

Nuevas fronteras para la acción laboral El caso de los códigos de conducta en Centroamérica y la acción de las organizaciones de mujeres¹

Carolina Quinteros²

Resumen

En este artículo, la autora analiza la maquila en Centroamérica, específicamente en el área de la producción de ropa, así como las acciones que han implementado distintos organismos en este campo, en el transcurso de los noventa, y, en especial, aquellas empresas maquileras en donde los y las trabajadoras han utilizado los códigos de conducta empresariales como herramienta de lucha y reivindicación de sus condiciones de trabajo. En ese sentido, se estudiará la repercusión de las acciones desarrolladas en las redes de acción laboral centroamericana y en la reivindicación de los problemas de las mujeres trabajadoras. Por último, veremos, de manera general, el impacto que causan estas nuevas formas de acción sociolaboral en las trabajadoras de la región y, a su vez, la forma en que este escenario podría incidir en el tratamiento de los temas relacionados con el mundo del trabajo, al menos en los sectores globalizados.

1. Este artículo forma parte de la investigación Códigos de Conducta y Monitoreo, realizada por el Departamento de Economía y Política de la Universidad de Hamburgo. Asimismo, forma parte de las ponencias presentadas en el Seminario Internacional Códigos de Conducta y Monitoreo, por el Departamento de Economía y Política de la Universidad Hamburgo y la Fundación Hans Böeckler. Hamburgo, 4 y 5 de octubre de 2001.
2. Algunos datos y análisis de este estudio forman parte del trabajo de tesis para obtener el grado de MSc en Sociología, de la Universidad de Costa Rica. La autora desea agradecer a Mark. S. Anner y Minor Mora, quienes

Introducción

La maquila, resultado de la transnacionalización de la producción y de la conformación de cadenas productivas a nivel mundial, es un área que se presta al surgimiento de acciones colectivas transnacionalizadas. Los procesos vividos por los actores centroamericanos —en los cuales el movimiento sindical ha perdido gran parte de su poder político y de movilización, las organizaciones no sindicales han tomado presencia y beligerancia, y el Estado ha perdido protagonismo respecto a la acción colectiva— impulsan una nueva forma de acción sociolaboral, que combina la acción de varios actores con las acciones sobre la empresa transnacional (no sobre el Estado).

Ciertamente, estas nuevas acciones permiten aún la coexistencia de los modelos clásicos de acción colectiva, que implican la intervención de actores locales con demandas dirigidas al Estado, o bien a la empresa maquiladora (no a la transnacional). Sin embargo, este tipo de acciones tienen éxito sólo si son desarrolladas por organizaciones locales fuertes, lo cual no corresponde a la realidad de la mayor parte de los países centroamericanos.

Esta transnacionalización influye en la posibilidad de éxito de dichas acciones. Qué tipo de impacto produce y cuáles son las consecuencias respecto al fortalecimiento de las organizaciones de los y las trabajadoras, así como de los actores sociales centroamericanos, es un tema que aún está por verse.

En la era globalizada, el mundo empresarial, cada vez más transnacionalizado, desarrolla instrumentos corporativos que aseguren el mantenimiento de cierto control sobre la producción y el consumo, pese a la segmentación geográfica de las cadenas de producción global. De manera simultánea, existe una proporción de consumidores que cada vez demanda de las empresas no sólo bajos precios, sino calidad del producto. El tema de la responsabilidad social de las empresas, en materia de protección al medio ambiente, y, más recientemente, vinculado a los derechos humanos, se está incorporando dentro de las exigencias del nuevo consumidor y, por lo mismo, está demandando que las grandes corporaciones respeten estos lineamientos.

Los códigos de conducta corporativos son herramientas empresariales, que tienen como objetivo asegurarle al consumidor que el producto ha sido elaborado bajo ciertas normas de responsabilidad social por parte de las empresas, ya sea en materia de defensa y protección del medio ambiente o en derechos humanos. En principio, constituyen compromisos que la compañía obliga a asumir a todos sus contratistas y proveedores, ubicados en cualquier nivel de su cadena de producción. Su cumplimiento es, en teoría, obligatorio para estos contratistas y proveedores, así como también lo es el cumplimiento de los estándares de calidad y especificaciones de marca en la producción. Sin embargo, si no se cuentan con eficientes mecanismos de seguimiento de estos códigos, éstos corren el peligro de convertirse en sólo meras declaraciones de buenos principios, útiles para el *marketing*, que no se traducen en acciones concretas en beneficio de los y las trabajadoras de esas compañías.

En otras ocasiones, las distintas organizaciones activistas se han apropiado de estos códigos, y han logrado exigirle a la compañía que cumpla con sus propios códigos. En algunos casos, se logra que la transnacional asuma un compromiso serio, pero en otros no se logra. Sin embargo, independientemente de los resultados, advertimos que los códigos se están convirtiendo en una herramienta para implementar la acción social transnacionalizada, ubicada dentro de las cadenas de producción global.

Los códigos de conducta son herramientas que nos permiten actuar dentro de las cadenas globales de producción y consumo. Si la producción está globalizada, la acción sobre la empresa privada también está globalizada. Si uno de los incentivos para diversificar la localización y segmentar la producción era el abaratamiento de los costos, las acciones transnacionalizadas demandan que esa reducción no transgreda la responsabilidad social de las empresas, dentro o fuera de su país de origen. El tema fundamental de este activismo internacional es la politización del público consumidor, y esto se logra a través de los recursos institucionales propios de cada país y con el apoyo del contexto nacional que le da tratamiento a las demandas laborales.

asesoraron la investigación, así como a Juan Pablo Pérez Sáinz, quien la dirigió, por sus atinados comentarios y sugerencias.

Las distintas formas de acción laboral, que se basan en el uso de códigos de conducta y en la interpelación a las compañías transnacionales, constituyen una relocalización geográfica de la acción laboral. Los conflictos laborales particulares, surgidos en la producción de mercancías, no se tratan de manera exclusiva en las fronteras en que se desarrollan, sino que más bien se resuelven dentro de la cadena de producción global. En este sentido, las malas condiciones de trabajo no se perciben como un problema nacional, sino como parte de la cadena global de producción.



Por otro lado, estas nuevas formas de acción, sobre todo cuando las enfocamos desde el Sur, reflejan, por parte de la sociedad civil, una crítica profunda al papel del Estado nacional en el resguardo de los derechos de su población trabajadora; por otra parte, también implican el incremento de mecanismos no estatales para la resolución de conflictos laborales. Estos mecanismos conceden prioridad a la participación de la empresa privada como ente central en la procuración del bienestar a la población trabajadora, y en la validación de nuevos actores laborales, que no son los personajes laborales clásicos (empresa y sindicato), sino una gama de organizaciones de mujeres, de derechos humanos, grupos de consumidores, etc.

La creciente utilización de códigos de conducta en el tratamiento de asuntos laborales es un indicador de cómo varía la defensa de los derechos laborales en los terrenos globalizados. Estos presentan, realmente, condiciones diferentes a otras áreas y producen consecuencias importantes en los actores participantes, en los mismos estados nacionales y en la conformación de redes de acción laboral y defensa de los derechos laborales.

En Centroamérica, los códigos de conducta y el tema de la acción social transnacionalizada han comenzado a penetrar en el mundo laboral centroamericano, a través de las cadenas de producción de ropa y de banano. Ambas tienen características diferentes en la región. Mientras la producción de banano está concentrada en áreas rurales, cuya mano de obra es en su mayoría masculina, quienes

poseen niveles de sindicalización importantes; la producción de ropa está concentrada en áreas urbanas y suburbanas, cuya mano de obra es mayoritariamente femenina y joven, y la sindicalización es prácticamente inexistente.

Por tanto, esta investigación se enfoca hacia la producción de ropa en Centroamérica y las acciones desarrolladas en este ámbito, a lo largo de la década de los años noventa, especialmente aquellas que han utilizado los códigos de conducta empresariales como herramienta de lucha y reivindicación de las condiciones de trabajo. Las acciones desarrolladas y el análisis de sus consecuencias en las redes de acción laboral centroamericana y en la reivindicación de los problemas de las mujeres trabajadoras, se estudian en el tercer apartado de este artículo.

Cabe señalar que si bien las organizaciones de mujeres en Centroamérica no tienen aún una posición definida en cuanto a su acción sobre los códigos de conducta empresariales, algunas ya han participado en iniciativas relacionadas con la demanda de responsabilidad social de las empresas y con las demandas de cumplimiento de códigos de conducta.

Finalmente, se analiza de manera global el impacto que las nuevas formas de acción sociolaboral causan en las mujeres trabajadoras de la región y, a su vez, en la forma en que este escenario podría incidir en el tratamiento de los temas relacionados con el mundo del trabajo, al menos en los sectores globalizados.

1. La producción de ropa en la región Algunos datos³

En Centroamérica, la producción de ropa para exportación ha crecido aceleradamente en la última década. Ésta se desarrolla dentro de las llamadas zonas francas o empresas maquiladoras, que cada país centroamericano ha intentado promover, con relativo éxito. Los gobiernos han centrado muchos esfuerzos en atraer inversión extranjera, siendo las fábricas maquiladoras las de más fácil instalación. A estas empresas se les han otorgado condiciones fiscales muy favorables, además de brindarles la oportunidad de aprovechar las cuotas de exportación que Estados Unidos ha concedido a los países centroamericanos.

La producción de ropa, en la región centroamericana, abarca cerca del 70 por ciento de la producción total de las fábricas maquiladoras de la región centroamericana acogidas de acuerdo a un régimen especial de promoción de exportaciones y/o de exención de impuestos. Este porcentaje llega hasta el 95 por ciento en el caso de Honduras, seguido por el 89 por ciento en Nicaragua, el 80 por ciento en Guatemala y el Salvador, siendo Costa Rica el país con la menor cantidad relativa de este tipo de fábricas. La mayor parte de estas empresas están ubicadas en zonas urbanas y cercanas a las áreas metropolitanas.

En cuanto al empleo, para 1999, el total de puestos de trabajo ubicados en este tipo de fábricas ascendía a 325 000; de los cuales, el porcentaje de las mujeres contratadas oscilaba entre el 65 y el 95 por ciento (según el país). Entre sus características podemos citar la edad, cuyo promedio era de 23 años; su estado civil, en este caso solteras (entre el 55 y el 70 por ciento), y sus responsabilidades familiares (entre el 50 y el 73 por ciento eran madres).

Respecto a las condiciones de trabajo, los datos son preocupantes. Las jornadas de trabajo, en promedio, exceden las 50 horas semanales, y están por arriba de las 55 en Guatemala y Honduras. Los salarios mensuales oscilan entre los 48 dólares, en Nicaragua, y los 139, en El Salvador (Costa Rica está muy por encima del promedio en Centroamérica, con 180 dólares al mes). Además de estas extensas y mal compensadas jornadas, en las maquilas de ropa se presentan quejas constantes sobre malos tratos al personal, altas metas de producción, excesivo control hacia las trabajadoras (en muchos casos no es factible acceder libremente a los baños), horas extras obligatorias y el pago inexacto de las mismas, discriminación a mujeres embarazadas y problemas de acoso sexual. El

Los códigos de conducta corporativos son herramientas empresariales, que tienen como objetivo asegurarle al consumidor que el producto ha sido elaborado bajo ciertas normas de responsabilidad social por parte de las empresas, ya sea en materia de defensa y protección del medio ambiente o en derechos humanos.

tema de la libertad de asociación es casi un tema prohibido para las trabajadoras de las maquilas de ropa, a excepción de Honduras, donde el sindicalismo tiene la trayectoria menos débil de la región; y escasamente se pueden contar unos 10 sindicatos: dos en El Salvador y el resto en Nicaragua. Guatemala y Costa Rica no poseen sindicatos en este tipo de fábricas.

En cuanto a las instalaciones, las quejas se centran en la poca ventilación, insuficientes servicios sanitarios, ausencia de medidas de prevención y atención a desastres y emergencias, entre otros. Con este panorama, lo más probable es que surjan voces de descontento y exista movilización de las empleadas, en torno a las condiciones de trabajo en estas fábricas.

2. La acción laboral en las maquilas centroamericanas

En términos generales, Centroamérica no se ha caracterizado por tener actores laborales fuertes, con capacidad de interlocución frente a los estados. Las redes nacionales de resolución de conflic-

3. Estos datos se obtuvieron a partir de las investigaciones realizadas por Cordero (1999), Valverde (1996), Carrillo (1999), Quinteros *et al* (1998) y Aseprola (1999 y 2000).

tos laborales y los mecanismos institucionalizados que garantizan los derechos de los y las trabajadoras, han sido desarrollados insuficientemente, a pesar del innegable avance en el juego político democrático. A las puertas de un nuevo siglo, el sector laboral sigue experimentando déficit en la satisfacción de sus necesidades, en la capacidad de generar espacios para el fortalecimiento de actores y en la posibilidad de que sus demandas sean tramitadas por un Estado receptivo a los problemas de su ciudadanía trabajadora.

Esta deficiencia en la acción colectiva laboral no debe ser traducida como pasividad. Por el contrario, en la región existen múltiples experiencias de resistencia del sector laboral frente a los problemas derivados de su condición de trabajadores y trabajadoras. Una de ellas es la que puede evidenciarse en las fábricas maquiladoras de ropa y productos de indumentaria. Pese a que, en este sector, la formación de actores laborales ha contado con índices de represión importantes, en cada uno de los países centroamericanos han habido diversos intentos de organización y fortalecimiento de las instancias de representación y mediación de las demandas obreras.

En ese sentido, en Centroamérica existen dos grandes tipos de modalidades de acción: las que se rigen por los mecanismos nacionales de defensa de los derechos laborales y las que han seguido estrategias transnacionalizadas. Las acciones en el ámbito nacional se refieren a la utilización de los mecanismos internos propios del ejercicio de la ciudadanía, es decir, para la interpelación al Estado nacional: demandas laborales en los tribunales y ministerios correspondientes, negociación con los actores nacionales (empresa privada, organizaciones sindicales y no sindicales) negociación en el ámbito de la empresa o arreglos directos con la misma. Los instrumentos y mecanismos de presión son el pliego de peticiones, la denuncia, la huelga, las protestas y otras herramientas tradicionales de la acción sindical.

En cambio, lo transnacional se mueve en torno a las presiones sobre los puntos más vulnerables de la cabeza de la cadena de producción en que está inserta la fábrica seleccionada: la imagen corporativa. Si la cadena de producción tiene a la cabeza una empresa minorista de ropa o una compañía de ropa de marca (que tiene, además, sus propias tiendas de distribución), hacia ese punto se conducen las acciones. Las maquilas no son sensi-

bles a las presiones nacionales o internacionales, a menos que vean amenazada su producción en la siguiente temporada. Pero esto sólo sucede si las empresas que les compran se muestran sensibles a las presiones de los activistas. Estas presiones son sentidas por el Estado nacional. Lo que se intenta es, más bien, convencer a los y las consumidoras a reclamar a las transnacionales su cuota de responsabilidad en el establecimiento de condiciones de trabajo dignas. Las acciones correspondientes pueden estar centradas en la cadena de producción de una sola compañía o a prácticas comunes dentro de las cadenas de producción de ropa en general. Con esta forma de acción laboral, los códigos de conducta se convierten en instrumentos de lucha y acción reivindicativa.

Por su parte, los actores nacionales involucrados en este tipo de acciones son básicamente de dos tipos: sindicales y no sindicales. Las combinaciones posibles entre estos y las acciones son múltiples, y la aplicación de una estrategia u otra y de un tipo de alianzas u otras evidencian la tremenda fluidez con que los actores centroamericanos se desenvuelven en este terreno. Así, encontramos actores que son capaces de mantener alianzas y otros que son renuentes a las mismas, organizaciones sindicales tradicionales que realizan acciones no tradicionales y organizaciones que no son sindicatos, pero que actúan en el terreno laboral e incluso, sindical.

2.1. Acciones basadas en el uso de los códigos de conducta empresariales

Las acciones que toman en cuenta los códigos de conducta para reivindicar derechos laborales se realizan fuera del ámbito nacional. Éstas las podemos encontrar en los dominios de la producción globalizada, lo cual implica —además de la utilización de mecanismos no estatales y no necesariamente nacionales— la participación de actores dentro y fuera de las fronteras nacionales. Difícilmente una organización centroamericana, que no tenga aliados en el Norte, logrará atraer la atención de los consumidores de las marcas de ropa que se producen en esta región y, por tanto, sus posibilidades de incidir en el quehacer de las empresas transnacionales son muy reducidas.

Las organizaciones laborales y sindicales, así como diversos grupos de activistas de Estados Unidos y Europa, han emprendido campañas enormes para llamar la atención de la opinión pública

en los *sweatshops* (talleres de sudor), en donde se elabora la ropa que consume la población. De hecho, el movimiento *anti-sweatshop*, en Estados Unidos, representa el sector que ha tenido mayor actividad en los últimos años. En relación con ello, las campañas organizadas por estudiantes universitarios estadounidenses también representan el movimiento estudiantil más importante de varias décadas, que ha sido realizado por asuntos laborales. En ese sentido, los estudiantes demandan que sus universidades se responsabilicen por las condiciones de trabajo en que los trabajadores fabrican la ropa con los logos de sus universidades y, por ende, que investiguen las relaciones que mantienen con las marcas a las que se les han concedido los derechos de producción de la ropa de las universidades. Algunos, incluso, califican este fenómeno como el activismo más importante en los campus estadounidenses, desde que se suscitaron las protestas contra las empresas que realizaban negocios en Sudáfrica, a inicios de la década de los ochenta (McCool, 1999).

El movimiento *anti-sweatshop* ha creado algunos nexos con organizaciones sindicales y organismos no gubernamentales del Sur, que están vinculadas al tema de la maquila. De hecho, se han realizado acciones conjuntas, aunque esta coordinación ha adquirido diferentes connotaciones en cada país. Las acciones de coordinación comenzaron en 1994, cuando una organización de Estados Unidos, en coordinación con sindicatos y organismos no gubernamentales locales, llevó a trabajadoras hondureñas, menores de edad, a testificar ante el senado de Estados Unidos. Ahora bien, la primera campaña internacional en la cual participaron sindicalistas y no sindicalistas, así como sindicalistas y activistas de Estados Unidos, se llevó a cabo en 1995, cuando se presionó a la compañía *The Gap* a responder por el despido de cientos de sindicalistas de una maquila, que trabajaban para ella en El Salvador. En casi todos los países centroamericanos, a excepción de Costa Rica, ya se han articulado algunas iniciativas conjuntas para realizar campañas de denuncia y/o de apoyo a sindicatos que han visto amenazada su existencia por problemas de represión sindical.

En el caso de Costa Rica, hay muy pocas organizaciones (tanto sindicales como de organismos no gubernamentales) que están aún activas en cuanto a su participación en los aspectos laborales de los trabajadores de las maquilas. En el pasado

se mostró mucha beligerancia respecto a las acciones internacionalizadas, como las sucedidas en torno a las denuncias realizadas por sindicatos locales, en coordinación con sindicatos de Estados Unidos, para solicitar una revisión de la participación de Costa Rica en el Sistema General de Preferencias arancelarias de Estados Unidos, que dentro de sus cláusulas incluye el respeto a los derechos laborales. Sin embargo, los discursos sindicales actuales en relación con la participación de organizaciones extrarregionales son de tipo "antiintervencionista". Por otro lado, dichas organizaciones tampoco muestran apertura para trabajar en conjunto con organizaciones no sindicales. Según algunos, las organizaciones de mujeres, involucradas en el tema, y la atención focalizada de apoyo a estas organizaciones, "dividen a la clase trabajadora". No obstante, tampoco las organizaciones de Estados Unidos han mostrado interés en coordinarse con organizaciones costarricenses.

Las organizaciones centroamericanas han permitido el involucramiento de sindicalistas y activistas de los países productores, porque comprenden que pese a la existencia de intereses diferentes —no necesariamente convergentes—, los sindicatos y las organizaciones solidarias del Norte pueden convertirse en fuertes aliados de los y las trabajadoras organizadas del Sur. Los gobiernos locales son cuestionados con frecuencia por la permisividad con que abordan las denuncias a las violaciones de los derechos de las trabajadoras de estas plantas, y han demostrado poco interés y capacidad ante las constantes denuncias relacionadas con violaciones a los derechos laborales en las maquilas. En este marco, no ha resultado provechoso presentar las denuncias ante ellos. Éstas se están dirigiendo hacia las compañías transnacionales. En principio, una empresa transnacional tiene un mercado ante el cual debe responder y una imagen que cuidar. La forma de llegar a estas grandes compañías es a través de sus consumidores, quienes —según afirman los activistas de los países consumidores— tienen derecho a saber dónde y en qué condiciones se fabrican sus productos. El público consumidor aparece, pues, como un nuevo actor.

En los países donde hay maquila, las organizaciones han tomado conciencia de este nuevo fenómeno, pues para incidir en la opinión pública de los países consumidores, es necesario el contacto y las alianzas con los organismos no gubernamen-

tales y los grupos de solidaridad de esos países, especialmente de Estados Unidos. No obstante, las relaciones entre estos dos actores no son simétricas, y no sólo por la disponibilidad de recursos con los que cada uno cuenta. Por lo general, las iniciativas provienen de los países consumidores, y no siempre se escuchan y valoran la opinión y los intereses de las organizaciones de los países en donde existen empresas maquiladoras.

Generalmente, las organizaciones solidarias de los países consumidores se vuelven cooperadoras, pues el aspecto económico es fundamental a la hora de medir fuerzas con otras instancias. Sin embargo, la asimetría es mucho más profunda. Los contactos se realizan desde los países consumidores y estas organizaciones son las que cuentan con la capacidad de dirigir las acciones en la arena internacional. Esto limita a las organizaciones centroamericanas en el control de las estrategias que aseguren que éstas respondan a sus necesidades (Anner, 2000).

Además, hay que tomar en cuenta que las organizaciones sindicales y de activistas del Norte pertenecen a sociedades con mayor tradición democrática, mayor desarrollo de las ciudadanías sociales y políticas de sus habitantes, y con una trayectoria más sólida en cuanto a la organización, que se basa en determinados intereses y en la formulación de demandas al Estado. Por el contrario, las organizaciones del Sur, especialmente los sindicatos, son organizaciones que recién han salido de procesos dictatoriales o de guerras civiles ocasionadas, precisamente, por la falta de democracia y de espacios de expresión, los cuales constituyen obstáculos para la agregación de intereses de las organizaciones de la sociedad civil y les ocasionan problemas de representatividad.

Esta asimetría tiene consecuencias en las nuevas acciones y en la formación de los nuevos actores que podrían estarse gestando. Obviamente, en el corto plazo, las consecuencias más notorias serán las relacionadas con la poca capacidad de respuesta y de propuesta de las organizaciones locales frente a la problemática de la maquila, así como a la debilidad de las coaliciones que pueda establecerse entre ellas y las de los países consumidores.

3. El problema de la representación y la agregación de intereses en la maquila

Ciertamente, la actividad de los organismos no gubernamentales que trabajan de acuerdo con las

temáticas de “los nuevos movimientos sociales”, se incrementó de manera importante, en especial, durante la década de los ochenta. Esta actividad ha estado relacionada, por un lado, con los vacíos e ineficiencias del Estado para satisfacer las demandas sociales, y, por el otro, con el vacío que ha dejado la debilidad del movimiento social. En ese sentido, las actividades implementadas por los organismos no gubernamentales que van más allá de sus funciones técnicas para las cuales fueron creadas (e incluso sustitutivas de actores sociales tradicionales, en algunos casos), indicarían un síntoma de debilidad de la sociedad civil y un déficit de las democracias, que no han permitido la organización y consolidación de grupos de interés, ni han procurado la satisfacción de los derechos de la ciudadanía social (Sojo, 1998).

Desde este punto de vista, los organismos no gubernamentales constituyen una alternativa de organización de la sociedad civil, que les ha permitido la agregación de intereses y la formulación de demandas al Estado y, en el caso de la maquila, a la empresa. La actividad de los organismos no gubernamentales representa un esfuerzo por mantener la capacidad de acción de las trabajadoras, en momentos en los cuales los sindicatos no pueden y no tienen espacios para hacerlo. Sin embargo, no hay que olvidar que estas instituciones no representan más que una alternativa coyuntural, por lo tanto, sería peligroso fincar demasiadas esperanzas en la capacidad de éstas.

En primer lugar, porque su existencia depende de la ayuda que recibe y, por tanto, de los intereses de los organismos financiadores. En segundo lugar, porque las funciones de representación son “tendencialmente autoasignadas” y sus representantes no necesariamente son representativos de las organizaciones o de grupos de interés ni de procesos de elección de representantes. “Para que haya representatividad es menester que haya una fuerte agregación de las demandas procedentes de individuos y de sectores de la vida social muy diversa... La segunda condición de la representatividad de los actores políticos se deriva de la primera. Es preciso que las categorías sociales sean capaces de organización autónoma en el plano mismo de la vida social, es decir, por encima de la vida política” (Tourraine, 1994). A partir de esa definición de representatividad, ¿es posible que las trabajadoras y los trabajadores de la maquila hayan encontrado en los sindicatos, o en los organis-

mos no gubernamentales de mujeres o de derechos humanos, alguna forma de representatividad?

La pregunta es compleja. Por un lado, tanto los sindicatos como los grupos que no están sindicados tienen problemas para convertirse en representantes de esta población. Para Touraine, el que pueda hablarse de representatividad en las sociedades actuales implica el reconocimiento de las contradicciones básicas de la sociedad y de los sujetos que la conforman. Esto lleva implícito la capacidad de estos sujetos para expresar sus demandas y agregar sus intereses, lo cual todavía es una utopía para los países centroamericanos.

Por otro lado, el objetivo es representar a esta población en las luchas relacionadas con cuestiones laborales, aunque no se sabe si esta población tiene, en efecto, alguna identificación laboral definida.

La presencia masiva de mujeres jóvenes constituye una población a la que los actores laborales tradicionales, como los sindicatos, no están acostumbrados. Las dificultades que enfrentan estas trabajadoras para participar de manera activa en la vida sindical no se deben sólo a la actitud antisindical de los empresarios maquileros, ni a las condicionantes que sufren como mujeres (doble jornada, sumisión a la jerarquía del compañero, discriminación, etc.), que efectivamente son una barrera a cualquier intento de organización. Las dificultades obedecen también a la falta de identificación con el puesto de trabajo y con su condición de trabajadoras. Las jornadas de trabajo, excesivamente largas, la alta rotación laboral y la falta de experiencia organizativa previa, complica el panorama a estas trabajadoras en la formación de una identidad obrera.

Estudios realizados en el área centroamericana muestran que las trabajadoras de las maquilas (especialmente las más jóvenes), antes de verse a sí mismas como explotadas, la maquila les brinda la oportunidad de experimentar una sensación de emancipación y de liberación contra la sujeción de las autoridades patriarcales a la cuales habían estado sujetas. El poder adquisitivo que los salarios les proporcionan, les permite disfrutar de cierto nivel de independencia respecto de los padres o compañeros de vida.

La maquila es un espacio donde convergen diferentes tipos de mujeres, es un lugar donde podemos encontrar un abanico de experiencias

humanas y femeninas. La reunión de diversidades, combinada con la independencia económica por el manejo del dinero, puede ser la matriz donde se esté gestando otro modelo de mujer cuyo perfil aún no alcanzamos a visualizar (Del Cid, Castro y Rodríguez, 1999).

En este contexto, parecería como si la formación de conciencia obrera es más factible en los y las trabajadoras que han laborado más años en la fábrica y que han adquirido una mayor capacitación y/o especialización en ciertas tareas, no fácilmente sustituibles. "Los y las trabajadoras jóvenes conversan poco acerca de las condiciones de empleo y, en algunos casos, muestran mayor identificación con la empresa y procuran explicitarla frente a los supervisores" (Sandoval, 1996).

Durante los últimos años, los espacios laborales definidos no representan un potencial para la formación de identidades laborales colectivas, susceptibles de ser canalizadas a través de la organización sindical tradicional. En el sector de los nuevos transables, donde se ubica la maquila, la fuerza de trabajo empleada es demasiado joven como para tener una identificación laboral definida. Además, dada la mala calidad del empleo y la alta rotación del mismo, tampoco por este lado existe posibilidad de integración y de formación de esas identidades colectivas. Los sindicatos, pues, aparecen como grupos frágiles en el actual marco de relaciones laborales (Pérez Sáinz, 1996). Más aún si se toma en cuenta su poca flexibilidad para adaptarse a las nuevas realidades y al nuevo proletariado que ha surgido en la maquila. Sin embargo, y más allá de la discusión sobre la formación de identidades de esta población, de acuerdo con algunos estudios, los y las trabajadoras siguen considerando a los sindicatos como instituciones que defienden a los y las trabajadoras. Esta opinión favorable al sindicalismo es mayor en Costa Rica y en Honduras (Cordero, 1999).

Los sindicatos no han sido sensibles a la problemática de las mujeres y tampoco han diseñado estrategias que permitan una afiliación masiva de éstas. Los sindicatos están integrados, en su gran mayoría, por hombres. Los porcentajes de afiliación de las mujeres son más reducidos cuando se trata de su participación en las directivas sindicales. En El Salvador, este porcentaje es del 13 por ciento, mientras que en Nicaragua es del 30 por ciento. En cualquier caso, las mujeres que integran las directivas sindicales son siempre minoría. A

este dato se suma el hecho de que la mayoría de las mujeres directivas están a cargo de los puestos de educación, como secretarías de "asuntos femeninos", etc. y no de aquellos cargos que definen las líneas gruesas de la política sindical o las negociaciones colectivas, cuando las hay.

En términos generales, los hombres sindicalistas consideran que la falta de participación de las mujeres es un problema de ellas y no un problema de los sindicatos. Una investigación sobre el tema, realizada en El Salvador, sostiene que el problema de la participación de las mujeres en los sindicatos presenta las siguientes características.

- (a) Una lógica de funcionamiento que no se adapta a las funciones femeninas ni responde a sus intereses... y [que] impone una separación entre la vida pública [el sindicato] y la vida privada [el hogar], que exige sacrificar la vida personal y familiar en aras de la militancia sindical.
- (b) Predominio de procedimientos irrespetuosos y machistas entre los hombres sindicalistas que crean para las mujeres sindicalistas un contexto de permanente acoso sexual, que las vuelve en muchas oportunidades extremadamente vulnerables.
- (c) Ausencia de apoyos específicos para que las mujeres sindicalistas puedan disminuir la carga de trabajo reproductivo de sus familias, lo cual constituye la principal explicación del por qué la militancia sindical significa para la mayoría de mujeres que lo intentan, un aumento en sus responsabilidades... Esta mayor carga física y emocional que deben asumir las mujeres sindicalistas, marca una diferencia significativa en cuanto a las posibilidades reales del hombre y la mujer de desarrollarse en el ámbito sindical y ubica a las mujeres en situación de desventaja.
- (d) Hegemonía de prácticas masculinas en el ejercicio del poder, que se traducen en el comportamiento autoritario, centralizador, rígido, no siempre democrático, que no concibe un espacio para lo emocional... Algunas mantienen este poder al asumir un papel pasivo y al evitar toda lucha por el poder. En cambio, otras lo hacen ejerciendo el poder por medio de prácticas masculinas, o bien "escondiendo" las discriminaciones existentes y subestimando las reivindicacio-

nes "típicamente femeninas", tales como las guarderías y el tiempo para lactancia (Martínez y Quinteros, 1997).

4. El surgimiento de actores no exclusivamente sindicales

Así como el Estado pierde protagonismo para responder a las demandas de bienestar de su población, la falta de espacio para la organización sindical ha generado la aparición de otros actores en el ámbito de las reivindicaciones laborales.

En el caso particular de la maquila de ropa, la presencia sindical es casi inexistente. En la región centroamericana existe un total de 955 empresas maquiladoras, de las cuales, en 1999, 57 tenían sindicatos (incluyendo los que están acefálicos). De esos sindicatos, 28 se ubicaban en Honduras; 10, en Nicaragua; 4, en El Salvador; 10, en Costa Rica (aunque todos están acefálicos) y ninguno en Guatemala. En Costa Rica, Guatemala y El Salvador se ha reducido el número de sindicatos activos, mientras que en Honduras y en Nicaragua el número de éstos se ha incrementado. El sindicalismo en la maquila de Centroamérica (a excepción de Honduras) no logra reunir ni siquiera al 0.5 por ciento de la población trabajadora de estas fábricas (Cordero, 1999).

En materia de contratación colectiva, la situación es aún más preocupante, ya que, a excepción de Honduras, no existen contratos vigentes en ningún país centroamericano. Según las organizaciones sindicales, la violación al derecho de libertad de organización sindical es una de las más graves que cometen las empresas maquiladoras. Es común la práctica de despidos al menor indicio de organización sindical; además de ello, las empresas realizan acciones para impedir y/o dificultar la organización sindical.

Los dirigentes sindicales también mencionan la existencia de "listas negras", que contienen los nombres de las personas despedidas por razones sindicales, listas que circulan entre los empresarios de la maquila, para impedir que estas personas sean contratadas por otras empresas. Los problemas para la organización sindical provienen también de la falta de una fiscalización rigurosa por parte de los ministerios de trabajo, así como la localización geográfica dispersa de las maquilas.

Cabe señalar que en este problema también influye la misma debilidad de las organizaciones

sindicales locales y los problemas generados por la falta de estrategias adecuadas al nuevo proletariado que se encuentra en las maquiladoras. Los sindicatos no han mostrado éxito en sus estrategias de reclutamiento de la población femenina y son frecuentes las críticas por hechos que no son sometidos a consideración, como la doble jornada laboral de las mujeres y las responsabilidades familiares de ellas.

En el caso de Costa Rica, hay que añadir el peso de las organizaciones solidarias. Para 1999, éstas ascendían a 1 981, cuyo total de afiliados era de 211 038. Los sindicatos inscritos (considerando también a los que estaban acefálicos) eran 662. Ciertamente, este tipo de organizaciones parecen tener el beneplácito de los empresarios maquiladores y representan la más seria competencia para los sindicatos costarricenses.

Obviamente, esas afirmaciones quedan supeditadas a la existencia de un contexto en el cual la organización sindical pueda desarrollarse, es decir, un contexto en donde la libertad de organización sea una realidad en la que las y los trabajadores tengan interés por afiliarse y en donde existan espacios para llevar a cabo las luchas correspondientes.

En Centroamérica, el sindicalismo ha perdido presencia en comparación con los países de Suramérica y México; sin embargo, reúne algunos elementos coincidentes con los supuestos establecidos para el resto de América Latina. Por otro lado, en Centroamérica ha sido difícil la conformación de actores de "clase", esto significa que la incorporación del movimiento sindical ha estado subordinada a los procesos políticos.

No obstante lo anterior, existen dos situaciones que definen y diferencian el panorama sindical centroamericano de la última década, respecto a los demás países latinoamericanos. En primer lugar, si bien el desarrollo organizativo de la posguerra estuvo ligado al "pacto social" entre sindicatos y Estado, éste no tuvo la intensidad ni la cobertura que pudo haber alcanzado en otras latitudes. La otra situación que diferencia a Centroamérica es la hiperpolitización de la acción sindical. Durante los años ochenta, la dependencia que la acción sindical mantuvo respecto al Estado y/o

a los partidos políticos, fue más intensa debido a la situación geopolítica de la región en los años de la guerra fría y, posteriormente, por los conflictos bélicos que azotaron directamente al menos a tres países centroamericanos. En los años ochenta, los sindicatos experimentaron una mayor debilidad, a excepción de Honduras. En Guatemala, estas organizaciones se mantuvieron prácticamente en la clandestinidad. En Costa Rica,

resultaron afectadas por las políticas de ajuste y fueron desplazadas por el creciente solidarismo. En Nicaragua, donde inicialmente fueron favorecidas por el gobierno sandinista, recibieron al nuevo siglo con serios proble-

mas de autonomía y de conflictividad entre la base y la dirigencia (Pérez Sáinz, 1996).

En El Salvador, donde hubo una intensa actividad social, los sindicatos tuvieron graves problemas generados por la falta de autonomía y la poca experiencia en el trabajo sindical. Las organizaciones sindicales estaban suscritas, durante casi toda la década de los ochenta, a proyectos políticos que no les demandaban un trabajo propiamente sindical. El trabajo reivindicativo estaba subsumido a la lucha política. Los sindicatos, una vez terminadas las guerras civiles, no tenían suficiente formación ni experiencia en materia de estrategias de afiliación, formación sindical, negociación de contratos colectivos, recolección de cuotas sindicales, etc. (Anner, 1996).

La situación problemática en la que se encontraban los sindicatos centroamericanos en el momento en que apareció la maquila, la presencia de un nuevo espacio laboral conformado por un proletariado nuevo y novedoso —integrado fundamentalmente por mujeres jóvenes—, así como el grado de conflictividad que adquirieron los problemas laborales ante la opinión pública, contribuyeron a que, a nivel nacional, otras organizaciones no sindicales participaran de manera activa en la defensa de los derechos de las trabajadoras de este sector.

En todos los países de la región hubo organizaciones no sindicales que se involucraron, en distintos niveles, en las acciones laborales, desde la capacitación y asesoría, hasta en la organización de trabajadoras y en la implementación de estrate-

Los sindicatos no han sido sensibles a la problemática de las mujeres y tampoco han diseñado estrategias que permitan una afiliación masiva de éstas.

gias de defensa de los derechos laborales individuales y colectivos. En algunos casos, en confrontación directa con los sindicatos; en otros, en coexistencia más o menos tolerante, y, en algunos otros, en colaboración y coordinación.

5. Las organizaciones de mujeres en el campo de acción laboral

La participación de organizaciones no sindicadas en asuntos laborales sucede cuando los sindicatos no han podido establecerse. Los sindicatos no son los únicos que hacen trabajo reivindicativo en las maquilas, así como tampoco son los únicos a los cuales se les ha encargado la vigilancia del respeto de las leyes laborales y de la defensa de los y las trabajadoras. Entonces, el trabajador que surge en las maquilas no está exclusivamente sindicado.

Entre las organizaciones no sindicales, las más activas de la región son las de mujeres y las de derechos humanos. Las organizaciones de mujeres, en particular, han comenzado a realizar acciones directas en defensa de los derechos laborales y han desarrollado mecanismos alternativos de organización de las trabajadoras de las maquilas. Se ha hecho énfasis en aquellos derechos y situaciones que no forman parte de las reivindicaciones tradicionales: protección a la maternidad, acoso sexual, trabajo de menores, empoderamiento de las mujeres dentro de las organizaciones, doble jornada de las mujeres trabajadoras, entre otros.

Para estas organizaciones, en la maquila se presenta un nuevo proletariado que debe ser atendido, tomando en cuenta no sólo los problemas que comparte con los obreros industriales, sino las particularidades de su género. En Honduras y Nicaragua, estas trabajadoras han implementado nuevas formas de organización, cuyas estructuras son menos rígidas que las de los sindicatos, y se les ha capacitado en materia de derechos laborales y de género. En Nicaragua, a partir de esta nueva forma de convocar a las obreras, se propuso un estilo alternativo de representación de estas trabajadoras y de defensa de sus derechos laborales —realizado directamente a través de una organización de mujeres—, ante el gobierno y los empresarios nacionales. Para estas entidades, los derechos sindicales no forman parte de su agenda, aunque en Honduras sí han intervenido en más de algún conflicto de carácter colectivo y sindical.

Las organizaciones no sindicales también han estado, de una u otra manera, inmersas en los problemas de politización, partidización y falta de autonomía que ha caracterizado al movimiento social latinoamericano. Así mismo, en Centroamérica, estas organizaciones comparten con los sindicatos las limitaciones que les impuso la situación bélica y política de la región. Este es el caso de las organizaciones de mujeres y las de derechos humanos.

La situación y los conflictos políticos centroamericanos de los años ochenta afectaron a las organizaciones de derechos humanos. Durante esos años, estuvieron inmersas en las luchas por los derechos a la vida y a la libertad, y en las denuncias de violaciones a los derechos humanos básicos. Conforme la región entraba a una fase más estable, las áreas de trabajo se desplazaron hasta los derechos de la segunda y tercera generaciones. De esta manera, estas organizaciones comenzaron a incursionar en los asuntos laborales y, en particular, en las maquilas. Muchas de las denuncias que se reportaron de estas fábricas comprometieron no sólo los derechos laborales y/o sindicales, sino los humanos, que son los relativos al respeto a la dignidad de la persona humana. Las denuncias sobre maltratos físicos y acoso sexual no son extrañas en este ambiente.

Las organizaciones de mujeres, en Centroamérica, son relativamente jóvenes. Algunas autoras sostienen que las que conocemos ahora surgieron en la década de los años ochenta. En todos los países de la región, con excepción de Honduras y Costa Rica, estas organizaciones aparecieron ligadas a movimientos revolucionarios, en apoyo de las luchas populares. "El movimiento de mujeres surgió del seno de otros movimientos, desdibujado y con escaso desarrollo de identidad" (Montenegro, 1997). Posteriormente, este movimiento se vuelve autónomo respecto a los partidos políticos. No obstante, muchas de estas instituciones mantienen el ritmo y los métodos de trabajo que aprendieron durante su militancia partidaria.

Entre los factores que fomentaron esa búsqueda de autonomía pueden señalarse los siguientes: el debilitamiento del movimiento popular, la crisis de los partidos de izquierda y de los paradigmas político-ideológicos; la crisis económica, la cooperación internacional, así como un ambiente regional favorable. Algunas organizaciones rompieron definitivamente con las fuerzas políticas de donde surgieron. Otras, sin embargo, mantienen cierto

nivel de relación, aunque con una manifiesta actitud crítica constante por la poca inclusión de la mujer y los obstáculos que encuentran en las organizaciones mixtas ante las demandas de las mujeres y ante su participación en los puestos de elevada jerarquía en dichas organizaciones.

En este contexto y a este nivel de desarrollo, las organizaciones de mujeres comenzaron a interesarse por las trabajadoras de la maquila. De acuerdo con su estilo de trabajo, a estas organizaciones les interesa no sólo la problemática laboral de estas trabajadoras, sino lo relativo a la subordinación de género. De esta manera, combinan las acciones de protesta y de denuncia con las de capacitación y concientización.

Es importante aclarar que los movimientos u organizaciones de mujeres no son equivalentes a movimiento u organizaciones feministas (como tampoco ninguno de estos calificativos es sinónimo de movimiento "femenino"). Entre ambos existen tensiones y diferencias más o menos marcadas. Básicamente, estas diferencias tienen relación con la concepción sobre el ejercicio del poder, la forma de construcción de la democracia y la naturaleza de la subordinación de las mujeres, así como con las experiencias políticas y organizativas (el trabajo con y dentro de grupos mixtos, por ejemplo), y los métodos de trabajo. Asimismo, aún constituyen puntos de diferenciación las posiciones adoptadas frente a temas específicos, como el trabajo en espacios mixtos, la libre opción sexual y el aborto.

Para las feministas, lo económico no es el único terreno de asimetrías relevantes dentro de la sociedad. Tampoco es la única fuente del poder y no es, por tanto, el único terreno de lucha. En este contexto, las luchas por la liberación de la mujer son igualmente válidas y, más bien, reclaman autonomía sobre otro tipo de luchas y rechazan la subordinación de la misma hacia otros actores.

... la organización de las mujeres en torno a reivindicaciones propias supone no únicamente movilizar y elaborar plataformas reivindicativas, sino una ruptura con la manera tradicional de establecer prioridades en el trabajo político y con los rasgos que, dentro de las organiza-

ciones tradicionales, han logrado cimentar la autoridad masculina. Esta realidad va a tener incidencia en las formas de organización que asumen las mujeres... (Sojo, 1985).

La relación entre las organizaciones sindicales y no sindicales es sumamente complicada. Ambas forman parte de tradiciones diferentes y mantienen diferentes estilos de trabajo. Los sindicatos han formado una parte fundamental de las formas de representación de intereses en las sociedades industriales, las cuales están organizadas en torno a la producción, el trabajo y la política. Los actores correspondientes (la "clase obrera", los partidos políticos, etc.) actúan en ese marco y el sindicato se convierte en la organización que simboliza y

expresa las luchas básicas correspondientes. Los sindicatos se han considerado representantes de las contradicciones básicas de las sociedades capitalistas actuales y representantes legítimos de

los intereses de los trabajadores (en masculino). Además de ello, éstos han sido espacios de poder fundamentalmente masculino, no sólo en cuanto a la membresía y composición de sus juntas directivas, sino también en cuanto a las formas de ejercer el poder.

Las organizaciones de mujeres y de derechos humanos, por su lado, estarían formando parte de otro tipo de movimientos, en los cuales la agregación de intereses se hace en torno a demandas no relacionadas con el trabajo, sino con expresiones de identidades: etnia, género, nacionalidad, etc. e incluso, frente a fenómenos más globalizados, como la ecología y los derechos humanos. Es decir, con todas aquellas categorías que en el pasado se consideraron como subjetivas-privadas o cualidades demográficas. Las utopías de estos actores ya no persiguen el establecimiento de un régimen político en particular, éstas, más bien, se han convertido en utopías de género, ecológicas o de la universalización de los derechos humanos fundamentales (Garretón, 1998).

Estos nuevos movimientos se encuentran replanteando su relación frente al Estado. Parten de la premisa de que éste no es capaz de solventar sus demandas y que es necesario reconstruir una sociedad civil independiente de las regulaciones de aquel, que pueda controlar más directamente

Entre las organizaciones no sindicales, las más activas de la región son las de mujeres y las de derechos humanos.

las políticas que la favorezcan. Sin embargo, a diferencia de las tesis neoconservadoras —de acuerdo con las cuales los estados están realizando muchas reformas e implementando políticas de descentralización (sobre todo las impulsadas por los organismos financieros internacionales)—, que sostienen la despolitización paulatina del Estado, la acción colectiva de estos movimientos estaría demandando una politización de la misma sociedad civil y, por tanto, de las preocupaciones que anteriormente eran consideradas privadas (Offen, 1998).

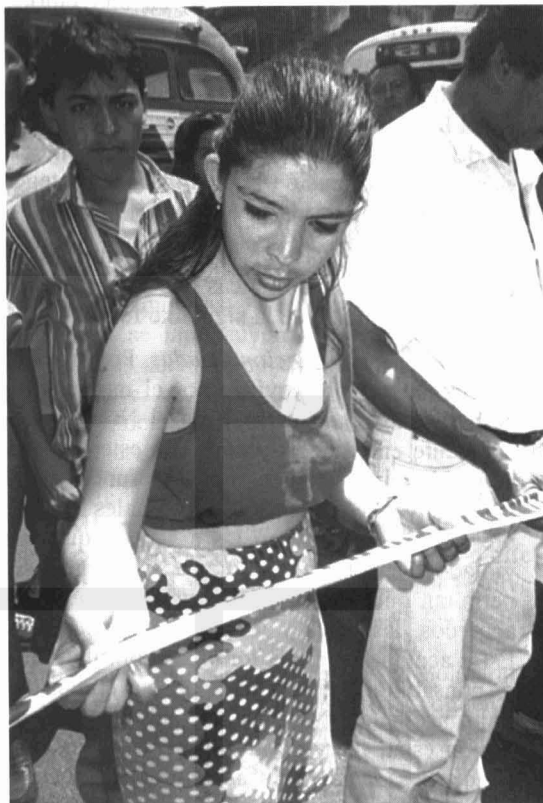
Los estilos de trabajo de ambos tipos de organizaciones (sindicales y no sindicales) son también muy diversos. Las organizaciones de mujeres y las que se derivan del movimiento feminista, por ejemplo, se caracterizan por mantener estructuras organizativas informales y un fuerte recelo frente a ejercicios autoritarios de poder. Incluso, en muchos casos evidenciamos cierta tendencia al separatismo y al encierro. Esto es comprensible porque cuando las mujeres participaron en las luchas políticas, sindicales, etc., sus necesidades fueron relegadas a un segundo plano y sus propias luchas fueron subordinadas. Las mujeres que trabajan en espacios mixtos, como los sindicales, encuentran resistencia no sólo a la incorporación de sus demandas y necesidades particulares, sino a su propia participación y a la obtención de cargos de alta jerarquía en las organizaciones (Sojo, 1985).

La acción colectiva que se perfila es, entonces, amplia, tanto por los actores involucrados (nuevos actores) como por el alcance de las luchas (universalistas). Este hecho, aunque es un fenómeno principalmente de los países más industrializados, también ha tenido repercusiones en el área centroamericana.

Las organizaciones de mujeres también han actuado por su cuenta en otro tipo de acciones: vigilancia independiente, capacitación, organización, incidencia política y formación de redes regionales.

5.1. Vigilancia independiente

La vigilancia no estatal de las empresas maquiladoras de ropa se ha estado realizando desde principios de los noventa en Estados Unidos, principalmente en la ciudad de Los Ángeles. Cerca del 77 por ciento del total de estas maquiladoras, en esta ciudad, han sido vigiladas con este sistema. En tanto que la verificación privada se ha



convertido en un gran negocio para las firmas auditoras, que en promedio realizan unas 10 000 auditorías al año (Bonacic y Esbenshade, 2000). Sin embargo, la vigilancia realizada por las organizaciones de la sociedad civil es una actividad más reciente.

En términos generales, la vigilancia independiente se refiere a un mecanismo no estatal que vela por el cumplimiento de las leyes laborales nacionales y del código de conducta de la empresa contratante, en una maquila determinada. A través de este trabajo se busca el involucramiento de las firmas transnacionales, que están a la cabeza de las cadenas de la industria de ropa, para vigilar las condiciones de trabajo en las cuales se elaboran sus productos. Esta actividad es realizada por organizaciones no sindicales de la sociedad civil.

La vigilancia independiente se concreta, por vez primera, después que apareció el caso de Mandarin, en 1996⁴. Al año siguiente, ocurre otra

4. Mandarin es una fábrica de capital taiwanés, instalada en El Salvador, que durante 1995 despidió a más de trescientas personas que habían conformado un sindicato. Las acciones de actores nacionales en protesta al

experiencia similar en Honduras, en una fábrica —cuyo capital era coreano— llamada Kimi de Honduras. En ambos casos, la vigilancia estuvo a cargo de organizaciones no sindicales de la sociedad civil local. En Honduras, se contó con la presencia de una organización feminista, que contempló dentro de la discusión la prioridad de proteger a las mujeres embarazadas.

Pese a las diferencias de vigilancia entre Mandarin y Kimi, las características generales de cada caso pueden detallarse de la siguiente forma.

- *Son acciones transnacionalizadas.* Por un lado, son iniciativas promovidas por el movimiento de activistas *antisweatshop* en el Norte, especialmente en Estados Unidos. En este modelo, la presión internacional ha sido fundamental para convencer a las multinacionales de que presionen a sus contratistas a aceptar que han violado los derechos sindicales y, luego, que permitan que se vigile el cumplimiento de los acuerdos, las leyes y los códigos respectivos. Estas acciones son una forma de contribuir a la responsabilidad corporativa de las compañías transnacionales. No obstante, sus terrenos de acción están fuera de las fronteras nacionales, aunque las demandas sean remitidas a una fábrica localizada en el Sur. La vigilancia independiente actúa —al igual que las iniciativas a lo pecera— en los terrenos globales de las cadenas de producción de ropa.
- *Son acciones que cuestionan el papel del Estado en el resguardo de los derechos laborales.* El hecho de que organizaciones no estatales asuman tareas originalmente de responsabilidad del Estado, refleja la debilidad de los mecanismos de protección a los y las trabajadoras, y es un hecho más que refleja la creciente politización de la sociedad civil. Esta situación varía en las distintas realidades nacionales y en

los distintos contextos de la cadena en que se estén enmarcando las acciones. Mientras que en El Salvador era más efectivo demandar a *Gap* que al Ministerio de Trabajo, en Honduras era más provechoso demandar a la *Bipartita* o a la *Tripartita*, que a *JC Penney*.

- *Son acciones no sindicales.* Aunque sean cuestiones sindicales las que lo hayan detonado y los participantes sean los sindicatos, locales e internacionales, los organismos no gubernamentales son los que promueven y ejecutan las acciones. La vigilancia independiente es una nueva área de trabajo para los organismos no gubernamentales interesados en asuntos laborales, y constituye, además, una iniciativa no sindical en áreas en donde los sindicatos no han tenido espacio para actuar.
- *Requieren instrumentos novedosos de auditoría social,* anteriormente utilizados en empresas privadas de auditoría. Los organismos no gubernamentales laboran en una nueva área de trabajo y se enfrentan a nuevas exigencias de profesionalización. Por otro lado, los códigos de conducta (iniciativas no estatales) se convierten en un instrumento de verificación y, en consecuencia, en una nueva herramienta para realizar acciones reivindicativas.
- *Implica la interacción y la coordinación de varios actores.* Además de los actores directamente involucrados en la fábrica concreta, estos esfuerzos demandan una amplitud de contactos y de relaciones dentro y fuera del país. Para las sociedades centroamericanas, esto implica la incorporación de nuevos mecanismos de acción laboral que deben usarse en las redes institucionales nacionales, para la defensa y el resguardo de los derechos laborales de la ciudadanía. Esto, a su vez, demanda el involucramiento de otros actores laborales relevantes en los

despido y en apoyo a las sindicalistas, no rindieron fruto en los espacios nacionales. El gobierno salvadoreño no sólo no respondió a las quejas, sino que acusó a los activistas nacionales de “traidores a la patria” por promover acciones que harían huir a otros inversionistas maquiladores y dejarían sin empleo a miles de personas. Los activistas nacionales pronto encontraron respaldo en activistas de Estados Unidos, quienes promovieron una amplia campaña frente a las tiendas *GAP*, en Estados Unidos (ésta era el principal cliente de Mandarin). Poco a poco, y ante la insistencia de las denuncias, *GAP* fue cediendo a las presiones. En lugar de retirarse del país (como inicialmente había planteado), colaboró activamente para que, en marzo de 1996, se firmara un acuerdo en el que Mandarin accedía a recontratar a las despedidas, a no limitarles la libertad de organización y a aceptar la vigilancia independiente de las condiciones de trabajo en la fábrica. Por último, las trabajadoras despedidas comenzaron a regresar, en octubre de 1996, y las condiciones de trabajo en la fábrica mejoraron notablemente (GMIES, 1998).

espacios nacionales, en especial de los sindicatos.

- *Tienen límites en cuanto a efectos multiplicadores y a la incidencia.* Los casos estudiados evidencian la capacidad de resistencia y de bloqueo que tienen las empresas transnacionales y las maquilas locales, aun cuando sus clientes se encuentren presionados. Aunque en ciertas ocasiones son sensibles a las presiones, en otras no responden de manera favorable. Las posibilidades de multiplicación de las experiencias están limitadas por esas resistencias. En cuanto a las incidencias, con la información recabada nos damos cuenta de que si bien es posible asegurar el cumplimiento de las leyes y de los códigos de conducta —a través de los cuales se pueden mejorar las condiciones de trabajo, incluido el derecho a libertad de organización sindical—, la vigilancia independiente no conduce al fortalecimiento de los sindicatos. Éste es mediado por otros actores que no se encuentran dentro de la jurisdicción de la vigilancia independiente.
- *Presentan la posibilidad de incorporar y reivindicar demandas no tradicionales y específicas a la población trabajadora de las maquilas.* Tanto en El Salvador como en Honduras, las organizaciones vigilantes se enfocan en la problemática de las trabajadoras de maquila. En Honduras, se destacó la protección a la maternidad de quienes ya laboraban en la empresa. En El Salvador, se logró la anulación de las pruebas de embarazo en las mujeres que querían entrar a laborar. Asimismo, en ambos casos se mantuvo una estrecha vigilancia sobre las denuncias de acoso sexual y malos tratos hacia las trabajadoras, que anteriormente no formaban parte de las reivindicaciones sindicales más tradicionales.

5.2. Organización e incidencia política

Algunas organizaciones de mujeres de la región se dedican especialmente al trabajo de organización de trabajadoras de la maquila, y al trabajo de incidencia política. Las dos organizaciones más activas en este ámbito son La Colectiva de Mujeres de Honduras (CODEMUH), de Honduras, y el María Elena Cuadra (MEC), de Nicaragua.

CODEMUH nace, en 1989, como una organización feminista de mujeres de base, quienes tra-

bajan en las áreas de salud reproductiva, violencia sexual y doméstica, y autoestima. Las fundadoras de esta institución provenían de organizaciones campesinas, sindicales, cercanas a Tegucigalpa, la capital, y Honduras, cuyo interés era la constitución de una organización feminista autónoma. El interés de este organismo por las cuestiones laborales comenzó en 1992 —después de haberse instituido—, cuando las fundadoras extendieron su trabajo hasta las áreas de San Pedro Sula y Choloma, ambas zonas maquileras. Allí comenzaron a trabajar con ellas y se inmiscuyeron en su problemática. Las primeras acciones se dirigieron a capacitarlas en temas diversos, como derechos laborales, derechos reproductivos, salud reproductiva, violencia doméstica, etc.

Las demandas laborales las enviaban a CODEMUH, la cual comenzó a asesorarlas jurídicamente. Poco a poco se fue involucrando en diferentes iniciativas regionales orientadas a resolver la problemática laboral de las mujeres en las maquilas. Es así como posteriormente forma parte de la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de las maquilas y comienza a tratar el tema del código de ética y de los cabildos con el Estado para conseguir su firma. Sin embargo, la inmersión total en el tema laboral y en los mecanismos alternativos de defensa de derechos de las mujeres trabajadoras ocurrió en 1997, con la participación en el Equipo de Monitoreo Independiente, que comenzaba a operar en la fábrica Kimi de Honduras. Desde ese momento, el tema laboral formó parte de una de las principales actividades de CODEMUH, incorporándolo incluso al área de atención a la salud, ahora con énfasis en la salud ocupacional. A partir de EMI, CODEMUH se involucra con redes de acción laboral local, con organizaciones de derechos humanos y religiosas, con nuevas modalidades de acción laboral (la vigilancia independiente) integradas a estrategias de acción en los terrenos globalizados de las cadenas de producción de ropa. Asimismo sigue con sus labores de promoción de derechos de las mujeres y continúa con su autodefinición de organización feminista.

MEC, en cambio, nace en 1994 como una organización de mujeres con vocación preferente, pero no excluyente, hacia los asuntos laborales de las mujeres. Las primeras acciones se enfocaron a las trabajadoras de la maquila, en especial de la Zona Franca Las Mercedes, en la ciudad de Managua. Las actividades principales consistían en la

capacitación de las obreras sobre derechos laborales y en el acompañamiento de procesos relacionados con la resolución de casos individuales, en particular en el reclamo de prestaciones o de reinstalaciones en los despidos arbitrarios o de mujeres en estado de embarazo. Poco a poco, el involucramiento de MEC va más allá de los casos individuales y comienza a plantear propuestas al Estado para definir políticas estatales con el objetivo de proteger a las trabajadoras. En ese sentido, plantea modificaciones a la Ley de Zonas Francas, reformas al Código de Trabajo y un código de ética para el sector de las maquilas. Este código fue firmado por el Ministerio de Trabajo y algunos empresarios de las maquilas, convirtiéndose en Acuerdo Ministerial y de naturaleza vinculante. Asimismo, MEC amplía sus acciones a otros terrenos, no necesariamente ligados a las maquilas, y se descentraliza mediante la instalación de diversas oficinas regionales.

Para el año 2000, MEC contaba con oficinas en siete departamentos de Nicaragua y realizaba actividades diversas, como programas de créditos para microempresarias, ayuda para construcción y mejoramiento de viviendas de las mujeres, una clínica ginecológica móvil, capacitación en oficios no tradicionales, violencia intrafamiliar, empoderamiento de las mujeres, autoestima, actividades productivas varias, técnicas de negociación de conflictos etc. Según Sandra Ramos, directora de MEC, el movimiento ha brindado asistencia y capacitación a más de tres mil mujeres y aglutina a más de 500 promotoras en todo el país. Este grupo no está conformado sólo por obreras de la maquila, sino que incluye también a mujeres desempleadas, trabajadoras domésticas, comerciantes, jóvenes, damnificadas del Mitch, entre otras⁵. Sin embargo, el trabajo en las maquilas si-

gue siendo la actividad primordial de la organización, a través de la cual MEC ha adquirido resonancia nacional e internacional. Este se realiza en tres niveles: (a) asistencia y acompañamiento en los procesos de denuncias de casos individuales, (b) cabildeo a nivel del Estado para plantear reformas a las leyes laborales, y (c) capacitación y organización de las trabajadoras.

La asistencia a los casos individuales se inicia con la recepción de denuncias, hechas por las trabajadoras, referidas de manera fundamental a casos de despidos injustificados y despidos de mujeres embarazadas. Las trabajadoras reclaman su indemnización y sus prestaciones (vacaciones y decimotercer mes, aun en casos de despido justificado —Art. 42 del Código de Trabajo—). En estas situaciones, MEC acompaña a las trabajadoras y resuelve directamente con la empresa o con el Ministerio de Trabajo los asuntos correspondientes. MEC prefiere

[...] la vigilancia independiente se refiere a un mecanismo no estatal que vela por el cumplimiento de las leyes laborales nacionales y del código de conducta de la empresa contratante, en una maquila determinada. [...] se busca el involucramiento de las firmas transnacionales [...] para vigilar las condiciones de trabajo en las cuales se elaboran sus productos. Esta actividad es realizada por organizaciones no sindicales de la sociedad civil.

usar una estrategia no confrontativa con los empresarios y con el gobierno, y, por tal razón, ha mantenido buenas relaciones con el Ministerio de Trabajo y con la Corporación de Maquiladores. Para la organización, la negociación directa permite que las respuestas lleguen con más rapidez a las trabajadoras. Hasta el momento de las entrevistas, han manifestado que todos sus casos los han resuelto de esta forma y que nunca ha requerido de otro tipo de acciones y de alianzas con otros actores dentro o fuera de Nicaragua. Hasta ahora, MEC se ha resistido a coordinarse con actores extrarregionales para la resolución de casos particulares. Asimismo, no muestran interés en participar en campañas contra marcas transnacionales, ya que, a juicio de dicha institución, eso puede provocar la huida de las empresas, con el consecuente desempleo de las trabajadoras, a quienes inicial-

5. Entrevista con Sandra Ramos, directora del Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra (MEC), Managua, 25 de mayo de 2000.

mente se quería ayudar, y el desaprovechamiento de los mecanismos internos de resolución de conflictos.

CODEMUH, por su parte, sí ha intervenido en demandas colectivas e incluso relacionadas con el tema de la libertad de organización sindical, como ha sido el caso de la vigilancia independiente en Kimi. Además, también ha participado en iniciativas que demandan la participación de actores extrarregionales y ha incorporado, a su visión de trabajo, las acciones que se desarrollan en el ámbito de las cadenas globales de producción de ropa. En la actualidad, CODEMUH está preparando un nuevo EMI, en el cual se plantea la coordinación con actores no feministas e integrantes de las redes locales de acción laboral, y la acción dentro de las cadenas de producción de ropa global. Pese a esta nueva fase de internacionalización y de coordinación en espacios mixtos, CODEMUH se sigue definiendo como una organización feminista y mantiene como principio político la acción en los espacios locales, como un aporte al fortalecimiento de las instituciones nacionales encargadas de garantizar los derechos de la ciudadanía trabajadora.

Por último, tanto MEC como CODEMUH han proporcionado capacitación y trabajado en la organización de las trabajadoras. Ambos han desarrollado programas de capacitación para las trabajadoras de las maquilas. A partir de la asistencia a estas jornadas y de los contactos informales fuera de las fábricas, se ha logrado conformar grupos de mujeres y trabajadoras. En total, MEC cuenta con 500 promotoras en todo el país, y la mayoría se encuentra en la Zona Franca Las Mercedes. CODEMUH, por su lado, tiene cerca de 200 mujeres organizadas en las comunidades en las que proporciona asistencia.

La incidencia que tienen las acciones que realiza MEC son muy variadas. Por un lado, las demandas individuales parecen resolverse a favor de las trabajadoras demandantes en la mayor parte de los casos, según declaraciones del mismo MEC, las promotoras de la organización, funcionarias del Ministerio de Trabajo y la Corporación de Zonas Francas. Además, es indudable la capacidad de convocatoria de la organización, que logra mantener un cuerpo de promotoras activas y comprometidas con la organización, así como altos niveles de asistencia a las actividades de capacitación y de consulta pública que realiza. Sin embargo, la incidencia en la regulación de las relaciones



laborales al interior de las fábricas parece aún limitada. MEC no participa en las demandas colectivas, ya sean sindicales o en materia de condiciones de trabajo en una fábrica determinada. Si bien su actuación gira en torno a la fábrica, como unidad productiva, sus intervenciones en este campo se dirigen a los derechos individuales y, más específicamente, al reclamo de prestaciones por despidos.

En apariencia, tanto MEC como CODEMUH representan, en Nicaragua y Honduras, el surgimiento de un nuevo actor laboral no sindical, que realiza acciones de defensa y representación de trabajadores y trabajadoras, así como de intermediación para la resolución de demandas individuales. Este surgimiento se explicaría por los vacíos de las organizaciones sindicales, que impiden solucionar los problemas laborales de las mujeres, así como por la polarización y politización de las organizaciones sindicales. Un miembro, del sexo femenino, de CODEMUH manifiesta que la intervención de organizaciones no sindicales en la defensa de las trabajadoras, responde a que los sindi-

catos se han desentendido de los problemas del nuevo proletariado que surge en las maquilas: "Los nuevos actores van tomando papeles que anteriormente eran de los sindicatos, pero que estos no los asumen. Por ejemplo, el tema del trabajo de menores. Los sindicatos no lo asumen, quien lo asume son los organismos no gubernamentales de derechos humanos. Tal vez ahora no sea tan público el que haya menores trabajando en la maquila, pero en aquellos años (principios de la década de los años noventa) era escandaloso. Había niñas de 13 y 14 años en situaciones terribles. ¿Qué más se podía hacer?"⁶.

De esta manera, MEC y CODEMUH representarían organizaciones que redimensionan las acciones reivindicativas, en torno a un proletariado diferente al que tradicionalmente ha liderado las demandas sindicales. La vocación preferente, no excluyente, por las mujeres trabajadoras implica el surgimiento de nuevas demandas y de nuevas formas de organización y representación, diferentes a las sindicales. La aparición de estos nuevos actores en el terreno laboral trae consigo algunos problemas, inherentes a las formas emergentes de acción laboral en la región: la coexistencia conflictiva con el sector sindical, por problemas de definición de fronteras y competencias entre uno y otro actor. Las diferentes formas de acción generan debates sobre la titularidad de la representación laboral. Sin embargo, el tono que este debate mantenga en cada país, dependerá de la forma de operación de las redes de acción colectiva preexistentes.

Estas organizaciones, aunque no se autodefinen como feministas, intentan reivindicar la especificidad de género que está presente en el proletariado de las maquilas, con lo cual introduce un aspecto novedoso importante a las acciones reivindicativas laborales de la región. Las acciones específicas que se toman en cada caso varían, según la propia historia de cada país y de cada organización. Así, mientras en Honduras y en Guatemala las organizaciones de mujeres, involucradas en acciones reivindicativas, están dispuestas a coordinarse localmente con organizaciones mixtas, en Nicaragua hay más resistencia a este tipo de coordinaciones. Si bien es cierto que en cada una de las organizaciones de la Red existe interés en el fortalecimiento de

los canales internos de resolución de conflictos laborales, en Honduras no se descarta la posibilidad de actuar en los espacios globalizados. En Nicaragua todavía existe resistencia a estas acciones y, en ese sentido, el trabajo se desarrolla sólo a nivel nacional.

Ambas organizaciones, junto a otros organismos de mujeres de distintos países de Guatemala y El Salvador, han formado la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de las Maquilas. Esta Red comenzó a funcionar en 1996 y sus fundadoras son, en su mayoría, mujeres, que han trabajado en espacios mixtos, en especial, en sindicatos. Ellas se han retirado de los sindicatos y les han hecho profundas críticas por la forma en que éstos enfocan los problemas de las trabajadoras.

En sus declaraciones iniciales, la Red define su participación como una respuesta "Ante la situación de discriminación y sobreexplotación que viven las mujeres trabajadoras de la maquila como producto del proceso de globalización de la economía regional y ante la falta de espacios y condiciones propias que les permitan hacer demandas y propuestas sobre sus derechos como mujeres y como trabajadoras". La Red, además, establece que sus objetivos son "Compartir y coordinar esfuerzos en la búsqueda de propuestas alternativas para enfrentar el problema en las maquilas y mejorar las condiciones de las mujeres trabajadoras en la Región Centroamericana"⁷. Es decir, la Red cuestiona, de entrada, los espacios preexistentes para la reivindicación de las mujeres trabajadoras y se plantea con claridad como un espacio alternativo para la presentación de demandas y propuestas relativas a éstas.

Entre las primeras acciones de la Red está la promoción de un código de ética. El objetivo era que los gobiernos reconocieran el instrumento y lo ratificaran como Ley de la República. Hasta el momento, sólo ha sido posible en Nicaragua. No obstante, queda demostrado que la Red pretende, además, reforzar los canales internos de resguardo de los derechos laborales.

6. Conclusiones

De acuerdo con todo lo anterior, las organizaciones no sindicales centroamericanas son las que,

6. Entrevista con Martina Paredes, asesora de CODEMUH, San Pedro Sula, 26 de abril de 2000.

7. Red Centroamericana de Mujeres, 1996. En Bickham y Köpke, 1998.

de momento, han emprendido más acciones en las cadenas globalizadas de producción de ropa. Dentro de estas organizaciones, las de mujeres (auto-definidas como feministas o no) y las de derechos humanos son las más activas. La participación de estas instituciones incide, de manera determinante, en la conformación de las redes locales de acción colectiva en tres sentidos.

(a) Incorpora *nuevos actores a la escena*, lo cual puede ser un factor de conflictividad entre los nuevos actores y los actores más tradicionales (sindicatos, por ejemplo). Pero lo más importante es que cuestiona, de fondo, el "monopolio de la representación laboral", al menos en el área laboral de aquella población obrera a la cual los sindicatos no han logrado penetrar: mujeres, jóvenes, población sin trayectoria de participación política y con un empleo poco estable.

(b) Se involucran en *acciones reivindicativas enmarcadas en el terreno globalizado de la producción de mercancías* (ropa, en este caso), excediendo el área nacional y las instituciones locales. Las organizaciones participantes de las nuevas acciones insisten en aportar al fortalecimiento de los canales locales de protección de los derechos laborales y de resolución de conflictos. No obstante, es innegable que las acciones que destacan la participación de las firmas transnacionales en la resolución de conflictos y la firma de códigos de ética, que refuerzan los derechos ya resguardados por la ley nacional, cuestionan de fondo la capacidad de las instituciones locales para responder a los problemas laborales de la población obrera de industrias globalizadas.

(c) Por último, las nuevas acciones y los nuevos actores impulsan *reivindicaciones novedosas*. Las demandas laborales son replanteadas y enriquecidas, en tanto que proponen extender los derechos laborales a sectores obreros que anteriormente no eran objeto de reivindicaciones sindicales: mujeres y menores de edad. Las malas condiciones de trabajo son reelaboradas como problemas de derechos humanos, y las violaciones a los derechos laborales y sindicales se clasifican en la categoría de violaciones a los derechos humanos fundamentales. Los derechos laborales aparecen formalmente planteados como derechos humanos fundamentales en la normativa internacional. Por tanto, este precepto constituye el argumento de las demandas de responsabilidad corporativa, cuando estos derechos se transgreden.

El manejo de las demandas laborales, en términos de derechos humanos, tiene consecuencias destacables en la acción laboral colectiva. En primer lugar, implica la apelación a un concepto de "ciudadanía global" que es de suyo, transnacionalizado y, por supuesto, apela a la intervención de actores que están fuera de las fronteras nacionales. En segundo lugar, el discurso no aparece centrado en la discusión sobre salarios o asuntos económicos, con lo cual se podrían apaciguar los temores de algunos empresarios y se facilitarían las vías de comunicación y negociación con los mismos. No obstante, se corre el peligro de dejar a un lado la discusión sobre el reparto del excedente y las condiciones de producción, ambos temas fundamentales, que marcarían la diferencia en la vida cotidiana de los y las trabajadoras.

En suma, la globalización también implica un cambio en las formas de acción colectiva a nivel mundial. Esto ya es muy conocido en el ámbito de los activistas transnacionales que, desde hace varios años, están actuando en diferentes áreas: derechos humanos, derechos de mujeres y, más recientemente, derechos del medio ambiente (en especial desde la década de los noventa). Sin embargo, el impacto que producen estas nuevas formas de acción colectiva en los países del Sur es menos conocido, en donde la producción se maquila. El cuestionamiento a la representación laboral tradicionalmente "monopolizada" por los sindicatos, a la efectividad de los estados para garantizar los derechos de su ciudadanía trabajadora y a la misma empresa privada, localizada en el territorio nacional, implican, en el fondo, una discusión hacia los actores laborales tradicionales (sindicatos, Estado y empresa privada).

Las industrias globalizadas (como la de la ropa) incluyen una lógica que rebasa la forma en que hasta ahora se ha visto el tema de la ciudadanía laboral y el tratamiento que se le ha dado a las reivindicaciones laborales. Las posibilidades de que dichas reivindicaciones contribuyan al mejoramiento de las condiciones de trabajo en el Sur, constituyen un tema de especulación. No obstante, puede adelantarse que existe una tendencia, cada vez más clara, a que las necesidades del proletariado emergente (mujeres jóvenes) sean atendidas con un énfasis mayor en sus especificidades.

Bibliografía

Anner, Mark. "Cross-Border Campaigns to Defend Labor Rights in Central American Export Processing

- Plants". En *Movements for Social Justices in Latin America*. Susan Eckstein y Timothy Wickham-Crowley (Eds.).
- Anner, Mark Sebastian. "¿Hacia la sindicalización de los sindicatos?", *Estudios Centroamericanos* 573-574, julio-agosto. Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", San Salvador, El Salvador, 1996.
- Anner, Mark S. Anner. "La maquila y el monitoreo independiente en El Salvador". Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, San Salvador, mayo, 1998.
- Bickhan Méndez Jennifer y Köpke Ronald. *Mujeres y maquila*. Ediciones Heinrich Böll, San Salvador, 1998.
- Bonacic Edna y Jill Esbenschade (2000). "Códigos de conducta y monitoreo en la industria de la confección de ropa en los EE.UU.". En Köpke, Molina y Quinteros (Comp.), *Códigos de conducta y monitoreo en la industria de la confección. Experiencias internacionales y regionales*. Ediciones Heinrich Boll, San Salvador, marzo, 2000.
- Cordero, Allen. *Relaciones laborales y condiciones de trabajo en las ZPE y empresas maquiladoras*, OIT, San José, junio, 1999; y Carrillo Francia, *Estudio de identificación de necesidades de empresarios de la maquila en Costa Rica*, OIT, San José, septiembre, 1999.
- Del Cid, Nelly; Castro, Carla; Rodríguez, Yadira. "Trabajadoras de la maquila: ¿nuevo perfil de mujer?". *Envío* 210. Managua, septiembre, 1999, p. 38.
- Föebel Folker; Heinrichs, Jürgen y Kreye, Otto. *The New International Division of Labor*, Maison des Sciences de l'homme and Cambridge University Press, Great Britain, 1980.
- Garretón, Manuel Antonio. "¿En qué sociedad vivi(re)mos?". *Estudios sociales* 14. Santa Fe, primer semestre, 1998.
- Gereffi, Gary. "Global Production Systems and Third World Development". En Stallin Barbara, *Global Change, Regional Response*. Cambridge University Press, Cambridge, 1995.
- Grunwald, Joseph y Flame, Kenneth. *La fábrica mundial. El ensamble extranjero en el comercio internacional*. Fondo de Cultura Económica, México, 1991.
- Köpke, Molina y Quinteros (Comp.). *Códigos de conducta y monitoreo en la industria de la confección. Experiencias internacionales y regionales*. Ediciones Heinrich Boll, San Salvador, marzo, 2000.
- McCool, Grant. "U.S. Anti-sweatshop Students Step up Campaign". *Reuters*, Nueva York, 19 de octubre de 1999.
- Montenegro, Sofía (Coord). "Movimiento de mujeres en Centroamérica". Programa Regional La Corriente, Managua, 1997, p. 51.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo. *De la finca a la maquila*. FLACSO, San José, 1996.
- Pérez Sáinz. "Ciudadanía social y derechos laborales en Centroamérica". *Cuaderno de Ciencias Sociales* 108. FLACSO, San José, 1998.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo. *Impacto socio-laboral de las maquilas y zonas francas en Centroamérica y República Dominicana*. OIT, San José, 1995.
- Quinteros, A. C.; García, G.; Góchez, R.; y Molina, N. *Dinámica de la actividad maquiladora y derechos laborales en El Salvador*. CENTRA, San Salvador, marzo, 1998.
- Quinteros, Carolina. "¿Juntos otra vez? Los nuevos actores laborales en la maquila". *Realidad* 71. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, San Salvador, octubre, 1999.
- Quinteros, Carolina. "Acciones y actores sindicales, para causas sindicales. El caso del monitoreo independiente en Centroamérica". *Nueva Sociedad* 169, Caracas, septiembre, 2000.
- Roberts, Bryan. "Ciudadanía y política social en Latinoamérica", en *Centroamérica en reestructuración, Tomo No. 3: Ciudadanía y política social*. FLACSO, San José, 1998.
- Sandoval, Carlos. *Sueños y sudores en la vida cotidiana. Trabajadores y trabajadoras de la maquila y la construcción en Costa Rica*. Editorial de la Universidad de Costa Rica, San José, 1996, p. 99.
- Sojo, Ana. *Mujer y política. Ensayo sobre el feminismo y el sujeto popular*. DEI, San José, 1985, p. 91.
- Sojo, Carlos. *Reforma económica, Estado y sociedad en Centroamérica*. FLACSO, Costa Rica, 1998.
- Touraine Alain. *¿Qué es la democracia? Temas de Hoy*, Madrid, 1994, p. 120.