, en las técnicas de fabricación, en los métodos de trabajo, en los sistemas de control de calidad, en la gestión de la productividad, de la tecnología y de los recursos humanos, etc.

Flexibilidad legal: reformando los Códigos del Trabajo y la legislación sociolaboral para favorecer la competitividad y la operación rentable de las empresas.

Flexibilidad contractual: creando numerosas modalidades de contratación atípica, temporal, a tiempo parcial, contratos de aprendizaje, e implementando regímenes de subcontratación de mano de obra.

En algunos países ha podido verse cómo una flexibilidad ciega del mercado de trabajo (sectorial y/o nacional), además de favorecer el empeoramiento de las condiciones de trabajo, puede perjudicar el incremento del nivel de calificaciones, la redefinición de tareas y el reempleo de los/as asalariados/as dentro de la empresa; asimismo puede influir negativamente en la redistribución de la mano de obra en el conjunto de la economía y generar mayores brechas en la división social del trabajo, creando categorías reducidas de trabajadores/as con empleos seguros y perspectivas de promoción profesional, y grupos masivos de trabajadores/as con ocupaciones ocasionales, parciales, sin continuidad profesional, de baja productividad e ingresos, y sin proyección socioproductiva.

Uno de los elementos claves para reinsertarse favorablemente en una economía mundial abierta radica en el mejoramiento substancial de la competitividad. Competitividad implica conocimiento, tecnología, manejo de información, destrezas; significa elevar la calidad de los sistemas educativos y la preparación estratégica de los recursos humanos. Para ello se requieren políticas activas de formación, de gestión tecnológica, de innovación productiva y de investigación y desarrollo (I&D).

Competitividad significa cualificar técnicamente la actividad productiva, a fin de pasar de la «renta precaria» basada en sobreexplotación de los recursos naturales y la mano de obra barata a la «renta dinámica», que incorpora valor agregado gracias al avance tecnológico y la organización inteligente. Cabe entonces distinguir entre «competitividad espuria», basada en la reducción de los salarios y de los servicios sociales, y la «competitividad auténtica» (CEPAL, 1997, p. 61), que implica la capacidad de un país de promover su participación en los mercados internacionales y, a la vez, elevar el nivel de vida de su población, mediante el progreso científico y tecnológico.

La competencia auténtica y leal es muy difícil cuando el punto de partida y las condiciones no son homologables para todos. La competitividad empresarial supone calidad, productividad, formación, innovación tecnológica, desarrollo organizacional y una nueva cultura productiva; esto no se corresponde en absoluto con la simplista concepción que busca la competitividad a partir de mano de obra barata y gastos mínimos o nulos en medio ambiente y condiciones de trabajo. Es necesario competir económicamente, pero ante todo es necesaria la dignidad social.

El punto de equilibrio para una gestión socioeconómica de calidad que haga compatibles la competitividad con la equidad y la solidaridad, lo describe muy bien Ottone (1998, p. 325): *«Todo esfuerzo de la transformación para responder a un futuro que sea moderno, democrático y sustentable será el de no hacer de la competitividad sinónimo de barbarie y exclusión, ni hacer de la solidaridad sinónimo de pasividad e ineficiencia».*

LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL EN LAS ZONAS FRANCAS Y MAQUILADORAS EN CENTROAMÉRICA (HONDURAS Y EL SALVADOR)

La industria maquiladora en los países de Centroamérica presenta varios patrones comunes de organización del trabajo y producción. Pero también dentro del marco de analogías entre las maquilas de los distintos países hay muy importantes diferencias en cuanto al grado de desarrollo, tecnificación y trayectoria organizacional. Los países con un alto nivel de presencia de maquilas son México, República Dominicana, Honduras, El Salvador, Costa Rica y Guatemala; Panamá y Nicaragua aún no poseen un desarrollo notable.

Marco legal de las zonas francas y empresas maquiladoras

La aparición de zonas francas en la subregión data de los años 60 y 70, ubicándose en áreas cercanas a las zonas urbanas y a los puertos y aeropuertos. Pero la instalación de la industria maquiladora, tal como se conoce actualmente, surgió a mediados de los años 80 y no se desarrolla al mismo ritmo en todos los países de Centroamérica, sino que varía de unos a otros.

En El Salvador, la primera iniciativa surgió en 1974 con la Ley de Promoción de Exportaciones. En 1979, bajo los auspicios de la Agencia Interamericana de Desarrollo (AID), se crea la zona franca

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

de San Bartolo; pero la guerra interna y la inestabilidad provocaron el cierre de operaciones de las empresas durante los 80. Fue después de iniciadas las conversaciones de paz que el sector comenzó a crecer al salir la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales, tras derogarse la Ley de Exportaciones de 1974. En 1990 se promulgó la Ley del Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales (DL N° 461 del 27/03/1990, DO T.307-88). La consideración de espacios jurídicos y productivos no nacionales de las zonas francas se reforzó aun más con el Decreto N° 211 del 26.3.92, que reforma la Ley del Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales, modificando el art. 26, para incluir específicamente las ventas a empresas ubicadas en zonas francas del área centroamericana, dentro de la categoría de «exportaciones definitivas fuera del área centroamericana». Finalmente se crea la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, el 3.9.98, con el Decreto N° 405, que se ajustó poco después con el Decreto 464 del 22.10.98, para regular el funcionamiento de los Recintos Fiscales.

En Honduras, con el Decreto Ejecutivo N° 356 del 21.7.76, se constituye la Zona Libre (ZOLI) de Puerto Cortés. Las empresas acogidas a este régimen pueden importar y exportar mercancías exentas del pago de derechos arancelarios, cargos y recargos, derechos consulares, impuestos internos, municipales y distritales, de consumo y demás gravámenes que estén relacionados con dichas actividades. Asimismo, las utilidades de las empresas establecidas bajo el régimen de ZOLI quedan exoneradas del pago de impuesto sobre la renta, pero están sujetas a vigilancia fiscal y sin población residente. Esa vigilancia fiscal está a cargo de la Empresa Nacional Portuaria (ENP), propiedad del Estado, donde laboran trabajadores sometidos al régimen laboral que concierne a las empresas de interés público. En 1979 se permitió la instalación de zonas libres en otros lugares, pero sin éxito.

Más adelante, el Decreto N° 35, de diciembre de 1984, legalizó el Régimen de Importación Temporal (RIP), para aprovechar los beneficios de la Iniciativa de la Cuenca de El Caribe, que permite el acceso libre de aranceles al mercado norteamericano de muchos productos nacionales. En abril de 1987, a través del Decreto N° 37-87 y su Reglamento, se aprueban las Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP) que son otra variante de la maquila. Las ZIP son de propiedad y administración privadas, también sometidas a la vigilancia fiscal del Estado y sin población residente. A pesar de los numerosos rasgos comunes existentes entre los tres tipos de empresas maquiladoras de Honduras, también entre ellos se observan algunas diferencias. En las ZOLI, los edificios industriales y toda la infraestructura portuaria son propiedad del Estado, bajo el control de la Empresa Nacional Portuaria, quien los alquila a las maquiladoras.

En síntesis, pese a que en la mayoría de los casos las legislaciones sobre maquila y zonas francas tengan diferencias particulares, su evolución se realiza con una misma tónica, es decir:

- La mayoría de las legislaciones comienzan como programas especiales de exportación, para luego distinguir éstos de los regímenes especiales que desarrollan la maquila y las zonas francas.
- Las legislaciones de zonas francas son adecuadas para que participen también capitales privados, y no sólo capital estatal, como inicialmente estaba previsto.
- La potestad de las empresas maquiladoras localizadas en zonas francas para poder vender parte de su producción en el mercado nacional, considerando como exportaciones estas ventas.
- La adopción de modalidades de subcontratación de algunos segmentos del proceso en las eco-

Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente ■

nomías nacionales, para reducir costos de operación/producción a través del abaratamiento de la mano de obra y de los costos laborales.

- Una diversificación del marco legal de las inversiones extranjeras en cada país; de esta forma se han creado programas especiales de fomento a las exportaciones, programas de zona franca, regímenes especiales de admisión temporal y otras modalidades de exportación. Tal variedad se presenta no sólo entre países, sino además dentro de cada país.
- De igual manera, se facilita una diversificación de las actividades que pueden clasificar como maquila o que pueden ser admitidas en las zonas francas y parques industriales.

Los incentivos que ofrecen en común las diversas legislaciones sobre las zonas francas y maquilas son:

- Mano de obra barata.
- Exención de impuestos y aranceles a insumos importados y a productos exportados.
- Repatriación sin restricciones de los beneficios.
- Créditos a bajo interés y con atractivos plazos.
- Buenos sistemas de comunicación y transporte.
- Exenciones fiscales diversas.
- Subvención de infraestructura, caminos, servicios de energía, terrenos, etc.
- Ambiente flexible para la aplicación del derecho del trabajo.

Características generales de las zonas francas y maquilas

Un parte mayoritaria de las maquiladoras de Centroamérica podrían ser clasificadas dentro de la maquila de primera generación (desintegración productiva e intensificación del trabajo manual), siendo minoritario el sector que podría estar representando la segunda generación (modernización y especialización productiva).

En relación al desempeño exportador de las maquilas de Centroamérica, CEPAL (2000) indica que en El Salvador, Guatemala, República Dominicana, Nicaragua y Panamá no crecieron al ritmo de años anteriores. El Salvador presentó un bajo crecimiento de exportaciones totales del 0,7%, proveniente de productos no tradicionales y de las maquilas. En cambio, Honduras mantuvo una trayectoria dinámica.

Lo específico de la maquila, como fenómeno de deslocalización industrial, es que se trata de actividades por cuenta ajena. Dichas actividades se realizan por encargo de otra empresa matriz que diseña los productos, define la planeación estratégica de su producción, aporta el objeto de trabajo (las materias primas principalmente) y conserva la propiedad sobre los productos. De esta forma, las empresas maquiladoras no compiten por acceder al mercado de consumo interno y vender su producción, sino por vender su capacidad de producción a otras empresas, para lo cual poseen cierto capital (máquinas, locales, mano de obra e incentivos fiscales).

La maquila es una de las empresas más intensivas en el uso de la mano de obra y es un instru-

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

mento común utilizado por los países en su proceso de industrialización. Una de las razones principales para el interés en la actividad maquiladora es que el diferencial de salarios es, en general, muy superior al de las productividades. Esta característica explica la importancia para los capitales norteamericanos y europeos de aumentar la competitividad y productividad de las empresas del sector, sobre la base de una reducción de los costos laborales y operativos.

En la maquila tradicional (todavía mayoritaria en casi todos los países), los procesos de trabajo están muy segmentados, el nivel de parcelación es tal que es posible ubicar metas de producción por pieza o lote de productos en proceso, lo que supone una separación clara entre actividades de preparación, fabricación y mantenimiento. El trabajo se realiza bajo modalidades tradicionales de control de la producción como son el control cronométrico de ritmos de trabajo, parcelación de tareas y el salario por pieza o por lote de piezas. El rendimiento de los/as obreros/as es medido por unidad de tiempo y cantidad de productos terminados en cada fase del proceso. Se trata de procesos productivos tayloristas y fordistas, en los que las partes simplificadas y repetitivas se desarrollan de manera intensiva. Al mismo tiempo, la nueva norma de producción exige flexibilizar el uso de los factores productivos para acomodarse a las exigencias de la fluctuaciones de demanda, y reducir el coste de los productos acumulados sin vender.

Un fenómeno interesante es la submaquilación. Este tipo de subcontratación se puede establecer entre dos empresas maquiladoras o entre una maquiladora y personas particulares o talleres familiares, o microempresas. Ello repercute en una flexibilización mayor de las relaciones laborales, inducida por el tipo de relación de subcontratista que se adquiere con estas industrias.

La subcontratación de mano de obra se hace sobre la base de la realización del trabajo en pequeños talleres y en domicilios particulares, actividades que resultan más atractivas para muchas mujeres, dadas sus responsabilidades domésticas, lo que de alguna forma las libera del control directo sobre sus horarios, jornadas y condiciones de trabajo. En algunos países se dan casos de subcontratación a través de contratos de operarias o aprendices, para que las mujeres hagan trabajo a «destajo» en sus casas; también se hace el trabajo a destajo con contratos de cooperativas o empresas autogestionarias de mujeres. Las maquilas promueven por extensión la subcontratación familiar ad hoc, porque suele involucrarse a los miembros del hogar, incluso a los/as niños/as, para alcanzar los estándares de piezas encargados por las maquilas, y cuyos costos de operación son absorbidos por las propias familias al trabajar en sus viviendas.

En cuanto a la evolución de la tecnología en la maquila textil, se han producido mejoramientos en la maquinaria y los equipos de muchas plantas, pero ello no se traduce en una mayor incorporación de progreso técnico. En general, en el interior de las plantas maquiladoras no se llevan a cabo actividades de investigación y desarrollo relacionadas con la maquinaria.

Cuando se habla del auge tecnológico en el que se encuentra a nivel mundial la industria del vestido, hay que tener cautela y reconocer que ese cambio tecnológico ha sido lento. Han mejorado las técnicas en general, pero por ejemplo en la costura (fase crucial del proceso productivo), las técnicas han variado muy poco desde la invención de la máquina de coser en el siglo pasado. Van Liemt explica que el proceso productivo de tales empresas emplea una mano de obra abundante, y no hay ninguna otra industria en la que se utilice tanta mano de obra conjugada con un nivel tan bajo de bienes de capital como en la industria del vestido, y asegura que esto se debe a «*la naturaleza de la propia fabricación, en la que el material blando o flexible, de índole bidimensio-*

nal (esto es, la tela), se somete a una serie de manipulaciones individuales que requieren muchas manos y procedimientos de ensamblaje, hasta convertirse en un producto capaz de ajustarse a la naturaleza tridimensional del cuerpo humano. Aunque algunos procedimientos más sofisticados de fabricación de prendas de vestir (por ejemplo, el diseño asistido por computadoras) u otras prendas especiales (por ejemplo, los pantalones vaqueros) hayan sido adaptados a métodos de mayor densidad de capital, el proceso, en su conjunto, sigue siendo fragmentario y necesitando una mano de obra abundante» (Van Liemt, 1995, p. 113).

Es un rasgo común la ausencia de paquetes completos en la producción (donde la fábrica se encarga de la elaboración de productos más completos y no sólo de partes sueltas). Además, en las matrices extranjeras se observa una marcada tendencia hacia la maquila de paquete completo, por lo que están instalando empresas en otros países centroamericanos que realizan además procesos de planchado, lavado y corte de tela (OIT/ACTEMP, 1997).

Desde el punto de vista de innovación tecnológica, la transferencia supone la adquisición por parte de las empresas o instituciones del país huésped del conocimiento vinculado a la transformación de insumos en productos competitivos. El progreso en el área informática y microelectrónica es destacable, pero también hay que relativizar su efecto multiplicador en la tecnologización de la industria local.

La maquila microelectrónica presenta varias limitaciones, en función del impacto a escala que se espera produzca. En primer lugar, predominan los labores de ensamble manual, el control manual de la maquinaria y la inspección visual de la calidad. En segundo, las transnacionales siguen la política de uso de «tecnología llave en mano» (Buitelaar et al., 1999). En tercer lugar, no existe una industria electrónica local que absorba la tecnología transferida hacia el personal que trabaja en las maquiladoras, ni hay casi enlaces con la industria local, lo que imposibilita la difusión de dicha tecnología.

La introducción de la microelectrónica en la industria del vestido no ha variado la necesidad de gran cantidad de mano de obra para el proceso de fabricación de la ropa, el cual se ha visto muy poco afectado por aquélla; aunque la microelectrónica en el ámbito de las telecomunicaciones sí puede acelerar el traslado de las industrias del vestido a las zonas con menores costos laborales, al reducirse las barreras de las comunicaciones (Van Liemt, 1995, p. 114).

La transferencia de tecnología a través de las maquiladoras tiene otras limitaciones, ya que las grandes transnacionales aplican la política de «tecnología llave en mano»; esto quiere decir que tanto las actividades ligadas al diseño de productos como la investigación y el desarrollo experimentales son ajenos a la planta maquiladora. Por otra parte, la maquila mantiene escasos vínculos con el resto de la industria nacional y, en casos extremos, se comporta como verdadero enclave. Por último, los países receptores carecen de posibilidades (por ahora) para un óptimo aprovechamiento de la tecnología transferida, por la baja capacitación de la fuerza laboral, el escaso y débil desarrollo de centros de investigación y desarrollo experimental, o la ausencia parcial o total de programas de apoyo financiero y tecnológico.

Aún con las excepciones y los cambios en los procesos de tecnificación de las empresas y de ciertos niveles gerenciales o de ingenieros (que son el personal minoritario de la maquila en general), la maquila es sobre todo un conjunto de actividades intensivas en mano de obra de baja calificación que aprovecha principalmente la oferta laboral abundante y de bajo costo. Por lo tanto, «*parece ina-*

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

deuada la propuesta que a veces se sugiere, sobre todo en los países pequeños, en el sentido de que la maquila podría ser la forma de inserción internacional que permitiría alcanzar un crecimiento económico sustentable con mayores niveles de equidad social. Por su alto contenido de componentes importados y su reducido valor agregado nacional, la maquila tiene un limitado efecto multiplicador sobre la demanda efectiva en los países. Su contribución al crecimiento económico es más modesta de lo que cabría suponer al observar su volumen de actividad» (Buitelaar et al., 1999, p. 54).

Condiciones de trabajo y relaciones laborales

Condiciones de trabajo

En lo que se refiere a la legislación laboral, la mayoría de las disposiciones normativas para las ZPE y las maquilas contemplan distintas coberturas y mecanismos de regulación, que si no se especifican en reglamentos al efecto, remiten a la normativa laboral vigente. En general, las condiciones de trabajo en estas industrias no son siempre susceptibles de evaluación abierta y transparente, ni se sujetan a inspecciones reglamentarias de los ministerios competentes para verificar las irregularidades o denuncias que se presentan. La amenaza de abandono del país por parte de aquellas empresas cuestionadas por incumplimiento o violación al derecho individual o colectivo del trabajo parece influir en ocasiones para que las leyes no sean aplicadas con rigurosidad.

En materia de legislación laboral, todos los países sostienen el criterio de territorialidad en lo que se refiere al derecho del trabajo y a la seguridad social, lo cual implica que no se hacen excepciones a la obligatoriedad de cumplir con los derechos básicos inscritos en los códigos laborales nacionales.

La posición oficial de los Ministerios de Trabajo de la subregión ha sido de insistencia constante en cuanto a la vigencia plena de los Códigos del Trabajo y la legislación laboral en las zonas francas y en las maquilas. En la VIII Reunión de Ministros del Área (Tegucigalpa, 18-20.07.95), los ministros reiteraron la importancia del empleo en las maquilas y de mejorar las condiciones de trabajo, reconfirmando la aplicación de la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo ratificadas en cada país, sin que puedan admitirse excepciones al cumplimiento en ningún caso (Declaración de Tegucigalpa, puntos I, 2.1 a 2.3). La última reunión de Ministros del Trabajo se realizó en Managua, del 28 al 29 de abril de 1999, y no se hicieron planteamientos específicos relativos a las zonas francas.

El empleo en las plantas y empresas maquiladoras es en gran medida femenino: de 60% al 80% de los puestos son ocupados por mujeres. Las condiciones de trabajo para las operarias son a veces deplorables en algunas empresas de maquila, especialmente del sector textil; entre otros problemas, se han recogido datos considerables sobre inestabilidad laboral, salarios bajos, intensas jornadas de trabajo, acoso psicológico o sexual, etc.

Una práctica existente en algunas maquilas es despedir a los/as trabajadores/as al finalizar el año, para evitar acumular los costes salariales correspondientes a la antigüedad, básicamente por la vía del incremento de los días de vacación y aguinaldo. Se abusa con frecuencia de la contratación temporal. También es común despedir a una parte de la plantilla en función de las variaciones en la demanda de trabajo de los subcontratistas.

Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente ■

Las zonas francas se caracterizan por tener en muchas empresas altos índices de absentismo, de abandono y a veces de baja productividad. Un obstáculo serio para el análisis atinado de las causas del problema es la falta de sensibilidad con las cuestiones de género, lo que impide entender bien la naturaleza real de tales situaciones, ya que en el caso de las mujeres trabajadoras, además de las razones inherentes al puesto de trabajo, se suman la doble carga de trabajo y las responsabilidades familiares, así como el efecto negativo de los límites socialmente impuestos a su educación, formación y oportunidades profesionales (OIT/OIG, 2000a, p. 34). Existe una alta rotación de personal y la consiguiente inestabilidad debido a las condiciones laborales nefastas de las maquilas.

En Honduras, las centrales sindicales aseguraban en 1996 que el 20% de los/as trabajadores/as contratados/as dura menos de dos meses, el 60% dura menos de un año y el 20% supera el año. Las altas tasas de rotación (inestabilidad) en el empleo afectan a las personas, la organización familiar y la comunidad. La inestabilidad impide a los trabajadores acceder a créditos de vivienda, y organizar un proyecto de desarrollo (autorrealización) personal o familiar.

Los compromisos en los plazos de entrega y los estrictos estándares de calidad y rendimiento son determinantes para las condiciones de trabajo en las plantas maquiladoras. Las deficiencias de organización, retrasos o cualquier incidente que altere los programas de producción, suelen acabar ejerciendo mayor presión sobre los/as trabajadores/as.

La producción en muchas maquilas se organiza de forma taylorista. El proceso productivo se divide en numerosas tareas específicas, que se integran secuencialmente en líneas de producción. Para cada tarea se selecciona al personal atendiendo criterios de habilidad, o condición física, y se busca su especialización en el desempeño de rutinas predefinidas de movimientos, para alcanzar los estándares de calidad con máximo rendimiento. Cada operación tiene un tiempo estimado, en el que se basan las metas de producción y el balance de líneas. El estudio de métodos está, no obstante, poco difundido; se recurre más a la administración empírica de los requerimientos de producción.

En ciertas maquilas puede ocurrir que las metas de producción vayan en aumento. A menudo resultan inalcanzables dentro de la jornada ordinaria, lo que da pie para trabajar tiempo extra. En ocasiones, la fijación de metas muy altas puede ser una manera de reducir el cobro de bonificaciones a la productividad, a la vez que sirve para obtener mayores rendimientos individuales.

En general, las empresas de zonas francas dedicadas a la producción de piezas electrónicas o relacionadas con el área de los medicamentos mantienen buenos niveles de salud ocupacional. En cambio, hay talleres destinados a la confección de ropas o al tallado de piedras preciosas que no satisfacen los requisitos básicos de temperatura, humedad, ventilación, espacio mínimo entre puestos, ruidos o iluminación, entre otras condiciones físicas y ambientales.

A nivel internacional, las instalaciones donde se violan los derechos laborales básicos, se precariza el empleo o se trabaja en malas condiciones, se denominan «*sweatshops*». Estos ambientes productivos se dan no sólo en las maquilas y zonas francas, también pueden encontrarse en otros tipos de industrias de exportación (algunas exportadoras de flores), e incluso en empresas locales de diversa naturaleza (ladrilleras, fábricas textiles, etc.). Y tampoco son patrimonio exclusivo de un país o una región: «*La presencia de sweatshops no se limita a los países en desarrollo sino*

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

que se han convertido en un problema difícil de controlar dentro de Estados Unidos, donde están saliendo a luz varios casos y en Europa, donde se emplean en ellas básicamente inmigrantes ilegales. Los talleres clandestinos no son una novedad en el viejo continente, pero llama la atención las proporciones que ha tomado el problema últimamente, siendo el sector de la confección el más afectado por este fenómeno» (OIT/ACTEMP, 1997, p. 122). También hay que considerar que el modo de producción taylorista y neotaylorista sigue vigente en bastantes empresas de muchos países a nivel mundial.

Esto sugiere añadir importancia a los mecanismos de control legal y comercial que regulen e impidan la «precarización masiva para la producción masiva». Las alianzas intersectoriales son esenciales para esta finalidad, así como la coordinación con los poderes públicos. En definitiva, el reto es producir con calidad, con mano de obra y empleo de calidad, en condiciones dignas de vida y de trabajo. El concepto de calidad del empleo engloba una serie de elementos propios de las relaciones laborales, del tipo de contratación, de las descripciones de puestos y de las condiciones de trabajo; todos esos elementos están vinculados al bienestar y a la calidad de vida. La calidad del empleo tiene muchas dimensiones; según un estudio de la OIT (1998b, p. 30), estas dimensiones, además del status en el trabajo (regularidad, protección y autonomía), pueden ser:

- El ingreso y otros beneficios similares.
- Las horas de trabajo, su organización y la intensidad del trabajo.
- La seguridad, en el sentido de estabilidad y confiabilidad del empleo.
- Los riesgos de accidente, los peligros ocupacionales para la salud.
- El ambiente de trabajo, en términos de protección en caso de enfermedad, despido o jubilación.
- El interés y el contenido del empleo, y las oportunidades que ofrece para el desarrollo personal.
- El contexto ético y moral, y el valor y status social que proporciona el empleo.
- La participación y representación en la determinación de las condiciones de trabajo.

Los datos relativos a la evolución del empleo en Centroamérica, y en particular en las zonas francas de varios países, alertan acerca de la gran cantidad de personas que no tienen posibilidades de optar a empleos que reúnan total o parcialmente la satisfacción mínima en estas dimensiones.

Capacitación y formación profesional

Existen grandes necesidades en el área educativa, social y organizacional de los/as trabajadores/as de estas empresas: «*Tanto la diversificación hacia la respuesta rápida en el fashion-basic como la expansión hacia nuevos sectores requieren de personal preparado para asumir las tareas en el campo informático, de ingeniería y un personal operario con mejor educación*» (OIT/ACTEMP, 1997, p. 68).

Algunos esquemas conceptuales asignan a la formación profesional un carácter utilitarista, condicionándola exclusivamente a la conducta y evolución de los mercados; por el contrario, las con-

cepciones holísticas sugieren que la formación profesional es integral e integradora, que debe realizar una labor de creación y redistribución de oportunidades educativas de cara a la inserción laboral y al combate contra el desempleo, lo cual supone considerar otros factores (además del mercado), que influyen en las calificaciones de la fuerza de trabajo y en el posterior diseño de perfiles ocupacionales (Valverde, 1998, p. 46).

En la maquila textil, un gran contingente de eventos de capacitación de la mano de obra son sesiones o cursillos de adiestramientos o entrenamientos instrumentales, que reflejan un proceso asistemático de acumulación de experiencia en el propio trabajo. Se hace pasar por formación el mero adiestramiento ligado al conjunto de tareas exclusivas del puesto, sin visión corporativa y social de proceso global. Las nuevas trabajadoras son habilitadas por personal supervisor, o por operarias experimentadas. Pocas empresas tienen programas internos de tecnificación, y los externos, públicos y privados, tienen cobertura limitada. También son pocas las maquiladoras que mantienen acuerdos con las instancias formales de formación profesional para desarrollar currículos estructurales con sus plantillas; se hacen cursos esporádicos en algunos países, y no como un enfoque específico, sino como parte de las políticas de servicios educativos que el Estado y sus instituciones ofrecen a los/as trabajadores/as, independientemente del sector.

Otro importante ámbito de preocupación es el de la formación, tanto profesional como en iniciativas de autoempleo. En muchas ZFE, las mujeres se ocupan en tareas de transformación o montaje muy simples y reciben sólo una formación mínima. Hay casos peores, en que una mujer puede llevar trabajando cinco años en una empresa de confección y no saber cómo acabar una prenda completa, porque se ha limitado a realizar una sola tarea repetitiva. Lo que significa que carece de una habilidad que pueda transferir a otro tipo de trabajo. En consecuencia puede ser que abandone la zona con escasas posibilidades de encontrar empleo en cualquier otra parte (OIT/OIG, 2000a, p. 34).

La existencia de diferentes niveles educativos (desde trabajadoras analfabetas hasta bachilleres) no significa ninguna diferencia en cuanto a condiciones de trabajo: en general la maquila ofrece pocas posibilidades de promoción interna en la empresa (salvo alcanzar el puesto de supervisoras, o de administrativas) y en muchas empresas (salvo las de tecnología y procesos más avanzados) los niveles de ingreso están vinculados a la destreza y habilidad manuales, y no a los conocimientos o capacitación profesional de las operarias. Hay maquilas con mayor complejidad tecnológica que tienen programas internos de mayor alcance y cualificación. Pero no se tienen datos de la participación de los/as trabajadores/as de las maquilas en la gestión sectorial de la formación profesional.

No está de más reseñar como contraste uno de los postulados relativos al tema que plantea la Declaración Tripartita de Empresas Multinacionales en su art. 30: *«En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurar que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional».*

Seguridad e higiene en el trabajo

La calidad de las instalaciones de las maquiladoras presenta también bastante heterogeneidad. Hay empresas que utilizan instalaciones construidas expresamente para realizar actividades industriales. Otras se han ubicado en bodegas o locales que resultan deficientes por la cantidad de trabajadores/as. Respecto a las instalaciones, las quejas que han planteado los/as trabajadores/as de maquiladoras señalan condiciones inadecuadas de ventilación, limpieza, higiene, insuficiente número de sanitarios, y presencia de sustancias contaminantes. También han señalado el estrés como uno de los padecimientos que aquejan a los/as trabajadores/as, sobre todo en aquellas maquilas donde el control del tiempo es muy estricto y las jornadas son largas.

En cualquier caso: *«se dispone de pocas estadísticas de accidentes o enfermedades relacionadas con la actividad maquiladora. Pero aparentemente las segundas tienen más incidencia en las trabajadoras de maquila que los primeros. Las principales dolencias son: afecciones de las vías respiratorias, irritaciones oculares, varices, malestares asociados a cuadros de stress, como gastritis, y dermatitis. Han ocurrido casos de contaminación por gases e insumos químicos tóxicos; incluso en Honduras y Panamá se reportaron algunos casos mortales»* (OIT, 1996, p. 26).

En muchas maquilas tradicionales, para escapar a la fatiga propia del proceso de trabajo, se requiere una adaptación al ritmo monótono de la secuencia. Para un/a observador/a externo/a, estos procesos pueden parecer tediosos y poco gratificantes. En realidad el trabajo es valorado muchas veces de aburrido por el personal. Las operarias trabajan como autómatas, mientras sus manos se mueven rápidamente, siguiendo el ritmo impuesto por la máquina, o esforzándose por aumentar la rapidez con que realizan tareas manuales de costuras. Problemas de hacinamiento, de emisiones no controladas (partículas y gases) y de jornadas excesivas producen un desgaste constante físico y mental.

En Nicaragua, por ejemplo, la maquinaria produjo accidentes laborales serios en 1995, con pérdida de miembros y otras lesiones físicas; porque el diseño de puestos no se hace según criterios preventivos o ergonómicos, sino de optimización de la cadena o línea de producción.

Con relación a las actividades de la maquila en la frontera norte de México: *«Una investigación de CNN encontró un memorándum interno de una filial de GM en Matamoros (México), que reconocía el vertido de residuos tóxicos violando la normatividad tanto mexicana como estadounidense. Un estudio de la misma empresa encontró que los residuos eran cancerígenos y peligrosos para el desarrollo fetal»* (Herrera, 1999, p. 74).

Libertad sindical y derecho a la sindicación

Los dirigentes sindicales consultados en todos los países coinciden en afirmar que una práctica común en estas empresas es la violación al derecho de sindicalización; muchos trabajadores y trabajadoras son despedidos por esta causa. Pero las violaciones a las leyes laborales no ocurren sólo en las zonas francas, sino que se manifiestan en otras ramas de la actividad empresarial privada. El agravante es que en las maquilas casi no hay sindicatos, al contrario de otros sectores productivos, pues ese es un elemento de contrapeso o de negociación para contrarrestar los riesgos de malos tratos y de condiciones infrahumanas de empleo.

Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente ■

Los dirigentes sindicales señalan además que las violaciones a la libertad sindical se deben en buena parte a la falta de una fiscalización más rigurosa y estricta por parte de las autoridades públicas, cuyas tareas de administración e inspección del trabajo requieren tener mayor impacto.

Otro obstáculo para organizarse sindicalmente es el esquema de producción de muchas maquilas. En efecto, por un lado se presenta la tendencia de muchas maquiladoras de subcontratar e informalizar la producción, ya sea con pequeños talleres o con el trabajo domiciliario, lo que inhibe las condiciones para la acción sindical; por otra parte, la instalación de muchas de estas empresas en zonas francas y parques industriales también dificulta la acción sindical de promoción al impedirse el acceso de dirigentes y promotores sindicales al recinto de las empresas, amén del control que se ejerce sobre aquellas personas contactadas con esa finalidad.

La mayoría de los sindicatos de zonas francas son sindicatos de empresas. Conformar una organización sindical tiene también limitaciones a raíz de las características propias de la población ocupada (preeminencia femenina, gente joven y sin experiencia organizativa previa).

En Honduras hay una situación excepcional: el artículo 23 de la ley ZIP dice que *«las empresas que operan en la zona otorgarán a sus trabajadores todos los beneficios establecidos en la legislación laboral vigente. Cualquier conflicto laboral deberá ser solucionado conforme los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo en lo que se refiere a servicios públicos, para evitar cualquier interrupción en la producción de las empresas, que interfieran con los compromisos de exportación de sus productos»*. Así pues se equipara la maquila a los servicios públicos estatales básicos (educación, salud, seguridad, etc.). Lo anterior implica que cualquier tipo de presión huelguística que realicen los trabajadores de la maquila, organizados o no en sindicatos, puede ser declarada ilegal, pudiéndose proceder a liquidar la huelga con la intervención de la fuerza pública. En cuanto a comparar las garantías inscritas en las ZOLI, RIP y ZIP para los derechos laborales de los/as trabajadores/as, hay que advertir que las primeras no contemplan disposiciones específicas en materia laboral.

En El Salvador, la Ley de Zonas Francas de 1998 dispone en el art. 29 del capítulo VI (obligaciones y sanciones) que los usuarios de zonas francas deberán cumplir:

- «a) *Con las leyes, reglamentos y otras disposiciones legales de carácter laboral y de seguridad social, a favor de los trabajadores, que incluyen: 1) El derecho de asociación; 2) el derecho de sindicalización; 3) prohibición de trabajo forzoso o cualquier forma de trabajo compulsivo; 4) edad mínima para el trabajo de menores; 5) condiciones de trabajo aceptables con respecto a salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad ocupacional y todas aquellas necesarias para el buen desenvolvimiento del trabajador en el desarrollo de sus labores.*
- b) *Pagar indemnización, aguinaldo y vacación proporcional en la forma y cuantía establecida en el Código de Trabajo y de prestaciones de carácter laboral a todos los trabajadores que resultaren afectados en caso de cierre total o parcial de la empresa o establecimiento.*
- c) *En caso extraordinario de cierre total sin justificación alguna de las operaciones de la empresa, los activos de la misma servirán preferentemente para cancelar el pasivo y demás obligaciones laborales, sin perjuicio de la sanción administrativa correspondiente.»*

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

Las denuncias de violaciones a la libertad sindical se han seguido sucediendo en los últimos años como se muestra en los ejemplos siguientes:

La ORIT (Reporte de Prensa. Centro de Información, 24.02.00) reporta abusos contra las mujeres en las maquilas en Tegucigalpa: «*El irrespeto a la maternidad, la violación constante de los contratos de trabajos, la prohibición para asociarse en grupos y declararse en huelgas son, entre otros, los problemas que enfrentan las mujeres que laboran en las maquilas. Así lo denunciaron las organizaciones feministas: Centro de Derechos de la Mujer (CDM), la Fundación Friedrich Ebert y el Instituto Nacional de la Mujer (INAM) durante la tercera mesa de trabajo en las mujeres de maquila.*»

La ORIT (Reporte de Prensa. Centro de Información, 14.03.00) reporta que sindicalistas de EE.UU. preparan boicot contra maquilas: «*La industria maquiladora hondureña podría quedar fuera de la ampliación de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC), si prospera un boicot promovido por los sindicatos estadounidenses. La posición de los sindicalistas de los EE.UU., en compañía de algunas ONG de Derechos Humanos de ese país, se fundamenta en las múltiples denuncias en contra de las maquilas hondureñas que no permiten la libre sindicalización.*»

La falta de libertad sindical ha provocado denuncias nacionales e internacionales, e incluso ha producido que en el seno de sus acuerdos preferenciales, los EE.UU. estudiasen la pertinencia o no de suspender dichos acuerdos hasta que se respeten los derechos básicos en el país beneficiario del sistema preferencial donde se han hecho las denuncias sindicales.

Negociación colectiva

La nula o casi inexistencia de la negociación colectiva en las maquilas de la subregión es resultado de una percepción desfavorable de muchas empresas hacia los sindicatos: a veces, las movilizaciones de trabajadores/as han permitido firmar actas de compromiso, que se limitan a la aceptación por parte de la dirección de la empresa de las condiciones contractuales establecidas en el ordenamiento legal, sin ninguna mejora particular o superación respecto al mismo.

A nivel nacional y subregional, los sindicatos han realizado múltiples actividades de información, formación y organización, para buscar alternativas de mejorar la realidad del sector y aportar soluciones a los retos de competitividad de las maquilas, compatibles con el respeto a los derechos fundamentales y la equidad.

Actualmente hay un proceso de conformación de una Coordinadora de Sindicatos de las Maquilas y Zonas Francas en Centroamérica. La idea surgió en 1998 en un evento subregional organizado en República Dominicana, en el que se acordó crear un mecanismo de coordinación subregional; hubo dos posiciones: una, de crear un mecanismo formal, con estructura y plan de trabajo; y otra que veía mejor iniciar un proceso a su propio ritmo. La cuestión quedó planteada y se ha ido desarrollando a través de un foro a nivel subregional para discutir estrategias organizativas y acciones político-sindicales (fijar posiciones en distintas instancias oficiales y no formales), y para revisar los avances de las empresas y la situación real y objetiva en la economía social, productiva y laboral (iniciativa apoyada por la ORIT, la FITTVC y COCENTRA).

A nivel sindical, el SID (Sindicato de Trabajadores No Calificados y Semicalificados de Dinamarca, afiliada a LO y a la FITTVC) está ejecutando algunos proyectos nacionales con componentes regio-

nales. También la FITTVC está ejecutando un importante proyecto subregional, para fortalecer los sindicatos y la afiliación, con el apoyo de la FNV de Holanda. Aparte hay otras ONG e instituciones de derechos humanos haciendo trabajos de cooperación con los/as trabajadores/as de las zonas francas.

Códigos de conducta, certificaciones y etiquetado social

Los códigos de conducta son un conjunto de normas y principios que adopta una empresa voluntaria y unilateralmente, para caracterizar sus procesos productivos, mantener una imagen pública «limpia» o de calidad institucional, y para demostrar la realización de negocios y prácticas laborales socialmente aceptables acordes con las leyes del trabajo. Lo aplican en especial las empresas multinacionales y la cobertura abarca a sus contratistas y socios. Hay un número cada vez mayor de empresas que adoptan sus propios códigos; en casi todos se observa la insistencia en respetar la legislación sociolaboral básica.

Desde la perspectiva sindical hay distintos puntos de vista; desde las organizaciones que rechazan los códigos por entender que de una u otra forma desplazan al sindicato, y entienden que es obligatorio el cumplimiento de las leyes laborales, sin que puedan éstas sujetarse a que un código voluntario y unilateral las ratifique o las «refuerce»; hasta las que están de acuerdo, siempre que refuercen el cumplimiento de los mínimos legales, y de que no sea un sustituto de la negociación colectiva. En lo que coinciden ambas posiciones es que la empresa sujeta a un proceso de monitoreo debe incluir como parte del mismo las consultas con el sindicato.

Otros de los puntos que se debate en el seno del sindicalismo es la forma más pertinente de participación. Hay grupos de ONG que dicen que son las ONG las idóneas para valorar desde fuera el cumplimiento del código conductual, para que ésta sea una labor técnica, profesional y objetiva. Algunos sindicatos están de acuerdo siempre y cuando las ONG que monitoreen tengan el aval del sindicato. Otros en cambio sostienen que el sindicato debe ser parte del equipo de monitoreo. Dentro de esta línea, hay organizaciones que piensan que los monitoreos deben hacerlos los especialistas en las áreas concretas de supervisión; y señalan la importancia de que los equipos de monitoreo cuenten con expertos internacionales. En otra posición están grupos de ONG que, en pro de la objetividad y neutralidad del monitoreo, se proponen para tal menester.

En realidad es un tema muy nuevo para el sindicalismo de la subregión. En Europa, la discusión sindical al respecto también se ha planteado en relación a cómo se interviene en la formulación del código, y quién hace el monitoreo para garantizar la credibilidad, la efectividad, el seguimiento y la legitimidad del mismo.

En relación a posibles consultas con los trabajadores y trabajadoras acerca de los códigos, sus monitoreos y auditorías, es oportuno recordar una esclarecedora observación que hace la OIT: «*En las empresas multinacionales, al igual que en las nacionales, deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo. Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva*». (Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, art. 50).

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

De todas maneras, algunas conclusiones provisionales de los sindicatos son:

- Los códigos de conducta no aportan nada nuevo en términos jurídicos y legales.
- Pueden aprovecharse para reforzar y fortalecer la defensa de los derechos laborales.
- Los trabajadores deben estar más pendientes del Código de Trabajo que de los códigos de conducta.
- Hay que encontrar fórmulas que hagan confiables los monitoreos.
- Otro tipo de códigos de ética es el etiquetado sociolaboral, con base en la certificación. Las empresas son certificadas por un ente autorizado acerca de que cumplen con unos estándares prefijados en distintas áreas; así presentan y anuncian a sus clientes o consumidores el reconocimiento a su producto, y su conformidad con la calidad (normas ISO), con el medio ambiente, con los derechos humanos, con valores socioproductivos, etc.

CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL

Necesidad de democratizar la globalización

La lógica de la economía global, que se extiende con fuerza y rapidez, es contradictoria. Se asienta sobre la velocidad, el riesgo y la creatividad, pero también muchas veces sobre el desamparo y la impunidad laboral (tanto en el orden nacional como en el orden internacional), ya que no existen mecanismos de regulación de los intereses colectivos, a pesar también de la insistencia del sindicalismo mundial en este sentido (cláusulas sociales). Se transfiere la producción de los países de salarios altos a aquellos con salarios bajos; se especula en el mercado financiero sin considerar las consecuencias (excepto para el propio capital) y se trastocan patrones culturales y de consumo, haciendo daño irreversible a la base ecológica del planeta, sin consideración para las generaciones futuras. El modelo económico neoliberal globalizado ha contribuido a generar, constante y crecientemente, exclusión y polarización social, minando con ello las bases de una convivencia armónica, equitativa y pacífica.

En las discusiones más recientes en el seno de la OMC resultó evidente que, al unilateralismo en las relaciones económicas y comerciales internacionales, debe oponerse el multilateralismo verdadero, equilibrado y democrático, no sometido a las leyes de los más fuertes. Es necesario asentar las negociaciones en procesos más transparentes que permitan visualizar mejor las ventajas asociadas al libre comercio, y garantizar su compatibilidad con los derechos humanos fundamentales.

Democratizar la globalización en el difícil contexto actual requiere de un Estado vigoroso, capaz de innovación, adaptabilidad y aprendizaje organizacional, con atribuciones renovadas en la conducción de la vida social (derivadas del consenso público), que integre criterios políticos y técnicos en la toma de decisiones, y cuya ponderada interacción con otros Estados promueva acuerdos que mejoren la inserción internacional y la competitividad también homologable de cara a la realidad y asimetrías de unos países frente a otros. El desarrollo y el crecimiento son obras de plazo largo.

El actual combate a la pobreza en América Central ocurre en un contexto internacional adverso. Aunque el sufrimiento humano causado por la pobreza es siempre el mismo, la pobreza no es

siempre igual. Conocerla en su especificidad es empezar a combatirla. Si ello es cierto, el erradicar la pobreza y la desigualdad es una cuestión política antes que económica. Sin duda el crecimiento es condición necesaria para ello, pero no es suficiente. La propia definición de la pobreza no se reduce únicamente a sus indicadores económicos. Debe también considerarse la disposición de bienes culturales, el acceso al tiempo libre, el reconocimiento social y el acceso a los derechos políticos efectivos, esto es, a una ciudadanía activa y participativa. Integrar ambos tipos de indicadores permite entender más claramente la relación entre pobreza, democratización socioeconómica y equidad.

Precisamente el desarrollo, como proceso cualitativo, plantea prestar atención al daño que la expansión comercial en el marco de la mundialización está haciendo a las normativas laborales de los países en desarrollo, a la calidad de vida de sectores y poblaciones tanto en países industrializados como en los que están en vías de desarrollo, a la ecología, y a la estabilidad social, laboral y política. Para el sindicalismo el comercio es inseparable de la política; someter la sociedad civil mundial a la sola lógica comercial es desconocer que la globalización atañe a algo más que el comercio. La cláusula social por la que abogan los sindicatos se relaciona con la necesidad de establecer normas fundamentales en el comercio internacional para evitar el dumping social, la deshumanización del trabajo y la pauperización del empleo. No se trata de, por esta vía, imponer barreras comerciales o boicotear las ventajas comparativas entre países: se trata de los derechos humanos básicos que todos deben respetar.

Los procesos de integración en América Central deberán gradualmente fortalecer el componente de garantías mínimas sociales universales aceptadas y aceptables. Los procesos de integración involucran niveles de diálogo y negociación que por su alcance y cobertura requieren del mayor esfuerzo entre los actores sociales para establecer alianzas y construir en consenso el futuro de la región.

La globalización económica está induciendo a los países en vías de desarrollo a modernizar sus aparatos productivos, a superar esquemas tradicionales de fabricación, a reformar las estructuras e instituciones estatales que son ineficientes, y a contrarrestar el rezago tecnológico. Pero si bien la globalización económica es una realidad ineludible y lícita de mercados abiertos, también lo debe ser la internacionalización del derecho y la aplicación consecuente de los convenios de la OIT (Valverde, 1997, p. 88). La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT es un referente crucial en este sentido, al igual que las Normas Internacionales del Trabajo. Según un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), *«carecen de fundamento los temores de que el respeto de los principios fundamentales pueda influir en la posición competitiva de los distintos países en el contexto de la liberalización: antes bien, cabe sostener que reforzará a largo plazo los logros económicos de todos los países»* (OIT, 2000b, p. 4).

Necesidad de fortalecer la libertad sindical y la negociación colectiva en las zonas francas y maquiladoras

Siguen existiendo violaciones a la libertad sindical y a la negociación colectiva en la zonas francas y maquilas de Centroamérica. A pesar de los múltiples problemas que afrontan países con niveles de desarrollo muy diferentes, y del alcance de sus dificultades económicas particulares,

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

la OIT insiste en el carácter universal de las normas internacionales de trabajo, sobre todo cuando se trata de convenios fundamentales, y cuya aplicación no debe subordinarse al nivel de desarrollo económico de un país ni a las fluctuaciones periódicas de los ciclos económicos, dado que se trata de instrumentos relativos a derechos humanos fundamentales.

La aplicación de las normas y los principios sobre libertad sindical, especialmente en el caso de los Convenios Núm. 87 y 98, se halla estrechamente condicionada por el respeto de las libertades civiles y políticas. Los derechos básicos para el ejercicio de la libertad sindical son:

- Derecho a la libertad, a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias.
- Libertad de opinión y de expresión, y de sostener opiniones sin ser molestado.
- Libertad de investigar y recibir información u opiniones, y de difundirlas por cualquier medio de expresión.
- Derecho de reunión.
- Derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales.
- Derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales.

La negociación colectiva está alejada de las posibilidades de acceso de muchos/as trabajadores/as de la maquila. En cuanto a los procedimientos y reglas que facilitan la negociación cabe mencionar:

- Los procedimientos de mediación y de conciliación, obligatoria o voluntaria.
- Las reglas que prohíben determinadas prácticas desleales que obstaculizan el desarrollo de la negociación.
- La situación de la unidad de negociación, de la empresa o de las sociedades del sector; y de los salarios y las condiciones de empleo en las unidades del mismo sector.

En ciertos países, la autonomía de las partes puede encontrar dificultades que limitan la libertad de negociación en aspectos como:

- La fijación unilateral del nivel de las negociaciones.
- La obligación de someter los acuerdos colectivos a la aprobación previa de las autoridades administrativas y financieras, o incluso de los tribunales laborales.
- El cumplimiento de criterios preestablecidos por ley, por ejemplo en materia de salarios.
- La imposición unilateral de condiciones de empleo específicas.

La autonomía topa también a veces con disposiciones legislativas que invocan motivos de interés general o de orden público para soslayar o descartar la negociación. Las disposiciones que obligan a la aprobación de una autoridad administrativa o de un tribunal laboral no son incompatibles con el Convenio núm. 98 si se limitan a los casos en que se presentan vicios de forma o se infringen las normas mínimas de la legislación laboral. Pero si la legislación confiere a las autoridades la facultad discrecional de rechazar la homologación, o si establece que la aprobación debe basarse en criterios como la compatibilidad del convenio con la política general y económica del

gobierno (medidas equivalentes a una autorización previa), se estará entonces cuestionando el principio de autonomía de las partes.

Por ello, la Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, en su art. 45, recomienda que «*cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva*».

Necesidad de mejorar las relaciones laborales y la calidad del empleo en las maquilas

Los países de Centroamérica se han especializado como oferentes de mano de obra barata, de suerte que su expansión podría depender del continuo abaratamiento de ese factor. Esto no es compatible con una estrategia de largo plazo de crecimiento con equidad social. Sin embargo, dada la abundante oferta de mano de obra de baja especialización, en la actualidad la contribución de la maquila a la equidad social seguramente es positiva, debido a su enorme capacidad de generación de empleos, en especial para los estratos más pobres de la población. El fenómeno de la maquila responde, en primera instancia, a una política de inversión que basa su ventaja competitiva en los bajos costos productivos y laborales. Es fundamental que la industria maquiladora adquiera un perfil más acorde con una auténtica estrategia de desarrollo industrial, con democracia laboral y eficiencia productiva.

Las ZF operan como una economía de enclave, de escasa articulación con el resto de la economía nacional. A este tipo de industria no le interesa cubrir la demanda del mercado interno por su limitada capacidad de compra, sino que busca aprovechar las mayores ventajas que ofrece el mercado mundial competitivo.

Las condiciones de trabajo en las empresas maquiladoras están influidas por la forma típica de organización taylorista de la producción, ocurriendo con frecuencia violaciones a los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as. Los derechos legales en materia de condiciones de trabajo (salario, vacaciones, seguridad e higiene, seguridad social, etc.) son incumplidos en algunas empresas, especialmente en las de menor tamaño, las textiles y de capital nacional, coreano y taiwanés. La libertad sindical es reprimida en muchas empresas del sector. Todavía algunas maquilas, ante las iniciativas de reivindicación u organización sindical, amenazan con trasladar sus empresas a otros países donde supuestamente hay mejores condiciones para rentabilizar el trabajo.

El régimen legal que ampara el funcionamiento de las maquilas reconoce los derechos socioeconómicos de los/as trabajadores/as. No obstante, esta misma legislación, en el caso excepcional del ZIP en Honduras, tipifica tales empresas como de interés público, aún cuando por su propia razón social son de naturaleza mercantil privada; esa calificación de carácter público permite a las autoridades públicas declarar de oficio la ilegalidad de cualquier acción huelguística de los/as trabajadores/as.

La inobservancia de la legislación laboral se produce a veces sin que las instancias administrativas y judiciales competentes actúen con celeridad y eficiencia. Algunos mecanismos legales para

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

conceder a las empresas los regímenes de incentivos, o para la distribución de cuotas de exportación, podrían incluir guías exhaustivas y precisas respecto de los derechos laborales.

Es bueno que los gobiernos promuevan la imagen de los países en el exterior, e incentiven al inversionista extranjero a realizar actividades nacionales. Pero dicha promoción debe ser responsable y no dar pie a interpretaciones distorsionadas de la realidad laboral en cada país. El paquete informativo promocional podría incluir también datos sobre el Código del Trabajo, sobre las centrales sindicales nacionales, sobre las experiencias de concertación (en su caso), amén de otras referencias idiosincráticas, culturales, ecológicas y de fortaleza institucional democrática (OIT, 1996). Todo ello debe ser presentado como ventajas, como factores de estabilidad y de inmejorable clima para el diálogo social, para la productividad y la seguridad de las inversiones.

El salario prevaleciente en las empresas maquiladoras, aunque es cierto que en general está por encima de los salarios mínimos sectoriales, no permite a los/as trabajadores/as mejorar la calidad de vida; sólo alcanza para asegurar la subsistencia y garantizar su participación en el proceso productivo.

La falta de planificación municipal o demográfica puede traer aparejados nuevas problemáticas sociales causadas por la maquila. Por ejemplo, en Honduras algunas localidades donde se encuentran los parques industriales sufrieron un «exceso» de población, generando serios problemas sociales, en virtud de que sus comunidades no estaban preparadas para ofrecer los servicios básicos mínimos de agua potable, vivienda, escuelas, hospitales, alimentación, transporte, etc., que requieren los nuevos habitantes llegados de otros lugares en forma masiva para laborar en la maquila.

En todos los países ha aumentado (aunque con ritmos e intensidad distintos) la subcontratación en estas empresas, informalizando el empleo a domicilio y la producción familiar. Eso permite abaratar aún más los costos de mano de obra e infraestructura. En el núcleo familiar se involucra a jóvenes y niños para el trabajo domiciliario, aunque no es posible hacer cálculos que aporten una idea aproximada de la magnitud real de este hecho.

La importancia del diálogo social tripartito para profundizar la democracia

Desde el punto de vista sociopolítico, la democracia es la forma de gobierno más generalizada a finales del siglo XX; pero en muchos países la democracia no ha resuelto la pobreza y es frecuente observar considerables niveles de marginalidad y exclusión social, de precarización e informalización laboral, de fragmentación y deterioro de la convivencia. La delincuencia creciente en todas partes es un síntoma de deterioro humano estructural y evidencia uno de los mayores despropósitos de la democracia. Por tanto, ante las grandes transformaciones que se están viviendo en todos los órdenes, las instituciones democráticas deberán dirigir ahora más que nunca sus esfuerzos a fortalecer y profundizar la democracia política, social y económica en el marco de la globalización, conforme a sus competencias y finalidades.

Como la ciencia, la democracia es el resultado de un largo aprendizaje. No es sólo la acumulación o el hallazgo de determinadas formas institucionales que pueden luego ser transplantadas o simplemente automatizadas con inercias burocráticas. La democracia es una cultura. De allí que consolidar la democracia suponga muchas veces reformar hábitos, modificar prácticas y poten-

ciar la virtud civil de la responsabilidad compartida. Esto es necesario para democratizar la democracia, y para hacer factible la gobernabilidad y la cohesión social.

El derecho humano a proyectar un futuro digno es el complemento del derecho humano a la paz. Desarrollar una política de la inclusión, practicar los principios del consenso que democratizan la democracia, e impulsar el cambio corresponsable, es defender la perspectiva antropológica del desarrollo humano y la importancia del arte de gobernar a su servicio. Gobernar la globalización es también restituirle a los pueblos el derecho al futuro.

Los críticos de la globalización, y más recientemente los responsables de la formulación de políticas sociales en los organismos financieros internacionales, han venido observando la profusión de problemas sociales que persisten o que han emergido a la par de las transformaciones en la estrategia de crecimiento económico.

El resultado de una fructífera relación entre gobernabilidad y democracia es la legitimidad. Dicha relación debe integrar en las políticas de desarrollo tanto la dimensión técnica (de conocimiento objetivo de la realidad) como la política (los intereses y los recursos) y la dimensión ética (de elección entre valores). Con esos principios (en la triple dimensión técnica, política y ética del desarrollo) es posible dialogar, negociar, comunicar, organizar, sumar y compartir proyectos comunes y alternativos.

Una sociedad auténticamente democrática es una entidad abierta de diálogo social por excelencia: las estructuras políticas, económicas, jurídicas e institucionales son el espacio sistémico para garantizar una convivencia dialogante y representativa, ya que la democracia implica vivir en sociedades de representación. Por tanto, al hablar de diálogo social no se está haciendo referencia a algo nuevo y diferente al Estado de Derecho. La democracia implica el diálogo social; aunque en la práctica pueda no ocurrir siempre así, pues las democracias reales también pueden generar sus contradicciones, empezando por la propia división social del trabajo, campo fecundo en situaciones de exclusión, marginación y precarización.

El sistema de relaciones laborales es funcional al sistema democrático si permite a través del diálogo social, la concertación, la negociación colectiva y la solución regulada de los conflictos. Además, permite convertir estrategias consensuadas en verdaderas decisiones orgánicas, y mejorar también la productividad de las empresas, condición que incide en los niveles de empleo y remuneración.

Pero las posibilidades del desarrollo democrático no se agotan en las formulaciones normativas, lo que da un especial signo de constructividad al diálogo social y al tripartismo. El diálogo social es un medio que brinda interesantes oportunidades para enriquecer la democracia y fortalecer la cohesión social. En cada país hay distintas prioridades y ciertos matices diferenciales en los temas estratégicos de interés sindical, aunque también hay capítulos comunes.

El Diálogo Social puede permitir llegar a acuerdos para distribuir con equidad los beneficios del crecimiento, al mismo tiempo que asignar, también equitativamente, los costos de ese proceso. La legitimidad del proceso de adaptación de las economías al entorno globalizado depende del grado de consenso social que se logre; y para ese fin, el diálogo social es un escenario privilegiado, en especial si hay una agenda flexible y abierta que cubra los distintos temas de la problemática económica, política y social.

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

Así pues, el Diálogo Social es un instrumento al servicio de la gobernabilidad de los sistemas democráticos que contribuye al logro de consensos entre los distintos actores sociales. Algunos de los objetivos que se persiguen con este instrumento son:

- Contribuir a generar acuerdos permanentes en el ámbito de las relaciones laborales y económico-sociales entre los actores sociales, con la participación directa o indirecta del Estado.
- Moderar la conflictividad social con visión de país y reglas del juego compatibles con las aspiraciones de trabajadores y empleadores.
- Crear espacios para soluciones creativas, mediante procesos que otorguen legitimidad social al crecimiento económico con equidad.
- Reconciliar las exigencias de la justicia social con las de la competitividad de las empresas y el desarrollo económico, de tal modo que no sólo sea utilizado en medio de circunstancias económicas adversas para arbitrar el reparto de la crisis, sino que debe recurrirse también a él en situaciones favorables para canalizar proporcionalmente los beneficios de la prosperidad.

Todo lo expuesto remarca la necesidad de profundizar la democracia política, social y económica en América Central y de promover el diálogo y la negociación social que hagan viables los caminos dirigidos a tal fin. Pero el diálogo social requiere, por un lado, voluntad política de los actores y, por otro, actores institucionalmente fuertes y autónomos, cuya interlocución constructiva anime la búsqueda conjunta y los consensos que hagan posible la salida de las crisis, equilibrar el orden político, económico, social y laboral, y generar cohesión ciudadana en todos los ámbitos de la convivencia, tanto en la calle como en la empresa.

En este sentido son muchos los aportes que el sindicalismo centroamericano puede dar para contribuir a la elaboración de los proyectos futuros de sociedad, y al progreso político, económico y social de la región. Justamente, la visión que las organizaciones sindicales tengan del presente y el futuro de la sociedad, y de sí mismas en tal devenir, determinará en gran medida su protagonismo frente a los cambios y transformaciones nacionales, y la imagen pública consecuente que al respecto ofrecen a la ciudadanía.

El ejercicio del diálogo implica coherencia antes, durante y después de la irrupción de las problemáticas, y debe orientarse, cuando no a prevenirlas, a resolverlas de forma justa, equilibrada y ecuánime.

Algunos puntos a tomar en cuenta para la reflexión relativa a los contenidos y estrategias de diálogo social intersindical e intersectorial en el sector de ZF y maquilas, podrían ser:

Las políticas de inversión deben ser congruentes y compatibles con las políticas de empleo; el desarrollo local, nacional o regional no será factible en tanto las segundas sean estrictamente subsidiarias de las primeras, y mientras el empleo ocupe de hecho un lugar meramente accesorio e instrumental en las estrategias de inversión. El empleo es un factor de estructuración societaria, y por tanto también es fuente de cohesión o, en su defecto, de exclusión y marginalidad social. Dadas las altas cotas de desempleo, de subempleo y de informalidad ocupacional de la subregión, es indudable que las maquilas son una fuente necesaria de puestos de trabajo que debe aprovecharse, pero también es imperativo que dicho empleo mejore sus características de desempeño, cualificación y retribución, a la vez que se constituye en un estructurante dignifica-

del tejido socioproductivo en el contexto de la actual división social del trabajo. Para superar el coyunturalismo de la política industrial, la estrategia sectorial de empleo debe estar incardinada en una estrategia nacional de fomento del empleo y la inversión. Para que la promoción del empleo sea parte de una verdadera política de desarrollo sustentable, deben conciliarse los requerimientos cuantitativos de puestos de trabajo con los aspectos cualitativos del desarrollo humano: el empleo de calidad debe ser el norte para una sociedad de calidad.

Es necesario consolidar la estrategia sindical regional para repotenciar la participación de los/as trabajadores/as en las políticas subregionales, nacionales y sectoriales de empleo; dicha estrategia debe ser congruente con las estrategias nacionales, incluyendo las particularidades y características distintivas del mercado laboral y del aparato productivo de cada país. Sería positivo reflexionar sobre el papel que se está jugando en las instancias de diálogo sociolaboral existentes y tratar de optimizar la presencia e intervención sindical en los foros o comisiones donde es posible avanzar en el diálogo y la negociación bipartita y tripartita; o promover la creación de los espacios institucionales necesarios (para intercambios formales y/o no formales) que viabilicen una participación más equilibrada y efectiva de los actores sociales en las políticas, proyectos y programas de empleo y mercado de trabajo.

La maquila puede ser una mejor alternativa de empleo en la medida en que su actividad no esté condicionada al abaratamiento de contratos y a una flexibilización a la baja de las relaciones laborales. Es también interesante que las centrales sindicales coadyuven a mejorar el perfil de la industria maquiladora y su aporte al crecimiento económico con equidad.

Es menester humanizar las campañas informativas en el exterior destinadas a la atracción de capitales explicando no sólo las rentabilidades y ventajas potenciales en términos de altas tasas de retornos (dividendos y divisas). El movimiento sindical debe proponer a las autoridades y empresarios que sea un requisito para los acuerdos de exportación, el que se hagan actividades de inducción a los inversionistas y personal directivo de las maquilas, con presencia de las centrales obreras, sobre la realidad nacional, los valores culturales locales y los derechos del trabajo. Los gobiernos podrían incluir en los contratos de exportación con los inversionistas extranjeros y nacionales criterios que sujeten dichos convenios comerciales a la observancia de las leyes laborales nacionales y al respeto de la libertad sindical.

Es fundamental fortalecer la afiliación y organización sindical de los/as trabajadores/as de las zonas francas y maquiladoras. Ello supone acciones de promoción, organización y capacitación de los/as trabajadores/as del sector, sobre la base previa del libre ejercicio de la libertad sindical y de la negociación colectiva, las cuales hay que fomentar y consolidar de manera permanente, ya que son dos condiciones esenciales para el diálogo y la negociación social. En el marco del fortalecimiento integral institucional de los sindicatos, es necesario fortalecer las instancias técnicas sindicales de asesoría jurídico-legal para el sector de las maquiladoras. También es fundamental la mejora constante de la imagen social del sindicalismo.

Tiene un valor fundamental la formación profesional, con un currículum adecuado a cada sector, y con objetivos no sólo de destrezas y conocimientos prácticos, sino también de valores organizacionales, laborales, humanos y democráticos, orientados no únicamente a arraigar una cultura de excelencia profesional y empresarial sino sobre todo a cultivar una cultura de calidad social integral (calidad integral = calidad productiva + calidad laboral + calidad de vida). La gestión sin-

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

dical a nivel sectorial y nacional de la formación profesional es un elemento clave para propender a la calidad integral en estas industrias. Debe promocionarse activamente la capacitación y desarrollo profesional de las mujeres.

La educación sindical debe hacer un esfuerzo de acción positiva en las maquilas, y poner en marcha programas para las mujeres trabajadoras sobre temáticas de género, sobre temas sociolaborales, y especialmente sobre liderazgo femenino y organización sindical.

A nivel subregional debe reforzarse la coordinación entre las centrales nacionales que cuentan con sindicatos en las maquilas, y ver la posibilidad de conformar un programa de acción subregional con ramificaciones nacionales, para intercambios con los actores del tripartismo, con las instituciones públicas, con los foros consultivos del SICA y de otros procesos de integración regional, con ONG, con entidades fiscalizadoras y de derechos humanos de los países de donde son originarias las casas matrices, y con otras entidades nacionales e internacionales de interés del sindicalismo para tales efectos; podría además constituirse un banco de datos sobre las maquilas, así como instancias tipo observatorio sindical que revelen la realidad que vive el sector y pueda socializarse la información atinente. También pueden promoverse observatorios nacionales de carácter tripartito para estar al día en la evolución de los distintos indicadores de progreso que se establezcan en estas industrias para obtener datos útiles de cara al seguimiento y monitoreo de las condiciones productivas, económicas y sociolaborales. Los proyectos de cooperación técnica, que la OIT ha llevado a cabo en este sector y desarrolla en Centroamérica, han servido en alguna forma como observatorios técnicos del desenvolvimiento de las industrias maquiladoras.

Deben aumentarse y estrecharse las relaciones sociocomunitarias para fomentar y crear conciencia ciudadana acerca de la importancia de progresar hacia un modelo comercial de compras socialmente responsables o de «comercio equitativo» (PNUD, 1998, p. 90), tanto a nivel intrarregional como extrarregional. Puede ser provechoso mejorar las relaciones con las asociaciones de consumidores de los países que demandan productos de las maquilas. También aquí es esencial la solidaridad sindical internacional.

Reviste especial importancia que, como parte de la estrategia conjunta del movimiento sindical, se difunda y promueva la aplicación de los convenios de la OIT sobre derechos fundamentales. Además, a nivel de los acuerdos de integración comercial regional, puede reforzarse la dimensión social con mecanismos de preservación de los derechos fundamentales en todos los países.

BIBLIOGRAFÍA

- Buitelaar, R.; Padilla, R.; Urrutia, R.: Centroamérica, México y República Dominicana: maquila y transformación productiva. Cuaderno N° 85. CEPAL, Santiago, 1999.
- CEPAL: Estudio Económico de América Latina y el Caribe 98-99. Santiago, 2000.
- CEPAL: Panorama Social 97. Santiago, 1997.
- Gitli, E.: La Industria de la Maquila en Centroamérica. OIT/ACTEMP. San José, 1997.
- Herrera, B.: La integración centroamericana en perspectiva. Documento de trabajo 115. OIT-ETM San José/Proyecto RLA/95/M08/SPA. Lima, 1999.
- OIT/Oficina de Igualdad de Género: Género, un pacto entre Iguales. Ginebra, 2000a.
- OIT/ACTRAV: La Declaración de Principios de la OIT: un nuevo instrumento para promover los Derechos Fundamentales. Guía de Educación Obrera. Ginebra, 2000b.
- OIT: Crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social. Santiago de Chile, 1998b.
- OIT/ACTRAV/Proyecto RLA/94/M09/NOR: La situación sociolaboral en las zonas francas y empresas maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana. San José, 1996.
- Ottone, E.: La apuesta educativa en América Latina. En revista CEPAL, número extraordinario, octubre 1998. ONU-CEPAL, Santiago, 1998.
- PNUD: Informe de Desarrollo Humano 1996. Nueva York, 1997.
- PNUD: Informe de Desarrollo Humano 1998. Nueva York, 1999.
- Van Liemt, G.: La reubicación internacional de la industria: causas y consecuencias. OIT, Ginebra. 1995.
- Valverde, O.: «Participación de los trabajadores en la gestión de la formación profesional y cooperación internacional». En Boletín N° 144 de CINTERFOR, «Los sindicatos y la formación». CINTERFOR, Montevideo, 1998.
- Valverde, O.: «Importancia de la educación obrera para el futuro desarrollo del sindicalismo en Costa Rica», en Nowalsky, J.: El sindicalismo frente al cambio: entre la pasividad y el protagonismo. DEI/FES. San José, 1997.

NOTAS

- ¹ Extractos del artículo VALVERDE, O., *Zonas francas y maquilas, relaciones laborales y perspectivas para el diálogo social*, en Cuadernos Internacionales (2000), n° 51, C.S. de CC.OO, Madrid, según criterio de seleccionar todo lo referido al fenómeno de maquila y relaciones laborales en Centroamérica, concretamente en Honduras y El Salvador.

PROCESO DE FORMACIÓN DE LA COORDINADORA PARA LA PROTECCIÓN LABORAL EN LAS ZONAS FRANCAS DE HONDURAS

Idalmi Cárcamo. *Secretaria de Equipo de Educación de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH). Choloma, 18 de febrero de 2005*

POSICIÓN DE LA CONFEDERACIÓN UNITARIA DE TRABAJADORES DE HONDURAS (CUTH) SOBRE LAS CONDICIONES DECENTES DE TRABAJO DE HONDURAS

Aspectos generales de Honduras

Honduras se ubica en el centro de América Central y sus vecinos fronterizos son El Salvador, Nicaragua y Guatemala. Cuenta con una población aproximada de 6,5 millones de habitantes, el 52% son mujeres y el 48% son hombres, con una tasa de crecimiento promedio anual de 3%.

El 46% de la población vive en áreas urbanas y se concentran en las dos ciudades más importantes: Tegucigalpa, que es la capital con aproximadamente un millón de habitantes, y San Pedro Sula, localizada en la región norte occidental del país con más de medio millón de ciudadanos/as. Sobre los procesos migratorios, la tendencia más sobresaliente de estos procesos es la presencia femenina en la migración del campo a las ciudades.

La población económicamente activa (PEA) es de 2.437.997 personas, que representa el 53% de la población, de los cuales el 71,6% son hombres y el 36,3% son mujeres. El ingreso per cápita de los hogares de Honduras es de 1.211 lempiras mensuales equivalente a 40,37 lps. diarias.

Es desalentadora la situación de Honduras, ya que el 64,4% de la población vive en verdadera pobreza, careciendo de elementos esenciales para el desarrollo de sus capacidades como seres humanos. En el panorama mundial, Honduras ocupa el puesto 36 de un total de 88 países en los índices de pobreza.

En materia de salud

La esperanza de vida de los/as hondureños/as es de 65,7 años, esperanza de vida considerablemente menor a la de Costa Rica y Panamá.

Cada 5 horas muere una mujer de entre 12 y 50 años por causas de maternidad y el 67% de las muertes ocurren fuera de los hospitales, las muertes a causa de abortos y sus complicaciones representan un 9%. Las muertes por maternidad y enfermedades de la mujer se encuentran entre el 5% de las principales causas de fallecimiento en edad productiva. Las cifras reflejan que las mujeres en edad productiva, y que representan el 48% de la población femenina, se están muriendo por causas previsibles: insuficiente atención en salud, falta de información y educación.

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

Educación

En materia educativa, el atraso es aún mayor que el de otros países de Centroamérica, registrando la tasa de escolaridad más baja (5 años promedio por habitante).

La tasa de matriculación femenina es mayor que la masculina, pero ésta se concentra en el nivel primario (69%). Las mujeres no escolarizadas y las que sólo cursaron hasta tercer grado de primaria comprenden el 39% de la población femenina mayor de 10 años. Estos indicadores no difieren significativamente de la situación de escolaridad de la población masculina. El resultado es que los bajos niveles de educación están afectando para ambos sexos el acceso al empleo y a ingresos.

CONDICIONES DECENTES DE TRABAJO

Reconocimiento del Marco Legal del Derecho Hondureño.

Constitución Política

Artículo 128, Núm. 6: Destaca la responsabilidad del patrono de cumplir en sus establecimientos las disposiciones legales sobre higiene y salubridad, adoptando las medidas que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los/as trabajadores/as, incluyendo las explotaciones agrícolas. Establece protección especial para las mujeres y los menores.

Artículo 128, Núm. 12: «Los patronos están obligados a indemnizar al trabajador por accidente de trabajo y enfermedades profesionales».

Código del trabajo

- Título V y Capítulo I de Higiene y Seguridad en el trabajo: Establece las responsabilidades del sector patronal de garantizar locales y equipos de trabajo seguros, aplica medidas sobre situaciones insalubres o sustancias y desechos tóxicos. Establece la obligación de los/as empleadores/as a pagar indemnizaciones, cuando no hayan sido asumidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). La imprudencia o impericia de la persona trabajadora no exime de responsabilidad a su empleador.
- Artículo 142: Obliga a los patronos que tengan más de 20 trabajadores/as a acondicionar un local para que las madres alimenten a sus hijos menores de 3 años y puedan dejarlos ahí en horas de trabajo al cuidado de una persona idónea pagada por ellos.
- Artículo 145: El Estado conservará el medio ambiente adecuado para proteger la salud de las personas.
- Capítulo VI: Contempla el derecho que toda persona tiene a la seguridad de sus medios económicos, si estuviera incapacitada para trabajar o para obtener trabajo.

El Instituto Hondureño de Seguridad Social es el ente encargado de prestar y administrar los ser-

Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente ■

vicios de Seguridad Social, a través de sus diferentes regímenes: enfermedad, accidentes de trabajo, maternidad, desocupación comprobada, subsidio de familia, enfermedades profesionales y vejez. Todo empleador debe inscribir en el IHSS a todo/a trabajador/a que ingrese o regrese de su servicio.

Ley del Seguro Social

Artículo 42 (reformado): Establece que las prestaciones las deberá prestar el IHSS en caso de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Convenios internacionales OIT

Ratificados:

- Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, 1930. Ratificado el 21 de febrero de 1957.
- Convenio 32 sobre la protección contra accidentes de los empleados en la carga y descarga de buques, 1932. Ratificado el 17 de noviembre de 1964.
- Convenio 95 sobre la protección del salario, 1949. Ratificado el 20 de junio de 1960.
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951. Ratificado el 9 de agosto de 1956.
- Convenio 138 sobre la edad mínima para trabajar, 1973. Ratificado el 9 de junio de 1980.

No ratificados:

- Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, 1951.
- Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo, 1970.
- Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

QUÉ SUCEDE EN LA PRÁCTICA CON LAS CONDICIONES DECENTES DE TRABAJO

Existe un marco legal muy rico en torno a los diferentes temas que incluyen el derecho a condiciones decentes de trabajo: salarios, jornadas, Seguridad Social y salud ocupacional, derecho a cesantía, vacaciones, descanso, derechos por maternidad y lactancia. Pero este marco legal no guarda relación con la realidad existente, primero porque dentro de las mismas leyes se presentan contradicciones y vacíos que dificultan la aplicación del derecho y segundo porque en la práctica se viola constantemente el derecho a tener condiciones decentes de trabajo.

Pocos países establecen en su Constitución Política disposiciones tan particulares sobre el tema de la salud y seguridad ocupacional como la hondureña y de ella emanan las disposiciones que hoy rigen el marco legal general de Honduras en esta materia. Sin embargo, se observa una gran indiferencia del Ministerio de Trabajo frente a las condiciones desfavorables de los/as trabajadores/as.

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

Pese a la cantidad de denuncias por falta de higiene y salud, anomalías en el pago de salarios y maltratos físicos y verbales, las denuncias no son investigadas por la Inspectoría del Trabajo. En aquellos casos en que se llega a determinar la responsabilidad patronal no se sanciona a las empresas infractoras, lo que nos permite afirmar que existe flexibilidad de hecho de las condiciones decentes de trabajo en materia de salarios, jornadas, descansos, Seguridad Social y salud ocupacional.

En las industrias maquiladoras y algunas agroindustrias, los/as obreros/as trabajan bajo condiciones laborales que aseguran la alta productividad y la neutralización de los conflictos. Para lograr una productividad sostenida en la jornada de trabajo, el sistema funciona en base a una estricta organización: tareas en serie, pago de salarios por producto (número de piezas elaboradas o lotes de piezas), imposición de un sistema de rigor, etc. Condiciones laborales que se adaptan a un escenario nacional donde la pobreza, el nivel de desempleo y subempleo garantizan la fácil sustitución de la fuerza laboral en condiciones de extrema explotación. Por ello, en la medida que exista un sistema legal que sea demasiado «flexible», las empresas incrementarán su productividad hasta donde los/as obreros/as resistan, imponiendo un sistema de trabajo orientado a maximizar ganancias.

En Honduras, la situación de la salud y seguridad en el trabajo no puede establecerse claramente, ya que el organismo especializado es el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y no tienen los datos estadísticos reales en cuanto a este tema; sin embargo, haremos uso del anuario estadístico del IHSS, concretamente el anuario correspondiente al año 1998, donde se determina los accidentes de trabajo en ese año, cuyos parámetros fueron los siguientes:

Se registraron 2.179 accidentes de trabajo de los cuales el 30,7% corresponden al área de Tegucigalpa, el 50,3% corresponden a San Pedro Sula y un 19% en el resto del país. Esto significó un aumento del 57,2% en accidentes de trabajo con respecto al año 1997.

Por rama de actividad económica, la mayor incidencia de accidentes de trabajo se reporta en la industria manufacturera, alcanzando en 1998 un 58% del total; la actividad de comercio (servicios) reportó el 15% de accidentes y los establecimientos financieros el 6,3%. Estas tres ramas de la actividad económica representaron el 79,3% de los accidentes registrados en ese año, según el IHSS.

Según la ocupación, los accidentes reportados en ese año son un 28,2% del total de los accidentes en las ocupaciones de hiladores, tejedores, tintoreros y personas de ocupaciones afines, y un 9,4% en ocupaciones de trabajos profesionales y técnicos con ocupaciones afines. En el primer grupo de trabajadores/as se determinó que un 36,1% de los accidentes fueron causados por el ambiente de trabajo y en el segundo grupo, el ambiente de trabajo fue el causante del 15% de los accidentes.

En la distribución por sexo y edad, al sexo masculino le corresponde el 86,7% de los accidentes laborales reportados y al femenino el 13,3%. Es importante enfatizar que en el sector de hiladores, tejedores y ocupaciones afines, la mayor parte de los/as trabajadores/as son mujeres, que hacen un uso mínimo de las instancias legales y están menos cubiertas por seguros de riesgos laborales. Por ello, la cifra reportada para las mujeres no necesariamente corresponde con la realidad. Solamente en el caso de las maquilas, muchas mujeres padecen enfermedades que han

sido catalogadas como producto de riesgos laborales y la mayoría de las enfermedades profesionales no son cubiertas por seguros. Tampoco tienen cobertura sanitaria las mujeres que están en labores agrícolas y agroindustriales, que en su mayoría tampoco cuenta con seguros y trabajan en condiciones de riesgo. En cuanto a la edad, se establece que más del 82% de los accidentes de trabajo ocurren en el rango de 15 a 39 años. Las cifras anteriores son del cuadro estadístico del IHSS, sin embargo las cifras reales de accidentes y enfermedades laborales son mayores para ambos sexos. En Honduras, la mayoría de personas que sufren accidentes laborales no están cubiertas por un seguro y no se registran.

FLEXIBILIDAD DE HECHO

En las empresas maquiladoras nos encontramos de forma evidente con una serie de desaplicaciones a la legislación, que la convierten en letra muerta e ineficaz para una gran cantidad de trabajadores/as. Esta situación reiterada indica una flexibilidad de hecho en materia de salud y seguridad ocupacional y, en general, en los diversos temas que abarca el derecho a condiciones decentes de trabajo.

A continuación presentamos algunas situaciones que se presentan en la maquila, pero que se aplican también a otros sectores como la agroindustria y el sector informal:

Aunque el salario debe pagarse en moneda legal, en las empresas maquiladoras hondureñas se dan formas veladas de restricción en los salarios, mediante bonos que se condicionan según la voluntad del empleador. Por ejemplo, en fábricas de maquila de Choloma y Villanueva, el 88% de los/as obreros/as trabaja por meta y con un monto base. Los/as trabajadores/as producen entre 800 a más de 1.000 piezas de ropa por día, lo que representa una productividad de 2 a 4 piezas por minuto.

En la mayoría de las maquilas no se paga debidamente las horas extras, y los/as trabajadores/as desconocen si el pago que reciben es por jornada ordinaria o por jornada extraordinaria (horas extras).

En general en todas las fábricas se trabaja un mínimo de 44 horas semanales, en fábricas de maquila de Choloma y Villanueva el 77% de los/as trabajadores/as hacían horas extras y para un tercio de ellos/as eran obligatorias.

OBSTÁCULOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO

Obstáculos legales

Muchas de las leyes aprobadas por el Congreso no guardan relación entre un texto aprobado en un año respecto de otros, aspecto que resulta contradictorio. Esto corresponde a que en cada gobierno, los/as legisladores/as quieren meter al Congreso sus propias leyes según los criterios de cada uno/a. En muchos casos no existe un estudio serio que aporte coherencia a unas leyes con otras, por lo que se ven contradicciones legales.

Las pésimas condiciones de trabajo y deficiencias en la seguridad ocupacional de los/as trabajadores/as de Honduras determina que exista un grave incumplimiento de los convenios de la OIT.

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

Por un lado, los obstáculos son la falta de observancia de las disposiciones del Código del Trabajo por parte de los patronos, pero por otro lado, las dependencias de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no cumplen con su cometido que es velar por los derechos laborales.

Obstáculos legales

Preocupación por ocultar los problemas. Las graves violaciones de los derechos laborales son abordadas de una determinada manera que permite ocultar el problema. Se prometen investigaciones que nunca llegan a realizarse.

Desinterés de los/as funcionarios/as de gobierno para enfrentar y denunciar las irregularidades y castigar a las personas y empresas responsables.

Obstáculos legales

Cultura institucionalizada de irrespeto de los derechos laborales.

El empleo es cada día más escaso, lo que obliga a dejarse explotar y maltratar sin decir nada, ni organizarse. Esta medida se institucionaliza cuando no hay elementos legales, ni espacios administrativos, políticos o jurisdiccionales adecuados.

En muchas ocasiones, las leyes no pueden aplicarse porque no existen los procedimientos para garantizarlas.

Existe poca vigilancia estatal, así como complacencia y desconocimiento de funcionarios/as del Estado, jueces e inspectores/as de Trabajo.

No existe una coordinación efectiva entre las diferentes instituciones que participan en el seguimiento de los casos de incumplimiento que se presentan.

Indiferencia del Ministerio del Trabajo frente a condiciones desfavorables de los/as trabajadores/as.

ANTECEDENTES DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE LA COORDINADORA PARA LA PROTECCIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA

Antecedentes generales

La maquila en Honduras surge en el marco del proceso de transnacionalización y globalización de los mercados, los procesos productivos y la economía mundial, mediante los modelos neoliberales que impulsan los gobiernos locales con el objetivo de transformar la débil base agroproductiva para la exportación, basada en los productos del banano, los minerales, la madera, el café y la carne. Este débil giro en el proceso de diversificación no ha significado cambios sustanciales o profundos en los enormes problemas de carácter social, económicos y culturales que padece nuestra sociedad. Los problemas son heredados del frágil proceso productivo, impuesto por los grupos de dominio económicos nacionales y transnacionales, y de la falta de visión de desarrollo de los gobiernos de nuestro país, que se han sucedido en el poder del Estado desde hace muchas décadas.

En este contexto social, la presencia de la maquila constituye una panacea para el desarrollo y un incremento del capital de los sectores tradicionales que han dominado la economía y ahora controlan la incipiente industria. La instalación de la maquila en Honduras constituye para el gobier-

no y los empresarios uno de sus grandes logros, como solución a los ingentes problemas de carácter nacional, como son el desempleo, entre otros.

Según los grupos privilegiados y elitistas de Honduras, el desarrollo de la industria de la maquila, junto con las remesas en dólares, que envían nuestros compatriotas residentes en EE.UU. de Norteamérica, y la frágil inversión que se registra en la construcción de espacios turísticos, constituye el gran cambio transformador que necesita nuestro país para encauzar nuestro desarrollo. Este cambio en la economía hondureña no aporta aspectos positivos para la población. Una economía basada en la industria de la maquila nos ubica en una sociedad donde se profundizan las desigualdades sociales, se incrementa la dependencia económica y se agudizan los enormes problemas de carácter estructural que ha venido padeciendo nuestra sociedad. Los problemas de carácter estructural son el desempleo, la falta de salud, educación y vivienda, entre otros. También se producen violaciones de los derechos humanos y laborales, obligando a la mayoría de nuestra gente a vivir en la pobreza, miseria e ignorancia.

Presencia de la maquila en Honduras

Las primeras empresas maquiladoras en Honduras aparecen el 14 de julio de 1976, fecha en la que el gobierno emite el *Decreto n° 356*, donde se constituyen legalmente las *Zonas Libres* de ensamble de ropa de vestir (ZOLI). La primera empresa maquiladora que se instala en nuestro país es la empresa *Hombra Brazier*. Se instala en Puerto Cortés, bajo la protección del mencionado decreto. A partir de la emisión del *Decreto n° 356* se instalan un fuerte número de empresas maquiladoras procedentes de Estados Unidos y de Corea. Las empresas maquiladoras se instalan principalmente en las zonas portuarias del país (Puerto Cortés, La Ceiba, Tela, San Lorenzo, etc.).

Posteriormente al *Decreto n° 356*, el gobierno mediante el Congreso Nacional da vigencia a otra ley relacionada directamente con el fortalecimiento del marco legal y la presencia de la maquila. El 20 de diciembre de 1984 se aprueba el *Decreto n° 35*, que da origen al *Régimen de Importación Temporal* (RIT), con la finalidad de potenciar la inversión maquiladora y otros productos no tradicionales para la exportación de productos como el café, el cacao, la naranja, los mariscos, etc. Este decreto promueve que se destine más capital a la inversión maquiladora y facilita el amparo de los empresarios hondureños en esta ley, porque el salario mínimo que decreta es más bajo que el fijado en otras leyes.

El 7 de abril de 1987 se legisla el *Decreto n° 37-38*, donde el Congreso decreta una ley que permite la presencia de *Zonas Industriales de Procesamiento* (ZIP). La emisión de esta ley es la antesala para la llegada a Honduras de la mayoría de las empresas maquiladoras, que se encuentran operando desde 1990 bajo el amparo de las 3 leyes decretadas, *Decreto n° 356*, *n° 35*, *n° 37-38*.

Siguiendo con el tema de la legislación respecto al sector de la maquila, comentar que los ZOLI (zonas libres), RIT (régimen de importación temporal) y ZIP (zonas industriales de procesamiento) tienen un denominador común referente a los privilegios y concesiones que brindan a los inversionistas de las maquilas, como son por ejemplo 10 años libres de pago de impuestos por exportación e importación, también están exentos de pago de los impuestos catastrales y municipales, así como los de construcción. Otras de las ventajas fiscales que las leyes otorgan a la industria de la maquila son la subvención de la electricidad y el agua, cuando no disponen de sistemas de

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

aguas propios, y la exención de declarar bienes y ganancias ante organismos controladores del Estado de Honduras. En resumen, los inversionistas de las maquilas gozan de una serie de ventajas comparativas excepcionales, que les permiten disfrutar de una situación de privilegio ante las empresas de la industria tradicional.

Entre los años 1990 a 1996, la maquila experimentó un notable crecimiento en Honduras. Se asentaron más de 150 empresas y concentraron cerca de 100.000 obreros/as. Esta masiva presencia de maquilas supuso la profundización de la problemática generada en la relación obrero-patronal, lo que supuso la necesidad urgente de organizarse sindicalmente. Durante este periodo, los empresarios del sector de la maquila desataron campañas antisindicales, que fueron apoyadas abiertamente por las autoridades del Ministerio de Trabajo y el gobierno, así como también por algunas organizaciones de la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales (ONG). Las campañas buscaban deslegitimar al sindicalismo como referente en la lucha por la conquista y defensa de los derechos laborales de miles y miles de obreros/as sumergidos en las maquiladoras hondureñas.

En este contexto actúa la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH), que durante ese periodo desarrolla 26 movimientos de huelga, con el fin de reivindicar el derecho a la libertad sindical y la concentración colectiva, así como contener los abusos de los empresarios en contra de los/as obreros/as de las maquilas. Además la FITH rompe con la campaña patronal y la opinión de las ONG, que piensan que la organización sindical no funcionaría en las empresas maquiladoras. Se demuestra lo contrario y se consigue desterrar el pesimismo y la falta de criterio de algunos dirigentes ante las campañas patronales. En ese periodo se constituyen más de 8 organizaciones sindicales fuertes y en conquista de sus contratos colectivos, que logran dar pasos muy significativos en la lucha sindical. En este periodo, la FITH soportó el encarcelamiento de sus líderes sindicales y afiliados/as, así como el maltrato a sus activistas sindicales y el despido descarado de sus principales organizadores en las empresas. Las acciones organizativas de la FITH dan un fuerte impulso a la lucha por lograr la organización sindical en las maquiladoras, también moralizan la lucha de los/as trabajadores/as por conquistar sus derechos laborales, e incluso los humanos.

A finales del año 1997, se perciben débiles intentos orientados a la defensa de los derechos laborales de los/as trabajadores/as de las maquilas, potenciados por varias organizaciones de la sociedad civil y ONG, como la Iglesia Católica, especialmente los Jesuitas del Progreso, Cáritas de Honduras, Comité para la Defensa de los Derechos Humanos en Honduras (CODEH), etc. Las organizaciones CODEMUH y CODEH crean instancias coordinadas, que sirven para poder desarrollar un espacio de monitoreos independientes, en un intento de posibilitar la supervisión y la aplicación de códigos de conducta propios de las marcas y empresas internacionales, que han de estar suscritos como normas que se practicarán en las empresas maquiladoras. Estos espacios de monitoreo independiente son organizados y dirigidos por Maritza Paredes de CODEMUH (Colectiva de Mujeres Hondureñas) y Hugo Maldonado de CODEH, entre otros líderes.

Las iniciativas de monitoreo propias de las empresas de la industria de la maquila excluían casi por completo al movimiento sindical, como actor preponderante en estos Comités de Monitoreos, eso creó algunas confrontaciones particularmente con la FITH, CUTH (Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras), FESITRHAN (Federación de Sindicatos de Trabajadores Norteños de

Honduras) y originó la celebración de algunos foros públicos y conferencias, donde se analizaban y debatían aspectos como la situación deplorable en la que trabajaban los/as obreros/as de las maquilas y la búsqueda de mecanismos para poder contribuir al respeto de sus derechos laborales.

Foto N° 1. «No conoces tus derechos. Sí los conoces». Apuntes sobre legislación laboral. Programa Educativo FITH-FESITRADEH-3F.

En los años 1997 y 1998, se combinan dos aspectos interesantes en la lucha por la defensa de los/as obreros/as de las maquilas, por un lado se crean los Comités de Monitoreo independientes, que no logran totalmente la aceptación de los/as trabajadores/as en las empresas maquiladoras y van perdiendo su vigencia como actores de cambio. Por otro lado, se produce una mayor tolerancia de las organizaciones que realizan actividades en el sector de la maquila, que permite concurrir a una serie de eventos para perfilar una instancia más coordinada entre los diferentes actores, que actúan en las empresas maquiladoras.

Desde el año 1998 hasta el 2000, se originan fenómenos que inciden fuertemente en la dinámica de la industria maquiladora:

El primer aspecto relevante en este periodo lo constituyó el impacto generado por el huracán «Mith», que devastó la frágil economía hondureña y trajo luto y dolor a miles de familias por las muertes que se produjeron y por la cantidad de personas damnificadas. Este fenómeno natural no afectó a la industria de la maquila, ya que su aparato productivo quedó intacto, tampoco sufrieron desperfectos sus materias primas y sus vías de transporte para la exportación, sólo se produjeron leves atrasos para las exportaciones. El «Mith» fue benevolente con el aparato productivo de las maquilas, pero no con sus trabajadores/as, que se ausentaron del trabajo, porque fueron víctimas de las inundaciones y en muchos casos quedaron aislados/as de los principales centros de producción maquiladora.

Otro aspecto importante es el inicio de la recesión económica en los Estados Unidos de Norteamérica. La recesión origina la necesidad de juntarse y organizarse entre las diferentes organizaciones actuantes, que realizan actividades en la lucha por hacer prevalecer los derechos laborales de los/as trabajadores/as de las maquilas. En este escenario se inicia un reencuentro entre las organizaciones sindicales de mujeres, ONG, grupos religiosos y centrales obreras, con el interés colectivo de actuar de forma más unitaria y con mayor contundencia en pro de los derechos de los/as operarios/as en las zonas francas. Entre estas organizaciones destacan la CUTH, CODEMUCH, CDM (Centro de Derechos de Mujeres), COMUN (Comunicación Comunitaria Común), CGT (Central General de Trabajadores), ERIC (Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación) y CJP (Consejo de Juventud Parroquial).



HACIA UN ESFUERZO CONJUNTO POR LA DIGNIDAD EN LA MAQUILA: LA COORDINADORA PARA LA PROTECCIÓN LABORAL EN LAS ZONAS FRANCAS DE HONDURAS

El sector productivo de la maquila está compuesto mayoritariamente por mujeres. Las trabajadoras de la maquila son un colectivo altamente vulnerable, ya que la mayoría de ellas son muchachas salidas del dominio familiar, acostumbradas a obedecer las órdenes de todos en la casa. En general, las trabajadoras cursaron su sexto grado, pero muy poco han leído y desconocen cuáles son los derechos que les corresponden, por lo que el trato de los patronos es nefasto. Los patronos las tratan como a las máquinas, a las que pueden desechar cuando quieren y hacer que trabajen día y noche, aunque quizás se trate mejor a las máquinas que a las mujeres, pues a las primeras les han asignado mecánicos para su mantenimiento en buen estado, mientras que a las mujeres no, ya que cuando una operaria está enferma sencillamente se la despide. Estos son algunos aspectos relevantes del trato que los empresarios establecen con las trabajadoras, quienes ven como una amenaza que las obreras se informen, conozcan las leyes y se organicen. Por eso, cuando las trabajadoras entienden la necesidad de juntarse, organizarse y reclamar sus derechos laborales que han sido atropellados por los empresarios, éstos las despiden en complicidad con las autoridades de trabajo del país.

Como respuesta a la situación descrita, surgen varias instituciones para apoyar a las trabajadoras de la maquila, incluso instituciones que ya existían incluyen en sus planes de acción el apoyo a las trabajadoras. En total suman 20 organizaciones, que de forma directa o indirecta están vinculadas a la labor de defensa de los derechos laborales en las maquilas.

El trabajo de las instituciones han ser coordinado, para que los aportes realizados sean más eficaces y no se dupliquen esfuerzos. Por tanto, necesitamos informarnos de nuestros esfuerzos y exponer ante la sociedad lo que sucede en el mundo de la maquila, realidad que está distorsionada u ocultada por los medios de comunicación comercial. Por eso, hemos comenzado con una iniciativa que consiste en editar la revista «Vida en la Maquila» (publicada por Comunicación Comunitaria y patrocinada por Oxfam Internacional), como espacio para compartir información entre las distintas organizaciones interesadas e implicadas en la problemática del sector maquilador y como medio de comunicación entre las obreras de las distintas ciudades hondureñas. Esperamos que esta iniciativa sea impulsada y respaldada por quienes creemos en la necesidad de juntarnos y organizarnos en la búsqueda de un gran objetivo, que es la existencia de trabajo con respeto y dignidad.

Los aspectos anteriores son el preludio de la situación que se origina a partir del 11 de septiembre del año 2001 con los atentados en Nueva York, situación que es aprovechada muy hábilmente por muchos empresarios de las maquilas, porque vieron la oportunidad de deshacerse de más de 30.000 trabajadores/as con el cierre de más de 35 fábricas. Los despidos se realizaron sin reconocer el pago de las prestaciones económicas y sociales derivado de los despidos a los/as trabajadores/as, también se produjeron casos más desleales en este periodo, como la no devolución de los ahorros que tenían los/as trabajadores/as en cooperativas ilegales, que con el auspicio de los empresarios se habían organizado en un buen número de empresas maquiladoras que cerraron sus operaciones. Otro de los golpes sufridos por el sector laboral fue la suspensión colectiva de los contratos de trabajo por espacio de 120 días, sin derecho a salarios; actualmente, estos problemas siguen en litigio en los tribunales laborales y en otras instancias del país.

En el siguiente cuadro se describe la situación de algunas empresas maquiladoras con problemas

Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente ■

de cierre definitivos, despidos o suspensiones sin derecho a salarios hasta 4 meses en el año 2001:

Cuadro N° 1. Empresas maquiladoras con problemas de cierre, suspense y despidos durante el año 2001

Empresa	Afectad@s	Capital	Ubicación	Fechas (2001)	Situación de trabajadores/as
<i>Siloam</i>	300	Corea	San Pedro Sula. Barrio Guardia	Marzo	Abandono de la empresa, sin pago de derechos laborales. Se interpuso demanda de embargo.
<i>Planning Apparel</i>	400	Taiwan	ZIP. Choloma	Marzo	La empresa tiene procesos judiciales pendientes, la demanda por impago de prestaciones a 270 trabajadores/as. Actualmente, el monto del reclamo suma aproximadamente 4 millones.
<i>Manufacturas Villanueva</i>	1.500	USA	Villanueva. ZIP. Villanueva	Abril	La empresa llega a un arreglo con sus trabajadores/as, derivada de una acción judicial exitosa.
<i>Blue Pilot</i>				Mayo	
<i>Co-Man</i>	300	USA/Corea	SPS. Confecciones El Barón	Junio	Fuga de empresarios, dejando sin prestaciones a los obreros/as. Se entabló acción judicial.
<i>Lexi Aren</i>	400	USA	Choloma ZIP. San Miguel	Junio	Suspensión por 120 días. Los obreros/as no recibieron sus salarios completos. El Juzgado II del Trabajo aceptó una demanda laboral de 50 obreros/as.
<i>Tildan</i>				Junio	
<i>Cheil de Honduras</i>	1.000	Corea	La Lima ZIP. Continental	Julio	Los empresarios se fugaron del país, sin pagar salarios ni prestaciones. Se presentó una demanda judicial.
<i>Montego Cuting</i>	5.000	Honduras	Choloma ZIP. Tex	Julio	Más de 5.000 trabajadores/as de la línea <i>Interfashion</i> solicitan el despido indirecto, por no recibir sus salarios atrasados. Se entabla una demanda por pago de prestaciones, posteriormente se negocia el 50% con los bancos, que embargan <i>Interfashion</i> . Hasta la fecha, los/as trabajadores/as no han recibido nada.
<i>Central Finish</i>	400	Honduras	Choloma ZIP. Tex	Julio	Ver <i>Montego Cuting</i>
<i>Interfashion</i>	1.200	Honduras	Choloma ZIP. Tex	Julio	Esta línea era la única que tenía un sindicato y con un contrato colectivo.
<i>Victoria Knits</i>	200	Honduras	Choloma ZIP. Tex	Julio	Pertenece al grupo <i>Interfashion</i> .
<i>Boston Tex</i>	400	Honduras	Choloma ZIP. Tex	Julio	Pertenece al grupo <i>Interfashion</i> .
<i>Estándar Apparel</i>	500	Hong Kong	Villanueva. ZIP. Buena Vista	Julio	Negociación de las prestaciones laborales con el personal antes de su cierre.

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

Empresa	Afectados	Capital	Ubicación	Fechas (2001)	Situación de trabajadores/as
<i>Monty</i>	1.500	Hong Kong	ZIP. Choloma	Julio	Negociación de pago de prestaciones laborales con el personal. La empresa operaba en el país desde hacía 11 años.
<i>Tiffany</i>	100	Honduras	SPS.	Agosto	100 obreros/as se dan por despedidos/as al no recibir salarios. La empresa cierra de manera definitiva, dejando a los/as trabajadores/as sin sus derechos.
<i>Kyun Kwang</i>	80	Corea	Puerto Cortes ZL.	Agosto	La empresa cerró sin previa notificación a los/as trabajadores/as, quienes inician el trámite de embargo de bienes.
<i>JC Internacional</i>	117	Honduras	Col. Trejo SPS.	Noviembre	

Respecto a esta situación, se tienen estimaciones sobre el impacto generado. La situación causó la pérdida de puestos de trabajo, una cantidad superior a 30.000 empleos, además provocó más de 10.000 suspensiones colectivas de contratos individuales de trabajo. También se produjo la pérdida de ahorros a 8.000 trabajadores/as, ahorros depositados en las cooperativas creadas por los patronos. Las cooperativas no tenían el aval o reconocimiento del gobierno y mucho menos de las federaciones de cooperativismo que funcionan en el país.

Frente a este panorama descrito, las movilizaciones y las luchas organizadas, principalmente desarrolladas por la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH) y de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), permitieron el logro y la protección de los derechos de un buen número de trabajadores/as de las empresas maquiladoras.

Foto N° 2. La FITH-CUTH en movilización para la protección de los Derechos Laborales. SPS. 20-octubre-2001.



La situación de cierre masivo de las empresas y la negación de los derechos económicos y sociales de los/as trabajadores/as de las maquilas por parte de los empresarios obligó a las diferentes organizaciones de la sociedad civil a profundizar los niveles de lucha y coordinación frente a las enormes violaciones laborales de las que son objeto miles de obreros/as. A principio del año 2002, se organizan una serie de reuniones para conformar una plataforma mínima de acciones conjuntas. En resumen, las acciones conjuntas son determinar el carácter de cada una de las organizaciones, sus fines y propósitos, así como su radio de acción, la cobertura y alcance en el trabajo con los/as obreros/as de la maquila. Las organizaciones y sus características más importantes que configuran la plataforma son las siguientes:

Cuadro N° 2. Organizaciones que configuran la Coordinadora para la Protección Laboral en las zonas francas de Honduras

CUTH	La Confederación Unitaria de Trabajadores/as de Honduras trabaja en orientar, organizar sindicatos y negociar contratos colectivos, así como vigilar y denunciar violaciones de los derechos laborales más fundamentales de los/as trabajadores/as del sector de la maquila.
ERIC	El Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación es un equipo de monitoreo independiente de investigación, denuncia y comunicación sobre el trabajo en la maquila.
CJP	El Consejo de Juventud Parroquial realiza su trabajo en el enfoque hacia los/as jóvenes de la maquila con una visión cristiana, sobre todo por parte de los padres jesuitas del «Progreso Yoro».
CODEMUH	La Colectiva de Mujeres Hondureñas es una organización de mujeres de las comunidades, barrios y caseríos, también está formada por obreras de las maquilas. Sus actividades más importantes son promover permanentemente la organización de las mujeres y desarrollar una capacitación en diferentes áreas (derecho laboral, derecho a la salud reproductora...).
COMUN	La organización Comunicación Comunitaria Común está formada por periodistas, que se dedican a la comunicación popular. Promueven campañas de información y editan la revista de nuestra Coordinadora. <i>Vida en la Maquila</i> .
CDM	El Centro de Derechos de Mujeres es una organización que desarrolla trabajos de investigación sobre los derechos de la mujer, niñez y la familia. Desarrollan acciones judiciales para proteger los derechos laborales y humanos de los/as obreros/as de la maquila y las mujeres, y realizan programas de capacitación sobre los derechos laborales. También llevan a cabo propuestas de incidencia y cabildos, como también programas de comunicación, campañas informativas y cursos de manualidades y habilidades familiares, ya que en muchos casos las mujeres son el principal sostén de la familia.
CGT	La Central General de Trabajadores es una organización que promueve la organización de sindicatos en el sector de las maquilas y la denuncia de violaciones de los derechos laborales en ese sector.

Estas organizaciones mencionadas forman la Coordinadora por la Protección Laboral en las maquilas. Entre sus principales actividades en el sector de la maquila está el desarrollo de reuniones permanentes para la clarificación de sus dudas de forma individual y colectiva, de mucho cabildeo entre sí y superación de contradicciones para identificar los puntos de coincidencia y colaboración en la lucha por defender los derechos laborales en las maquilas. Podemos señalar que el acercamiento de estas organizaciones entre sí no fue fácil, por representar diversas opiniones e intereses y porque también intervienen diferentes niveles de conocimiento, que podemos clasificar como muy técnicos, académicos, sindicales, profesionales, políticos, etc. Sin

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

embargo, la problemática y necesidades laborales generada en las maquilas rompen todos los obstáculos para estas organizaciones y se unen en una Coordinadora Común.

Foto N° 3. Reunión de las organizaciones que forman parte de la Coordinadora para la Protección Laboral en las zonas francas de Honduras.



A finales del año 2002, se establecen las bases mínimas para la formación de la Coordinadora para la Protección Laboral en las zonas francas de Honduras. En la actualidad, las organizaciones que forman parte de la coordinadora impulsan la iniciativa de coordinación a nivel nacional, estableciendo bases muy prácticas de funcionamiento como entidad, así como el respeto mutuo en sus criterios y trabajo que realizan. La Coordinadora ha establecido un calendario de reuniones, una reunión mensual como mínimo, y las soluciones necesarias cuando se presenten problemas urgentes. También se acuerda que la sede para las reuniones será de forma rotativa y las organizaciones anfitrionas dirigirán y proporcionarán las condiciones adecuadas para la realización de dichas reuniones, siendo las responsables de levantar la memoria de los acuerdos y discusiones que se produzcan, así como socializar las memorias para que sean aprobadas por todos los miembros de la Coordinadora.

Foto N° 4. Taller sindical de la Coordinadora para la Protección Laboral en las zonas francas de Honduras.



En el año 2003, la Coordinadora para la Protección Laboral en las zonas francas de Honduras en su agenda de trabajo propuso profundizar en las violaciones laborales en las maquilas y en las maniobras que realiza el gobierno y de su Ministerio del Trabajo respecto a las maquilas. La acción que realiza la Coordinadora es apoyar la iniciativa «Ley de Protección a la Prestación Laboral por la Antigüedad en la Maquila», acción desarrollada por el Centro de Derechos de la Mujer (CDM) y socializada con el resto de miembros de la Coordinadora.

Foto N° 5. «Si cierran que nos paguen» ¡...Apoyemos a la coordinadora por la protección laboral de las trabajadoras en las maquilas..!» Afiche de la campaña de difusión de la iniciativa de «Ley de Protección a la Prestación Laboral por la Antigüedad en la Maquila».



La elaboración de la iniciativa «Ley de Protección a la Prestación Laboral por la Antigüedad en la Maquila» no fue un proceso fácil, sino lento y complicado. Primero se elaboró una primera propuesta de ley, que se sometió a un proceso extenso de revisión, consultas y análisis por parte de dirigentes, abogados/as y afiliados/as de las organizaciones de la Coordinadora. Finalmente, se elaboró la versión actual de la iniciativa de ley. Después se desarrollaron los pasos para presentar la iniciativa de ley ante el Congreso Nacional. El primer paso fue la búsqueda de aliados/as en el Congreso Nacional, con el fin de que nos facilitarán la presentación ante la Cámara de diputados/as. Al mismo tiempo se desarrolló una fuerte campaña de difusión, a través de foros televisivos y radiales, de mantas, vallas, afiches, trífolios y boletines, llaveros, entrevistas, etc. La difusión pretendía comprometer a los/as diputados/as y demás autoridades en la aprobación de la iniciativa de «Ley de Protección a la Prestación Laboral por la Antigüedad en la Maquila», y exponerla a la opinión pública para conquistar su apoyo. La campaña se extendió desde finales del año 2003 hasta el 2004 y se acordaron los siguientes mensajes publicitarios:

¡Si cierran que nos paguen!

¿Qué propone esta ley?

¿Qué pasará si una empresa cierra y se va...?

¡Una ley para proteger las prestaciones de los/as trabajadores/as de la maquila!

¿Qué se busca con esta ley?

¡Cuando los patronos no cumplen con las condiciones de trabajo!

¡Sus prestaciones están en juego!

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

Foto N° 6. Póster de la campaña de difusión de la iniciativa de «Ley de Protección de las Prestaciones en la Maquila». Coordinadora por la Protección Laboral en las Zonas Francas de Honduras.



Foto N° 7. Afiches informativos de la Coordinadora por la Protección Laboral en las Zonas Francas de Honduras.



Los mencionados mensajes publicitarios se utilizaron en las campañas nacionales y regionales, dirigidas por la Coordinadora de la maquila, y significaron el contacto directo con los/as operarios/as de las maquilas en las salidas de las fábricas y en las plazas de las ciudades, principalmente en las de San Pedro Sula y Choloma. La difusión también se realizó en otros sitios de concentración y descanso público. Otras actividades que se realizaron en las campañas fueron los foros y conferencias.

La culminación de la campaña fue la entrega de la iniciativa de ley al presidente del Congreso Nacional, el licenciado Porfirio Lobo Sosa. El acto de entrega de la iniciativa de ley se realizó en el marco de una gran movilización nacional en Tegucigalpa, que concluyó en el Congreso Nacional y con el apoyo directo de nuestro secretario general Israel Salinas, de la CUTH y Daniel Durón de la CGT.

Comentar que toda la campaña constituyó un rotundo éxito hasta el momento que se entregó la iniciativa de ley, a mediados del año 2004; sin embargo este esfuerzo no se está implementando, como muchos más que tienen que ver con los intereses de los/as trabajadores/as y de los sectores más vulnerables de nuestro país. La iniciativa de ley está durmiendo en las oficinas del presidente del Congreso y hasta la fecha no ha sido revisada por la comisión interna del Congreso encargada de estos temas. Esto demuestra una vez más la actitud de los parlamentarios antederechos laborales, que también se expresa en las altas autoridades del gobierno actual e incluso a nivel de algunas alcaldías, que hacen evidente su intención de neutralizar la «Campaña para la Protección de los Derechos Laborales», dirigida por la Coordinadora. Porque el gobierno siempre ha emprendido acciones para boicotear la campaña, como por ejemplo la destrucción de las vallas de metal publicitarias sobre la campaña, que de forma legal y con los permisos correspondientes la Coordinadora había instalado en puntos clave y de mucha circulación de obreros/as, principalmente en la ciudad de Choloma, donde se concentra más del 50% de los/as obreros/as del sector de la maquila. La destrucción de vallas publicitarias fue una acción arbitraria de la alcaldesa del municipio de Choloma, Sandra Deras. El Centro de Derechos de Mujeres (CDM) interpuso una demanda por daños y perjuicios a la alcaldía de Choloma, que fue respaldada firmemente por los miembros de la Coordinadora (*ver Anexo N° 1*).

En resumen, podemos señalar que la formación y funcionamiento de la Coordinadora no ha sido fácil por la diversidad de criterios e intereses que la rodean, su consolidación es un reto del presente y del futuro. La Coordinadora es un espacio en el que nuestra confederación, CUTH, y sus federaciones federadas deben actuar sin complejos ni vacilaciones, y sin perder la perspectiva de su proyección en la construcción de la unidad intra y extra regional. Por ello, se ha de seguir trabajando en las alianzas estratégicas y el proceso de denuncias internacionales, como las realizadas en conjunto con el Comité Laboral de los EE.UU. de Norteamérica, dirigidas por Charles Karneghan. El proceso de denuncia ha tenido importantes aportes en la lucha por hacer prevalecer el derecho a la libertad de la organización sindical y la contratación colectiva.

Anexo nº 1

La iniciativa «Ley de Protección a la Prestación Laboral por la Antigüedad en la Maquila» (23-junio-2003).

Versión al 23 de junio de 2003

1

DECRETO No.

EL CONGRESO NACIONAL,

CONSIDERANDO Que la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la cual Honduras es el Alto Parte contratante, establece en su Artículo 23 numeral 1: "Todo persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".

CONSIDERANDO Que la Constitución de la República de Honduras establece en su Artículo 79: "El poder humano es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable".

CONSIDERANDO Que la Constitución de la República de Honduras establece en el artículo 178 numeral d: "Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores con de orden público. Son nulas las actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminución, rebaja o anulación las siguientes garantías: 1)...2)...3)...4) Los créditos a favor de los trabajadores por antigüedad, indemnizaciones y otros privilegios, de conformidad con la Ley...".

CONSIDERANDO Que el Código de Trabajo vigente establece en el artículo 126: "Las indemnizaciones previstas en los artículos 116 (casual), 119 y 121 (ausencia de ocasión) proceden también cuando el patrono liquida o cesa en sus negocios, voluntariamente o no, en caso de insolvencia, quiebra, embargo, cesación o cierre definitivo, gestión los créditos que por estos conceptos correspondan a los trabajadores de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios; y el carácter depositario, carácter testamentario o moratorio, crédito obligado a pagarse dentro de los 30 días siguientes al reconocimiento formal que otorga el Código de Trabajo, luego de haber sido, o en el momento que haya sido el acreedor en el plazo de los trabajos del caso".

CONSIDERANDO Que la Ley Constitutiva de las Zonas Industriales de Procesamiento para Exportaciones contiene en Decreto Número 3787 de fecha auto de abril de mil novecientos ochenta y tres, en su artículo 24 "Las empresas que operen en la Zona, deberán a sus trabajadores todas las garantías establecidas en la legislación laboral vigente".

POR TANTO,

DECRETA:

LA SIGUIENTE:

LEY DE PROTECCIÓN A LA PRESTACIÓN LABORAL POR ANTIGÜEDAD EN LA MAQUILA

CAPÍTULO I Naturaleza y Alcance

Artículo I: Créase para la industria maquiladora, el mecanismo de protección para garantizar el pago de los privilegios laborales de los trabajadores y trabajadoras de responsabilidad limitada para el patrono, el cual consista en un depósito bancario, en efectivo y en moneda nacional, y que tiene por objeto proteger los créditos preferentes de los trabajadores y trabajadoras, en caso de cierre de operaciones sea por quiebra, cesación, insolvencia, sucesión u otras similares.

La presente obra esta protegida por la Ley de Copyright de Autor

2

Artículo 2: Las disposiciones de la presente ley son de orden público y de carácter obligatorio para las empresas adheridas a los Regímenes Especiales de Imposición y Exportación, Zona Industrial de Incentivo (ZII), Zona Libre (ZOL) y Régimen de Incentivos Temporal (RIT) y otras similares que en el futuro se emitan.

Artículo 3: Para los efectos de la presente Ley se entiende por Empresa Maquiladora: Toda actividad de ensamblaje, transformación, modificación, producción y comercialización de productos y servicios para la exportación y que sujeta la importación bajo condiciones especiales de exoneración de impuestos.

CAPÍTULO II Responsabilidad patronal

Artículo 4: Toda empresa operando bajo cualquiera de los Regímenes Especiales de Imposición y Exoneración contemplados en el artículo 2 de la presente ley, deberá hacer un depósito bancario en el banco de los trabajadores a nombre de cada trabajador y trabajadora, que garantice al presente y al monto de nómina por antigüedad de cada uno de sus empleados y empleadas bajo contratación indefinida. Los depósitos se realizarán en los primeros cinco días de cada mes de que forman parte del total del depósito anual que correspondía.

Durante el primer año de vigencia de esta ley, las empresas comprendidas en la misma depositarán a nombre de cada trabajador y trabajadora el equivalente al total de las prestaciones sociales acumuladas a esa fecha, así como los depósitos correspondientes al año en curso, todo conforme a la tabla anexo que forma parte de esta ley y que establece las cantidades a pagar por cada año laboral (L. 10000) del último mes del de cada trabajador y trabajadora.

Artículo 5: Las empresas reguladas que realicen operaciones en Honduras previa a su instalación, deberán hacer un depósito anticipado que cubra la correspondiente a dos meses de nómina de prestaciones sociales, según la proyección de trabajadores y trabajadoras a contratar, debiendo individualizar los depósitos una vez concluido el período de prueba de cada trabajador o trabajadora.

A la vigencia de la presente ley las empresas operando bajo los Regímenes Especiales de Imposición y Exoneración serán obligadas a cubrir este depósito, a partir de que el trabajador o trabajadora inicie su período de prueba.

Artículo 6: El patrono deberá entregar al trabajador o trabajadora, en el término de 3 días después de haber efectuado el depósito, copia del comprobante del depósito realizado a su nombre, conforme lo establece esta ley, el que deberá estar debidamente sellado por el Banco de los Trabajadores.

Artículo 7: Al término de la relación laboral, en los casos previstos en el artículo 170 del Código de Trabajo vigente, se le entregará al trabajador o trabajadora una concurrencia que deberá contener:

- Número completo del trabajador o trabajadora, y de sus beneficiarios, en caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora,
- La razón o denominación social del patrono,
- Número completo del respectivo número legal del patrono,
- La antigüedad del trabajador o trabajadora, y
- El salario promedio devengado en los últimos seis meses.

Dicha sanción deberá ser onerosa por el patrono. En caso de negativa o negativa del patrono o sus representantes, previa inspección ésta podrá ser extendida por el Departamento de Inspección Regional del Trabajo del respectivo territorio territorial.

CAPÍTULO III

Título

Artículo 8: Para los efectos de esta ley y las obligaciones que ésta impone se adopta la siguiente:

Año	Pago Mensual	Por Concepto de		Suma Acumulada
		Costeos	Previsión	
1	19.44	116.67	116.67	233.33
2	19.44	116.67	116.67	466.67
3	9.72	116.67		583.33
4	9.72	116.67		700.00
5	9.72	116.67		816.67
6	9.72	116.67		933.33
7	9.72	116.67		1,050.00
8	9.72	116.67		1,166.67
9	9.72	116.67		1,283.33
10	9.72	116.67		1,400.00
11	9.72	116.67		1,516.67
12	9.72	116.67		1,633.33
13	9.72	116.67		1,750.00
14	9.72	116.67		1,866.67
15	9.72	116.67		1,983.33

CAPÍTULO IV

Retiro de depósitos

Artículo 9: Para el retiro de los valores depositados y los intereses generados, el trabajador o trabajadora deberá presentar ante el Banco de los Trabajadores, la constancia otorgada por el patrono o entidad empleadora, conforme al artículo 8 de esta ley.

El patrono también podrá retirar los valores depositados y sus intereses a nombre del trabajador y trabajadora, cuando éste/ella hubiere pagado todos los préstamos otorgados en virtud de sentencia judicial y en aquellos sucesos o acontecimientos que de acuerdo al Código de Trabajo se le exime de esta responsabilidad. Se exceptúan aquellos casos en que estas normas causen otros protegidos por contratos colectivos y otros convenios.

CAPÍTULO V

Vigilancia y Sanciones

Artículo 10: La Inspección General del Trabajo ordenará a sus inspectores en las distintas oficinas del país, una inspección a los registros estatales que para ese efecto lleva el patrono, cada seis (6) meses, a fin de constatar que el patrono este al día con las responsabilidades que establece esta Ley. También verificará los informes de inspecciones anteriores durante los últimos dos años.

Asimismo la Inspección General del Trabajo cada seis meses presentará los reportes también en el Banco de los Trabajadores para comprobar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley.

Artículo 10: Los trabajadores y trabajadoras o los representantes de estos, solicitarán en cualquier momento una inspección ante la Inspección Regional del Trabajo, en aquellos casos en que constataren que el patrono no está efectuando los depósitos en tiempo y en las cantidades ya estipuladas, los antecedentes de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social se les han constituido en las instalaciones de la empresa para realizar haciendas inspeccionales.

Artículo 11: La empresa que no realice en tiempo y forma los depósitos correspondientes, será sancionada con una multa igual al 2% del importe adeudado, la que deberá ser utilizada en concepto de subsidio a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social para ser utilizada en el proyecto de programas infantiles que ésta administre, delimitado el pago de los depósitos para ponerlos al día con una obligación: no pagarán de otros asuntos legales por tanto que se asienta a los trabajadores y trabajadoras en caso de incumplimiento de obligaciones patronales.

Artículo 12: En caso de queja por las actuaciones de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social o sus dependencias, en cuanto al cumplimiento de las responsabilidades que esta ley ordena, los empresarios y los trabajadores y trabajadoras o sus representantes podrán recurrir al Comisionado Nacional de los Derechos Humanos y la Procuraduría de la Constitución del Ministerio Público, para que inicien investigaciones y de existir incumplimiento, el Ministerio Público proceda contra los artículos de la STTS.

CAPÍTULO VI

Banco de los Depósitos por el Bono de los Trabajadores

Artículo 14: El Banco de los Trabajadores facilitará los reportes, ordenados por la Inspección General del Trabajo, encaminados a constatar que el patrono realice los depósitos que esta ley le obliga a hacerlos y en sus plazos.

Artículo 15: El Banco de los Trabajadores emitirá cada seis meses un informe sobre el estado de los depósitos, que será enviado a las Secretarías de Estado en los Departamentos de Industria y Comercio y de Trabajo y Seguridad Social, debiendo publicar el mismo en el Diario Oficial "La Gaceta".

CAPÍTULO VII

De la responsabilidad solidaria de terceros

Artículo 16: Las Empresas Operadoras de Parques Industriales, son solidariamente responsables en caso de cierre de empresas maquiladoras en la parte que éstas hayan incumplido las obligaciones señaladas en esta ley, sin perjuicio del derecho de repetición que la ley otorga.

Artículo 17: Las Sociedades Operadoras podrán solicitar a la Inspección General del Trabajo una certificación de los informes de inspección realizados a las empresas maquiladoras, con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de sus arrendatarios.

Artículo 18: Así mismo, las empresas maquiladoras serán solidariamente responsables de las obligaciones establecidas en esta Ley que derivan de subcontratos que realicen con personas naturales o jurídicas tal y como lo establece el Decreto Número 45 de fecha 17 de febrero de 1971.

CAPÍTULO VIII
De la responsabilidad del Banco Central de Honduras

Artículo 19: El Banco Central de Honduras es solidariamente responsable en caso de quiebra o cierre del Banco de los Trabajadores hasta la cantidad de Lps.75,000.00 de cada cuenta, según Decreto Legislativo No. _____ de _____.

CAPÍTULO IX
Disposiciones Generales

Artículo 20: Queda prohibido a las empresas miquileras la práctica del despido del núcleo de asistencia a sus trabajadoras y trabajadoras agroindustriales.

A partir de la vigencia de esta Ley y facilitada la negociación de la Inspección Regional del Trabajo mencionado a constatar que los salarios pagados en años anteriores han sido los señalados en la Ley antes citada. En caso que la Inspección Regional del Trabajo constata lo contrario, la empresa deberá depositar en el Banco de los Trabajadores, en el primer año de vigencia de esta Ley, lo correspondiente a cada trabajador y trabajadora conforme a la tabla adjunta en concepto de reajuste.

Artículo 21: Los valores depositados en el Banco de los Trabajadores a favor de los trabajadores y trabajadoras no podrán ser retirados por el patrono, salvo el caso previsto en el párrafo segundo del artículo 9 de esta Ley, y son de naturaleza inembargable con excepción de la pensión de viáticos.

Artículo 22: Estas disposiciones entraran en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "La Gaceta".

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el salón de sesiones del Congreso Nacional, a los _____ del mes de _____ de _____.

Patricia Lobo Díaz
Presidenta

DELEGACIONES
Asesoría

SECRETARÍAS
Secretaría

Al Poder Ejecutivo

Por tanto: Expedida

Tegucigalpa, M.D.C., _____ de _____ de 2011.

Manoel Meléndez Acosta
Presidente Constitucional de la República

German Latorre Viquez
Presidente de Banco de los Trabajadores del
Trabajo y Seguridad Social

La presente obra está protegida por la Ley de Derechos de Autor

CAMPAÑA DE ORGANIZACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE LA PRIMERA EMPRESA SALVADOREÑA BAJO CONTROL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Gilberto García Dueñas. *Fundador del Centro de Estudios y Apoyo Laboral (CEAL) y representante de los/as trabajadores/as en la directiva de la empresa JUST GARMENTS. Octubre 2004*

«ROMPIENDO EL CERCO»: DE UNA CAMPAÑA DE ORGANIZACIÓN SIN PRECEDENTES A LA PRIMERA EMPRESA BAJO CONTROL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

En el año 1998, en El Salvador empezamos a conocer más sobre las campañas de organización en las maquilas, que habían alcanzado avances importantes en países vecinos como Honduras, Guatemala y República Dominicana. Durante varios años fuimos testigos de una inmensa cantidad de fracasos en cuanto a intentos de organización en la maquila textil de nuestro país. En ese momento vimos que la fórmula para el éxito era más que lógica, se trataba de organizar sistemáticamente y en forma no abierta hasta acumular poder en fábricas susceptibles a presión, después abrir la campaña de organización y desatar todos los medios de presión posible para lograr el reconocimiento del sindicato y un camino a la negociación colectiva formando un liderazgo capaz y honesto.

Desde el año 1995, yo estaba escribiendo sobre la maquila en El Salvador y el resto de Centroamérica e investigando no sólo aspectos laborales sino tratando de encontrar un aporte de este trabajo a una estrategia sindical efectiva. En ese mismo año tuve el honoroso privilegio de ser llamado «mal nacido» por el propio presidente de nuestro país, cuando junto a más de 40 personas con opinión fuerte en el tema laboral, social y político dirigimos una carta al presidente de la multinacional *GAP INC.*, diciéndole que todas las instancias de la sociedad civil salvadoreña que ahí firmábamos éramos testigos/as de las violaciones laborales que se venían sucediendo en la planta que cosía *GAP, Mandarin International*.

En los siguientes años apoyamos con diversas personas el desarrollo de un mecanismo de monitoreo independiente, que, a pesar de sus éxitos iniciales y de la buena voluntad de un par de sus promotores, fue a la vuelta de unos años cooptado por la agenda corporativa. Las esperanzas iniciales que este mecanismo iba a abrir puertas a la organización sindical se esfumó ante visiones elitistas y antisindicales. Vimos con tristeza la valentía y el coraje de obreras y obreros que querían organizarse y se enfrentaban a la opresión, la corrupción y la represión abierta o sutil de los patronos, las organizaciones corruptas y la «indiferencia intencionada» del gobierno salvadoreño.

En diciembre del año 2000, un grupo de trabajadores/as que quería escapar de la influencia de una organización corrupta, que tenía un acuerdo de protección laboral con la empresa *TAINAN El Salvador*, nos llenó de interés. Los/as trabajadores/as estaban cansados de ser instrumento de acuerdos bajo la mesa y la empresa *TAINAN El Salvador* parecía un buen blanco para presionar,

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

ya que cosía para *GAP* y era considerada la empresa icono de los taiwaneses en El Salvador. La empresa había sido instalada en mayo de ese año, parecía una empresa con inversión estable, y los/as trabajadores/as querían organizarse. Parecía el momento exacto para romper el cerco lanzado sobre las posibilidades de organización de los/as trabajadores/as. La historia y la tenacidad del liderazgo de STIT (Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles) nos dieron la razón a quienes vimos en aquel momento una oportunidad histórica para la clase trabajadora salvadoreña.

La empresa *TAINAN El Salvador* empezó a realizar los primeros despidos de trabajadores/as, en parte fueron producto de las sospechas de los agentes de la organización corrupta y de la empresa sobre el esfuerzo organizativo de la clase trabajadora. Los agentes de la empresa buscaban un motivo para los despidos, que se concretó luego de los terremotos de enero y febrero de 2001. El día 15 de enero (lunes), la gerencia de la empresa quiso obligar a trabajar a los/as trabajadores/as, cuando el terremoto había sucedido el 13 de enero y existía un decreto de luto nacional (3 días de asueto) por el que ninguna empresa podía obligar a trabajar a nadie. Adicionalmente, el edificio de la empresa se encontraba sin inspeccionar y con objetos quebrados por todas partes. Ante esta situación, los dos líderes de los trabajadores, Rubén Ulises Orellana y Joaquín Alas, informaron a todos/as sus compañeros/as que tenían el derecho de ir a sus casas para ver la situación de sus familias en esos difíciles momentos. Esto motivó el despido de ambos líderes, el 26 de febrero de 2001, y el inicio de un proceso de lucha para su reinstalación. Los líderes reingresaron el 10 de diciembre del 2001.

Foto N° 1. Firma del acuerdo de reinstalación de Rubén Ulises Orellana y Joaquín Alas Salguero, 30 de octubre 2001. Los líderes reingresaron el 10 de diciembre de 2001. Aparecen en la fotografía María Luz Panameño, Donald Wu, Joaquín Alas Salguero, Rubén Ulises Orellana y Elena Guadalupe Molina.



Durante esta lucha surge el sindicato independiente, que surge alrededor de la demanda de reinstalación de los líderes despedidos y a la vez realiza demandas y denuncias de violaciones laborales que sucedían en la empresa *TAINAN El Salvador*. Esto se configura como un hecho sin precedentes, porque los líderes despedidos injustamente salieron de una empresa que tenía un acuerdo de protección con una organización corrupta y cuando los reingresaron a la empresa, ésta ya tenía un sindicato independiente y realmente representativo de los/as trabajadores/as.

La formación del sindicato, la seccional *TAINAN El Salvador* de STIT (Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles), se realiza precisamente el día en el que el presidente taiwanés, Chen Shui-Bian, se reúne con sus colegas centroamericanos en San Salvador. Aprovechando esa reunión, los líderes de STIT realizan el envío de una carta al representante de intereses comerciales y al presidente taiwanés, para que interpongan sus buenos oficios para que el sindicato sea respetado y reconocido.

HECHOS PRECEDENTES AL CIERRE DE *TAINAN EL SALVADOR* Y LA APERTURA DE *JUST GARMENTS* (AÑO 2002)

A partir de este momento, es importante realizar un recuento cronológico de los hechos precedentes al cierre de *TAINAN El Salvador* y la apertura de *JUST GARMENTS*. Los hechos más importantes se recogen en los siguientes cuadros:

MES **ACONTECIMIENTOS**

Enero Se vive una relativa calma.

Febrero STIT inicia una campaña de afiliación casa por casa, para alcanzar la mayoría que permita la negociación de un contrato colectivo.

El 4 de ese mes, la empresa *TAINAN El Salvador* es condenada por el Ministerio de Trabajo a pagar los salarios de los/as trabajadores/as suspendidos/as en octubre-noviembre del año 2001. La empresa se negó a pagar.

Foto N° 2. Protesta de los trabajadores en *TAINAN El Salvador*, San Bartolo, octubre 2001.



Marzo *TAINAN El Salvador* empieza a hablar de nuevas suspensiones de trabajo.

El 6 de marzo se realiza una huelga ante la amenaza de despido de 50 trabajadores/as.

La gerente de producción de origen taiwanés se niega a negociar con el sindicato.

El Ministerio de Trabajo establece que la huelga fue acatada por 300 de las 500 personas de la planta TS2 de *TAINAN El Salvador*.

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

MES

ACONTECIMIENTOS

Abril

El 5 de abril, la empresa *TAINAN El Salvador* anuncia formalmente que suspenderá progresivamente a las 500 personas de la planta sindicalizada TS2.

El día 18 de ese mes, STIT alcanza la mayoría y presenta la solicitud de contrato colectivo al Ministerio de Trabajo. Simultáneamente en Taiwán, los/as representantes de *TAINAN* dicen a una delegación de sindicalistas taiwaneses y norteamericanos que las suspensiones no se darán y que pronto todo volverá a la normalidad en la planta de TS2 en El Salvador.

El día 22 de abril, la empresa anuncia por los periódicos que cerrará sus operaciones en El Salvador, después de conocer la solicitud del contrato colectivo y a pesar de haber dicho unos días atrás que no cerrarían.

4 días más tarde, el día 26, *TAINAN El Salvador* empieza a desmontar la maquinaria. Se inicia la campaña internacional.

Mayo

El 10 de mayo, una de las líderes de STIT, María Luz Panameño, habla junto a sindicalistas africanos, norteamericanos y de Guatemala en la Asamblea de Accionistas de GAP en Albuquerque (EE.UU. de Norteamérica). La delegación sindical ingresa en este evento representando accionistas de *GAP*, la principal contratista de *TAINAN*. Simultáneamente, *GAP* recibe una carta de 55 organizaciones salvadoreñas, centroamericanas, europeas y norteamericanas, presionándole a abrir nuevamente la fábrica de *TAINAN El Salvador*.

Foto N° 3 y N° 4. **Marcha del 1° de Mayo 2001.**



MES

ACONTECIMIENTOS

Mayo

El día 14 de mayo, 11 congresistas demócratas norteamericanas dirigen una carta al *GAP* en los mismos términos que las 55 organizaciones.

Junio

Las organizaciones *US/LEAP* (*US/ Labor Education in the Americas*) y *Campaign for Labour Rights* organizan el día de acción internacional (13 de junio) por los/as trabajadores/as de *TAINAN*. Con motivo de este día, se realizan protestas en 33 ciudades de Estados Unidos frente a las tiendas de *FOOT LOCKER*, uno de los clientes de *TAINAN*. También se realizan protestas en El Salvador, concretamente en frente de la embajada taiwanesa. En Taipei se realiza otra protesta frente al cuartel general de *TAINAN ENTERPRISES*, organizada por *FOCUS ON GLOBALIZATION*, una organización laboral taiwanesa.

Foto N° 5 y N° 6. Día de acción, San Salvador.



El 14 de junio, el secretario general de la *FITVVC/ITGLWF* (*Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero*), Neil Kearney, denuncia el caso de *TAINAN El Salvador* y también es denunciado por Nien Hsing (*Lesotho, África*) durante su discurso en la conferencia anual de la *OIT*. Neil dirige una carta a *TAINAN* invitándole a encontrar una salida negociada. *TAINAN* acepta sostener una reunión en El Salvador.

Julio

El 6 de julio, las organizaciones sindicales de Camboya e Indonesia envían cartas a *TAINAN*, expresando su solidaridad con *STIT*. Se traslada la tensión a centros de producción de *TAINAN* diferentes a El Salvador. El sindicato camboyano, con presencia en la planta más lucrativa de *TAINAN*, expresa que no serán «esquirolas» y que no aceptarán producción que lleve a la producción del cierre de las plantas en El Salvador.

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

MES

ACONTECIMIENTOS

Foto N° 7. Conferencia de prensa de Neil Kearney y líderes de STIT, San Salvador, 8 de julio 2004.



Desde el 8 al 12 de julio, se realizan negociaciones en El Salvador en medio de una campaña de desprestigio a la FITTVC y al STIT, culpándoles de una intoxicación masiva y de un supuesto complot contra la maquila. Durante las negociaciones se alcanza un consenso para abrir una nueva fábrica, pero no se puede determinar el tamaño ni la responsabilidad de TAINAN en la nueva operación. Las negociaciones se prolongan 4 meses por correo electrónico. A la reunión asiste la FITTVC, USLEAP, FOCUS ON GLOBALIZATION y el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO.

Desde el mes de julio hasta octubre, crece la presión internacional sobre GAP y contra la misma empresa. 4 compañeras de STIT realizan giras por Estados Unidos denunciando la situación y reuniéndose con sindicatos y organizaciones de derechos humanos en el marco de una campaña contra GAP por parte de un sindicato textil de EE.UU., UNITE (The Union of Needletrades, Textiles and Industrial Employees). También se reúnen con organizaciones de los/as estudiantes contra la explotación aglutinados en USAS (United Students Against Sweatshop).

Agosto

Una delegación de UNITE y USAS visita El Salvador, desde el día 3 hasta el 6 de agosto.

Foto N° 8. Afiche de la campaña de UNITE y USAS en apoyo a los/as trabajadores/as de TAINAN.



MES **ACONTECIMIENTOS**

- Septiembre El día 17 de este mes, CEAL (Centro de Estudios de Apoyo Laboral) solicita al WRC (Workers Rights Consortium-Consortio de los Derechos de los Trabajadores) que inicie una investigación por la difusión de una lista negra, que contiene nombres de dirigentes reconocidos de STIT, en la zona franca de San Bartolo.
- Octubre El 9 de octubre se inicia la investigación por parte WRC. Una delegación respondió a la denuncia.
- Ante la insistencia de *TAINAN* por afirmar que STIT sólo representaba a 44 personas afiliadas antes del cierre, dos religiosas de la organización Cristianos por la Paz en El Salvador (CRISPAZ) realizan un conteo de boletas, el día 30 de octubre. El conteo establece que STIT tenía 293 afiliaciones antes del cierre, es decir el 57% de TS2. Las religiosas envían a *TAINAN* una carta informándoles del conteo de las boletas de afiliación.
- Noviembre El 18 de noviembre, la investigación de WRC avanza y establece que la lista negra fue difundida por *TAINAN* en el momento del cierre.
- TAINAN* había aceptado concluir la negociación con una reunión cara a cara con STIT en San Francisco, California (EE.UU.), para los días 20 y 21 de noviembre. Mientras los/as trabajadores/as de Camboya del FTUKC (Federación de Trabajadores Textiles del Reino Camboyano) alertan sobre la posibilidad de realizar paros en solidaridad con STIT en la planta de *TAINAN* en ese país asiático.
- El día 21 de este mes, se firma el acuerdo de reapertura de una nueva empresa, en la que los/as trabajadores/as tendrán representación en la Junta Directiva. Se repartirán entre los/as trabajadores/as el 50% de las ganancias netas anuales, mediante un bono al final del ejercicio y existirá el contrato colectivo. *TAINAN* pondrá la inversión y las máquinas, además ofrece un fondo de compensación a las trabajadoras afectadas por la lista negra. Las labores de la empresa comenzarán 60 días después de elegir al nuevo gerente e iniciará el día con 150 trabajadores/as, pudiendo crecer hasta 600 (el tamaño original de TS2) en el caso de encontrar pedidos suficientes. El acuerdo entre STIT y *TAINAN* incluye al Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, FOCUS ON GLOBALIZATION y a CEAL, que actúan como testigos y mediadores del mismo.
- Diciembre El día 14 de diciembre circula la alerta anunciando el acuerdo de reapertura y el inicio de su implementación. Se anuncia la suspensión de la campaña internacional y se exhorta a escribir a *GAP*, para que coloque pedidos en la nueva empresa, y a enviar mensajes de felicitación a *TAINAN* y STIT por el acuerdo logrado y su implementación.

UNA EMPRESA A CONTRACORRIENTE: *JUST GARMENTS* (AÑO 2003)

Comenzamos el año 2003 con nuevos retos. A principios de enero, el liderazgo de STIT me designó como representante del sindicato en la junta directiva de la empresa *JUST GARMENTS* y procedimos a buscar a un gerente general, que afortunadamente pudimos encontrar con el perfil apropiado.

En el mes de abril, el vicepresidente de *TAINAN ENTERPRISES* y ex gerente general de *TAINAN El Salvador*, Donald Wu, vino al país y se estableció legalmente la empresa con un 1% de las acciones de los/as trabajadores/as y un 99% para *TAINAN*. El gerente general y yo quedamos a cargo de la empresa. Una vez más, esta labor hubiera sido imposible sin el apoyo decidido del sindicato STIT.

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

Foto N° 9. Líderes laborales taiwaneses y salvadoreños se reúnen en el local aún en montaje de JUST GARMENTS, en agosto 2003



Después del mes de abril, empezamos a vivir una larga e interminable cadena de obstáculos. Los sectores con poder en la industria de la maquila no querían ver surgir la primera empresa sindicalizada. Por ello, nos fue negada la posibilidad de que la empresa alquilara un local en la zona franca de San Bartolo, también la aprobación de los papeles y autorizaciones de la empresa parecía demorarse mucho más de lo normal en todos los trámites. En el mes de julio conseguimos un local, que prácticamente tuvo que ser reconstruido, y la autorización para el traslado de máquinas no llegó hasta agosto. Finalmente, la empresa se instaló a principios de diciembre.

Foto N° 10. Local de Just Garments, junio 2003.



Foto N° 11. Llegada de las máquinas a Just Garments, 11 de agosto 2003.



LA EMPRESA: *JUST GARMENTS* (AÑO 2004)

En el mes de enero y febrero empezaron las pruebas de producción iniciales, aunque con una enorme carencia de órdenes de producción.

Durante el mes de marzo, una investigación del WRC señalaba a un proveedor local de la empresa *LANDS END*, una corporación internacional, como usuario de una lista de sindicalistas de STIT, que utilizaba para negarles trabajo en la zona franca de San Bartolo. La presión del WRC y de muchas universidades en EE.UU. llevó a *LANDS END* a ofrecer una compensación a los trabajadores de STIT. La compensación económica fue utilizada por los/as trabajadores/as para capitalizar la empresa, comprar máquinas adicionales, tela y asistencia técnica, que sirvió para iniciar una línea de productos «Union Made» que actualmente se pueden comprar en una tienda en San Salvador de comercio justo (CAFÉ LA T) y en www.nosweatapparel.com y www.crispaz.org.

La empresa *GAP INC.*, que fue objeto de presión durante muchos meses, también accedió a dar una compensación a STIT, que también fue canalizada como capitalización a *JUST GARMENTS* en septiembre.

Diversos esfuerzos de sindicatos, ONG, grupos religiosos, de estudiantes y otros grupos sociales de todo el mundo han permitido estabilizar productivamente las operaciones de *JUST GARMENTS*. Muchas de estas organizaciones están ayudando a abrir oportunidades de negocios a *JUST GARMENTS*, una empresa que es vista ya como pionera en la producción de prendas con justicia.

Desde octubre 2004, 120 trabajadores/as están laborando en *JUST GARMENTS*. El número de trabajadores/as está creciendo y se calcula que en los próximos meses puede llegar a 300. Existe una cooperación directa con el sindicato que representa a los/as trabajadores/as y se goza de prestaciones salariales y no salariales, ligeramente superiores a las de la industria. Estos beneficios irán creciendo según acuerdos entre la empresa y el sindicato, a medida que se mejore la estabilidad y la productividad de la empresa.

■ Experiencias de trabajo en *la maquila*: centroamericanas nadando a contracorriente

En definitiva, *JUST GARMENTS* es una conquista de una lucha obrera y una esperanza para la clase trabajadora y para la dignidad de sus conquistas.

Foto N° 12. Primeras pruebas de producción, febrero 2004.



Foto N° 13. Departamento de corte, agosto 2004.



Foto N° 14. Líneas de producción, julio 2004.



GLOSARIO

CDM: Centro de Derechos de Mujeres

CEAL: Centro de Estudios de Apoyo Laboral

CGT: Central General de Trabajadores

CJP: Consejo de Juventud Parroquial

CODEH: Comité para la Defensa de los Derechos Humanos en Honduras

CODEMUH: Colectiva de Mujeres Hondureñas

COMUN: Comunicación Comunitaria Común

CRISPAZ: Organización Cristianos por la Paz en El Salvador

CUTH: Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras

ERIC: Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación

FESITRHAN: Federación de Sindicatos de Trabajadores Norteños de Honduras

FITH: Federación Independiente de Trabajadores de Honduras

FITTVC/ITGLWF: Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero

FTUKC: Federación de Trabajadores Textiles del Reino Camboyano

RIT: Régimen de Importación Temporal

STIT: Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles

UNITE: The Union of Needletrades, Textiles and Industrial Employees (Sindicato de Industrias de Costura, Textiles y de Empleados de Industria)

US/LEAP: US/ Labor Education in the Americas (Proyecto de Educación Laboral en las Américas)

USAS: United Students Against Sweatshop (Estudiantes Unidos contra las Fábricas de Explotación)

WRC: Workers Rigths Consortium (Consortio de los Derechos de los Trabajadores)

ZIP: Zonas Industriales de Procesamiento

ZOLI: Zonas Libres con condiciones especiales para las industrias textiles radicadas en ellas