

## *¿Juntos otra vez? Los nuevos actores laborales en la maquila*

### **1. Introducción**

El movimiento obrero en América Latina se ha caracterizado por estar íntimamente ligado a otras formas de lucha en estas sociedades. Para Alain Touraine, se trata de un "Movimiento obrero, pero también movimiento popular, que lleva a cabo una acción reivindicativa y también comunitaria, en la que la conciencia de clase se mezcla a una defensa ética, religiosa, de los pobres, y a un rechazo de un orden social que se considera está al servicio de los intereses de los ricos y del extranjero"<sup>1</sup>.

Según este autor, las preocupaciones sobre el desarrollo económico y social nacional son sentidas como más importantes que las relacionadas con el mundo del trabajo que, dados los elevados índices de informalidad, subempleo y empleo precario, tampoco forma parte de la situación real de un sector importante de la población.

Si esto es cierto para el movimiento obrero latinoamericano, lo es aún más para el caso centroamericano en el que, además de las características estructurales que permite el desarrollo de este movimiento obrero-popular, se ha vivido una situación de guerra interna en al menos tres de los países. La demanda principal de la década de los ochenta para las organizaciones sindicales salvadoreñas, por ejemplo, estaba relacionada a la solución negociada a la guerra civil, cese a la represión y democratización. Todas ellas, demandas muy sentidas por los y las salvadoreñas, pero no necesariamente demandas laborales o sindicales. El movimiento obrero en Centroamérica ha estado incorporado a las luchas populares y a los procesos de democratización de estos países y ha sumado sus esfuerzos a los de otras organizaciones de las sociedades civiles centroamericanas. Actualmente, en coyunturas no bélicas, la situación parece haberse modificado un poco.

La situación de los sindicatos ha cambiado notablemente en los últimos años y varios factores han contribuido para ello. La aplicación de políticas de ajuste y una nueva economía marcada por la globalización, en la cual el actor principal del desarrollo ya no es el estado sino el mercado, implican de suyo un cambio importante en las relaciones laborales (anteriormente definidas en torno al estado y los espacios políticos y políticos partidarios) y, por tanto, en la forma y los espacios de la acción sindical.

Los estados nacionales, especialmente en las economías menos desarrolladas como las latinoamericanas, se ven sujetos a los avatares del mercado, de las transnacionales y de la demanda internacional y cada vez cuentan menos como motores del desarrollo. La globalización implica, en ese sentido, "una ruptura histórica"<sup>2</sup>.

En este nuevo período, el Estado deja de ser el encargado de la asignación de recursos y de la distribución del bienestar. Las tareas relacionadas con estos asuntos son delegadas al mercado y, desde ese momento, cuestiones relacionadas con la protección al empleo y a la población trabajadora pasan a ser competencia del mercado. Los sindicatos ven reducir sus márgenes de acción frente al Estado. Para éste, los sindicatos ya no constituyen interlocutores políticos válidos y no se vuelve necesario establecer un nuevo pacto con ellos, en tanto que el mercado será quien decida la suerte de los y las trabajadoras y el desarrollo se evaluará según la satisfacción de las demandas del mercado y la competitividad dentro del contexto de la globalización. Los sindicatos ven, pues, disminuir su función como actores políticos, que era el elemento que en el pasado le daba la capacidad de movilización. Sin embargo, desde otro ángulo, esta situación podría de alguna manera presionar por la búsqueda de un movimiento sindical más autónomo y más sindical:

Las consecuencias de esta situación desde el punto de vista de la acción sindical implican una pérdida de poder de negociación en el nivel del sistema político y el fortalecimiento de dicho poder en el nivel de la empresa. Se trata de un desplazamiento significativo de gran interés por la repercusión que puede tener la generación de un movimiento obrero autónomo tanto de las instancias estatales como de los partidos políticos. Al buscar objetivos específicos, desvinculados de problemáticas ajenas al plano societal, los obreros y sus sindicatos, pueden lograr constituirse como actores sociales autónomos, capaces de ocupar un espacio propio, que hasta ahora se les había expropiado por el Estado y sus "representantes" políticos..... Existe la posibilidad de que por primera vez se constituya un conflicto laboral que sea verdaderamente tal y que no esté supeditado al sistema político global<sup>3</sup>.

Ante la nueva situación postbélica y frente a una coyuntura que exige mayor presencia sindical en los lugares de trabajo, mayor contacto con las bases y un esfuerzo reivindicativo importante, los sindicatos están tratando de mejorar su

trabajo propiamente sindical y de adaptarse a los nuevos escenarios laborales. Los sindicatos se están sindicalizando. Aún más, muchas organizaciones no sindicales también se están interesando en problemas estrictamente laborales y, en muchos casos, unen esfuerzos con los sindicatos, en búsqueda de mejores condiciones para los y las trabajadoras. Esta situación es especialmente visible en el caso de la maquila, en la que además de constituirse en un espacio con presencia de un proletariado diferente al tradicional (80 por ciento mujeres), es un sector de la economía ligado al exterior y que involucra, además, a actores fuera de las fronteras centroamericanas.

Desde 1995, la región ha venido experimentando la presencia de nuevos actores en la escena laboral y de nuevas acciones reivindicativas, que han incidido en el potencial de éxito de las acciones en sí mismas y —lo que nos parece aún más interesante— en el tipo de relaciones que establecen los actores relevantes dentro de los escenarios de lucha centroamericanos, y en la conformación misma de un “sujeto laboral”. En la maquila ya no se cuenta solamente con actores sindicales, sino con otro tipo de organizaciones que antiguamente no se habían ocupado del tema.

En años anteriores, el movimiento sindical se incorporaba a las luchas populares y mezclaba sus demandas económicas (¿de clase?) con las demandas políticas y sociales que exigían aquellos momentos históricos. Antiguamente, los sindicatos se unían a las luchas populares y a la acción de otras organizaciones sociales. Actualmente, cuando se abren las posibilidades para un accionar sindical más autónomo y más ubicado en el ámbito de la empresa, se da un movimiento inverso. Ahora son las organizaciones sociales las que están entrando a lo laboral y diversas organizaciones no sindicales se unen a los sindicatos en la defensa de los derechos de los y las trabajadoras.

Al parecer, el campo laboral —especialmente en las maquilas— es ahora un espacio visitado no sólo por los sindicatos, sino, además, por algunas organizaciones de la sociedad civil. Hay señales de que algunas organizaciones sindicales y no sindicales se encuentran coordinando esfuerzos y trabajando en conjunto. Juntos otra vez. Pero, como todo reencuentro, la arena y las condiciones bajo las cuales este se realiza son diferentes, así como diferente es la relación que se establece entre los actores relevantes. Valdría la pena, pues, hacer un recuento del estado de esta cuestión.

## **2. La maquila y sus actores**

Los conflictos laborales originados en las maquilas presentan dos características novedosas: (a) existencia de relaciones de coordinación entre organizaciones sindicales y organismos no gubernamentales de los países maquiladores y los países consumidores, y (b) participación activa de organizaciones no sindicales en la reivindicación de derechos laborales.

## 2.1. Involucramiento de actores fuera de las fronteras nacionales de los países maquiladores

La participación de actores fuera de las fronteras nacionales tiene que ver, en primer lugar, con la naturaleza misma de la maquila. La búsqueda de nuevos escenarios para la producción lleva implícito el traslado de puestos de trabajo del norte (especialmente de Estados Unidos) hacia el sur. En el caso centroamericano, la gran mayoría de las empresas maquiladoras se dedican al área de la confección de ropa (entre un 85 y 65 por ciento) y la mayoría de las marcas para quienes trabajan estas maquiladoras (casi en un 100 por ciento) son empresas transnacionales de capital estadounidense, por tanto, los y las trabajadoras textiles de Estados Unidos se han visto afectados directamente por este nuevo proceso, y es en este contexto que las organizaciones sindicales, especialmente de Estados Unidos cobran importancia<sup>4</sup>.

Las organizaciones laborales y sindicales de Estados Unidos y diversos grupos de activistas, han emprendido campañas enormes para llamar la atención de la opinión pública estadounidense sobre el asunto de los "sweatshops" (talleres de sudor), en que se elabora la ropa que consume la población. De hecho, el movimiento "anti-sweatshop" representa, en ese país, el sector de mayor actividad en los últimos años, y las campañas organizadas por los estudiantes universitarios, sobre asuntos laborales<sup>5</sup>, han sido las más importantes de varias décadas.

El movimiento "anti-sweatshop" ha creado algunos lazos con organizaciones sindicales y organismos no gubernamentales del sur, que están vinculadas al tema de la maquila y se han realizado, de hecho, acciones conjuntas en algunas oportunidades, aunque esta coordinación ha adquirido diferentes connotaciones en cada país. Las acciones comenzaron en 1994, cuando trabajadoras hondureñas fueron llevadas a testificar ante el senado de Estados Unidos. Sin embargo, la primera campaña internacional con participación de actores sindicales y no sindicales, así como sindicatos y activistas en Estados Unidos, se registra en 1995, cuando se presionó a la marca *The Gap* a responder por el despido de cientos de sindicalistas de una maquila que trabajaba para ellos en El Salvador.

En Estados Unidos, la preocupación sobre el tema y la presión de la sociedad civil ha llevado al gobierno mismo a tomar cartas en el asunto. En 1996, el presidente William Clinton convocó a diferentes empresarios de la industria de la ropa, sindicatos, activistas y gente de su gobierno a conformar un grupo dedicado a elaborar un código de conducta y un modelo de monitoreo independiente, que pudiera ser aplicado a todas las maquilas que cosen ropa para marcas estadounidenses. Dicho grupo fue llamado *The Apparel Industry Partnership* (AIP), el cual, en noviembre de 1998, luego de llegar a un acuerdo sobre un código y sobre un monitoreo, se convirtió en la *Asociación para el Trabajo Justo* (FLA, por sus siglas en inglés). El acuerdo de la AIP/FLA ha recibido innumerables críticas, tanto en el código como en el estilo de monitoreo que intenta implementar.

El código no incluye el pago de un "salario digno"<sup>6</sup> y en cuanto al monitoreo, se dice que éste presenta demasiadas facilidades a las transnacionales para contratar firmas auditoras que realicen estos monitoreos, sin que quede especificada la participación de la sociedad civil en este proceso. Dicho acuerdo tiene repercusiones importantes, no sólo para la región, sino para la industria de la ropa y la maquila de la misma alrededor del mundo.

El que las organizaciones del sur hayan permitido el involucramiento de sindicalistas y activistas del norte tiene que ver con la comprensión de que, pese a que se tienen intereses diferentes y no necesariamente convergentes, los sindicatos y las organizaciones solidarias en el norte pueden convertirse en fuertes aliados de los y las trabajadoras organizadas en el sur. Los gobiernos locales son frecuentemente cuestionados 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 para manejar las constantes denuncias sobre violaciones a los derechos laborales en las maquilas. En este marco, no ha resultado provechoso dirigir las denuncias hacia ellos. Las denuncias más bien se están dirigiendo hacia otras partes: las compañías transnacionales.

En principio, una empresa transnacional tiene un mercado al que responder y una imagen que guardar. De allí surge la posibilidad de hacer denuncias dirigidas hacia ellas y exigirles una participación activa en la vigilancia de las condiciones de trabajo, bajo las cuales se produce su mercancía. 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 con qué condiciones se hacen sus productos. El público consumidor aparece, pues, como un nuevo actor.

Las organizaciones sociales dentro de los países maquiladores han tomado conciencia de este nuevo fenómeno. Sin embargo, para alcanzar a la opinión pública de los países consumidores, es necesario el contacto y las alianzas con los organismos no gubernamentales y los grupos de solidaridad en esos países, especialmente de Estados Unidos. Sin embargo, las relaciones entre estos dos actores no son simétricas y no sólo por la disponibilidad de recursos con que cada uno de ellos cuenta. Las iniciativas vienen casi todas de los países consumidores, y no siempre la opinión y los intereses de las organizaciones de los países maquiladores son escuchados y valorados.

Cierto que, generalmente, las organizaciones solidarias de los países consumidores se transforman también en cooperantes y es bastante conocido el hecho de que el aspecto económico es fundamental a la hora de medir fuerzas con otras instancias. Los recursos disponibles para las organizaciones del norte les permiten viajar más y conocer la realidad de diferentes países, ventaja que no tienen los grupos del sur. Este doble conocimiento da más poder a los grupos del

norte. Además, los “blancos” claves de las campañas están en Estados Unidos, con lo cual los grupos del norte tienen un poder aún mayor.

Sin embargo, la asimetría es mucho más profunda que esto. 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 una trayectoria más avanzada por parte de la sociedad civil respecto a la organización, con base en agregación de intereses y a la formación de demandas.

Las organizaciones del sur, especialmente los sindicatos, por el contrario, 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, dificultades para la agregación de intereses en organizaciones de la sociedad civil y problemas de representatividad de estas organizaciones.

Particularmente en C.A. —a excepción de Honduras—, estas organizaciones se encuentran en estados más bien precarios de madurez, debidos tanto al nuevo entorno de economías de mercado y globalizadas, como a la novedad de los procesos democráticos mismos en los países de la región. La experiencia en la agregación de demandas y en el ejercicio de actividad autónoma, es aún incipiente.

Esta asimetría tiene consecuencias para las nuevas acciones y para la formación de los nuevos actores que podrían estarse gestando, en el marco de las luchas reivindicativas en la maquila. Obviamente, en el corto plazo las consecuencias más notorias serán las relacionadas con la poca capacidad de respuesta y de propuesta que las organizaciones locales tienen frente a los problemas de la maquila, así como a la debilidad de las coaliciones que puedan establecerse entre ellas y las del norte.

## **2.2. Participación de organizaciones no sindicales**

La problemática situación en que se encontraban los sindicatos centroamericanos al momento que irrumpe la maquila, aunado a la presencia de un nuevo espacio laboral compuesto por un proletariado nuevo y novedoso formado fundamentalmente por mujeres jóvenes, así como el nivel que los conflictos laborales en la maquila han adquirido ante la opinión pública, ha contribuido a que, dentro de las fronteras nacionales, otras organizaciones no sindicales estén participando activamente de la defensa de los derechos de las trabajadoras en este sector.

Diversas organizaciones, tales como las de mujeres, pro derechos humanos y religiosas, que tradicionalmente no se habían ocupado de asuntos laborales, se han volcado a esta área. Este fenómeno responde, además, al incremento de la primacía que éstas han alcanzado en los últimos años y a la evolución que las

mismas han experimentado luego de los años de la guerra. El trabajo de muchas de estos grupos se organizó para responder a los problemas vinculados con la guerra. Con el fin de ésta, tuvieron la posibilidad de enfocarse en otras áreas.

Por parte de algunas organizaciones de mujeres (con excepción de Costa Rica) se ha generado la Red Centroamericana en Solidaridad con las Mujeres de la Maquila. Por otro lado, diversas organizaciones de derechos humanos y religiosas, en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y República Dominicana, se han volcado hacia el monitoreo independiente de las condiciones de trabajo en las maquilas.

Las relaciones entre los organismos no gubernamentales y los sindicatos son bastante complicadas en la región, especialmente con las organizaciones de mujeres, que son las que han resultado más activas en el asunto. Las diferencias entre estas dos formas de organización implican no solamente distinciones en cuanto al estilo de trabajo, sino, además, en la concepción que cada una tiene sobre la población "beneficiaria", las maneras de medir los éxitos del trabajo realizado y los idearios últimos que cada una persigue; así como en las formas de relacionarse entre los miembros y con otras organizaciones de afuera. Estas diferencias dificultan, ciertamente, las posibilidades de acciones conjuntas.

Por un lado, los sindicatos tienen muy poca capacidad y experiencia para organizar mujeres y sus dirigentes son generalmente reuentes a incorporar el "enfoque de género" en su trabajo organizativo, y a considerar a las mujeres trabajadoras como un proletariado diferente al que está acostumbrado. Asuntos como la formación de la identidad femenina y la poca identificación de éstas con el mundo del trabajo, la doble jornada, las responsabilidades familiares y la falta de libertad de movilidad que tienen las mujeres, no son tomados en cuenta, con resultados negativos para la afiliación sindical, sin contar con las prácticas discriminatorias que existen al interior de estas organizaciones.

Pese a ello, en algunos momentos han logrado conformar acciones conjuntas. En El Salvador han habido dos intentos de formar una instancia coordinadora sobre el tema de la maquila y, tanto en Honduras como en Guatemala y Nicaragua, han actuado conjuntamente en momentos coyunturales precisos; sin embargo, ninguna de estas iniciativas ha tenido permanencia a mediano plazo.

En cuanto a la mayor participación de los organismos no gubernamentales en estos procesos, vale la pena hacer algunas acotaciones. Ciertamente, la actividad de estos organismos se ha visto incrementada notablemente, en especial durante la década de los ochenta. Dicha actividad ha estado relacionada, por un lado, con los vacíos e ineficiencias del Estado para satisfacer demandas sociales, y, por otra, para llenar el vacío que ha dejado la falta de espacios para la organización, formación y agregación de intereses y demandas de la sociedad. Así planteada la situación, la presencia creciente de los organismos no gubernamentales en acti-

vidades más allá de la función técnica para la que fueron creadas indicaría, más bien, un síntoma de debilidad de la sociedad civil y un déficit de las democracias, que no permitió la organización y consolidación de grupos de interés, ni la satisfacción de los derechos de la ciudadanía social<sup>7</sup>.

Desde este punto de vista, los organismos no gubernamentales vendrían a ser una manera alternativa bajo la cual la sociedad civil ha estado organizándose, agregando intereses y generando sus demandas hacia el Estado y, en el caso de la maquila, incluso hacia el ámbito de la empresa. La actividad de estos organismos representa un esfuerzo por mantener la capacidad de acción de las trabajadoras, en momentos en los cuales los sindicatos no tienen ese espacio para responder. Sin embargo, aún está por verse si éstas podrán ejercer una acción permanente a largo plazo.

### **3. Las acciones y los actores**

#### **3.1. Sindicatos: acción sindical tradicional y campañas corporativas**

En términos generales, las organizaciones sindicales latinoamericanas han tenido dificultades para realizar trabajo propiamente sindical. Según Alain Touraine, "En un sentido estricto, no existen movimientos campesinos y/u obreros en América Latina, sino participación de luchas campesinas y/u obreras en este modelo general de acción sociopolítica"<sup>8</sup>.

La movilización social no está desarticulada de la acción política y, en el caso particular de las sociedades de industrialización/modernización más atrasada, las luchas sindicales se encuentran inmersas dentro de las mucho más amplias luchas de los movimientos populares, con lo cual, si bien le impregna de una gran capacidad de movilización, refleja también lo diversas que tienden a ser las demandas obreras y las dificultades para la conformación de un movimiento obrero, de clase.

La aplicación de políticas de ajuste y el cambio que sobre el papel del Estado tiene el nuevo modelo basado en el mercado y en la globalización de la economía implican, de suyo, un cambio importante en las relaciones laborales y, por tanto, en la forma y los espacios de la acción sindical.

En este nuevo período, los sindicatos que anteriormente tenían un papel político importante ven reducir sus márgenes de acción frente al Estado. Para éste, los sindicatos ya no constituyen interlocutores válidos y no se vuelve necesario establecer un nuevo pacto con ellos, en tanto que es el mercado el que asigna los recursos, y el desarrollo se evalúa según la satisfacción de las demandas y la competitividad dentro del mercado internacional.

En el caso de C.A., donde el "pacto" entre el Estado y los sindicatos fue bastante limitado y donde la clase trabajadora no tuvo mayores retribuciones,



mucha de la acción sindical realizada estuvo concentrada en las organizaciones sindicales ligadas a los partidos de izquierda y orientada claramente a las luchas populares.

Durante la década de los años ochenta, en que al menos 3 países de la región enfrentaron guerras internas, los sindicatos quedaron en situación de mayor debilidad, a excepción de Honduras. En el caso guatemalteco, éstas se mantuvieron prácticamente en la clandestinidad. En Costa Rica se vieron afectadas por las políticas de ajuste y la creciente solidaridad; en Nicaragua, donde se vieron inicialmente favorecidas por el gobierno sandinista, terminaron con mayores problemas de autonomía y mayor separación entre la base y la dirigencia<sup>9</sup>. Incluso, en el caso de El Salvador, donde sí hubo una intensa actividad sindical orientada a la demanda por soluciones negociadas a la guerra, los sindicatos terminaron con graves problemas generados por la falta de autonomía y con poca experiencia en trabajo propiamente sindical<sup>10</sup>.

Por otro lado, en toda la región el marco de relaciones laborales, en el que se ha movido tradicionalmente el sindicalismo en la región, se ha transformado en los últimos años. El sector asalariado formal tradicional parece cada vez más reducido frente al auge de un sector de "nuevos transables" (tales como la maquila y el turismo) y la presencia creciente de un sector informal cada vez más heterogéneo.

Los espacios laborales definidos durante los últimos años, no presentan potencial para la formación de identidades laborales colectivas. En el sector de los nuevos transables, donde se ubica la maquila, la fuerza de trabajo empleada es demasiado joven como para tener identificación laboral definida; además, dada la mala calidad del empleo y la alta rotación del mismo, la formación de identidades laborales es aún más difícil<sup>11</sup>. La presencia de un proletariado nuevo, formado fundamentalmente por mujeres, es un asunto que dificulta seriamente la organización sindical, tal y como se ha realizado hasta ahora. Asuntos como la doble jornada, las responsabilidades familiares, las dificultades de movilización y la tendencia a la formación de identidades femeninas desde el mundo de la reproducción, más que desde los roles en el mundo "productivo" y en espacios laborales-sindicales, constituyen verdaderos retos para las nuevas estrategias de organización laboral que pretendan hacerse en este campo.

Finalmente, el nuevo escenario laboral que se presenta también tiene dificultades para la formación de una identidad de clase obrera. Los procesos de integración social se realizan no con base en un llamamiento a la solidaridad o a la identificación con un grupo social en particular, sino, más bien, los y las trabajadoras se insertan a la sociedad y al mundo laboral como ciudadanos y ciudadanas. Lo más comunitario que se aprecia son los llamados a la conformación de la Nación y a la concertación. Conceptos homogenizadores, totalmente desprovistos de connotaciones clasistas o al menos de referencia a la existencia de grupos diferenciados dentro de la sociedad<sup>12</sup>.

En suma, los espacios para la acción sindical son, más bien, limitados en este momento para las organizaciones centroamericanas, así como las posibilidades de realizar acciones reivindicativas exitosas. Los sindicatos se han encontrado con un escenario verdaderamente complejo. Y si a esto le sumamos la actitud antisindical de los empresarios maquiladores y la permisividad con que los gobiernos han actuado en este campo, el panorama se torna aún más complicado. En este campo, la presencia sindical es casi inexistente. Según información preliminar de la OIT, en la región centroamericana existe un total de 881 empresas maquiladoras, de las cuales solamente 57 tienen presencia sindical (incluyendo aquí a algunos sindicatos que se encuentran acefálicos). Para 1999, veintiocho de esos sindicatos se ubicaban en Honduras, diez en Nicaragua, cuatro en El Salvador, quince en Costa Rica (aunque todos acefálicos), mientras que en Guatemala no se encontraba ni un solo sindicato. El sindicalismo en la maquila de Centroamérica (exceptuando a Honduras) no logra reunir ni siquiera al 0.5 por ciento de la población trabajadora de estas fábricas<sup>13</sup>.

Según las organizaciones sindicales, la violación al derecho de libertad de organización sindical es una de las más graves cometidas dentro de las maquiladoras. Es común la práctica de despidos al menor indicio de organización sindical y las empresas realizan acciones para impedir y/o dificultar estas organizaciones. Entre éstas se encuentran:

... Contratación de mano de obra joven, con poca o nula experiencia organizativa gremial; el desarrollo de programas de influencia psicológica para evitar la organización del trabajador en sindicatos; el uso de modalidades de contratación temporal que facilita la no-renovación del contrato en cuanto la empresa lo estime conveniente; la asignación de tareas más difíciles y peor remuneradas a los/as trabajadores/as sindicalizados/as; y la promoción de organizaciones solidaristas...<sup>14</sup>

Los dirigentes mencionan, además, la existencia de "listas negras", consistentes en los nombres de aquellas personas que hubieran sido despedidas por razones sindicales y que circulan entre los empresarios maquiladores, para evitar las contrataciones en 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.

Además de las acciones típicamente sindicales, algunas organizaciones han establecido contactos con organizaciones laborales y grupos de activistas en los países consumidores, especialmente en Estados Unidos, y han coordinado acciones y campañas corporativas.

Estas nuevas estrategias son emprendidas para presionar a una transnacional para que ésta se responsabilice por el trato recibido por la gente que elabora sus

productos, sean o no directamente contratados por éstas. En el caso de las maquilas, las grandes transnacionales solamente encargan producción a las maquiladoras y formalmente, no tienen ninguna responsabilidad en el trato que las fábricas maquiladoras dan a sus trabajadoras, aún cuando que, dados los bajos precios que ofrecen para producir un artículo, hay incentivos para pagar los salarios más bajos posibles, intensificar al máximo la jornada laboral o violentar algunas leyes laborales, para poder sacar ganancias. Las maquiladoras son apenas el eslabón más débil y el que menos beneficio recibe de la cadena de producción de las grandes transnacionales, aunque sean la cara visible del problema y las que reciben la mayor parte de las críticas.

Las campañas corporativas parten del supuesto que las transnacionales sí tienen responsabilidad en el trato que se les da a sus trabajadoras y que es necesario presionarlas para que muestren interés en solucionar el problema. Se supone, además, que estas compañías se ven afectadas negativamente en sus ventas, ante campañas de denuncias sobre las condiciones en que se produce su mercancía, y que los consumidores y consumidoras son sensibles frente a los problemas de las trabajadoras y los trabajadores de los países maquiladores. En este sentido, éstas compañías estarían preocupadas por presentar una imagen ética.

Vale la pena mencionar, al respecto, que muchas empresas de Estados Unidos, han diseñado Códigos de Conducta para las compañías contratadas o subcontratadas para realizar parte de su producción, en los que consagran algunos derechos básicos que deberían ser cumplidos para garantizar la no-explotación del personal. Sin embargo, estos códigos no siempre se cumplen a cabalidad. Las estrategias corporativas suelen hacer uso de estos códigos para solicitar que sean cumplidos o mejorados.

Los Códigos de Conducta elaborados por las transnacionales, tendrían el objetivo de mostrar a los consumidores que sus vendedores, abastecedores, subcontratistas y agentes de compras mantengan estándares éticos adecuados y decentes, en relación con el trato de su personal. Generalmente se refieren a asuntos, como la discriminación, el trabajo forzoso, el trabajo de menores, condiciones de trabajo y libertad de asociación. Generalmente son enunciados sin mayor detalle y no son vinculantes (a diferencia de las leyes laborales nacionales); sin embargo, representan un compromiso de éstas frente a sus consumidores y consumidoras, que bien puede ser aprovechado por los activistas de los derechos laborales.

Sobre estrategias corporativas, uno de los mejores ejemplos es el desarrollado en Guatemala en una fábrica que maquila ropa para la Compañía Phillips Van Heusen (PVH), el Sindicato de dicha fábrica. Luego de algunas denuncias y negociaciones con PVH, lograron la firma de un contrato colectivo que sería uno de los primeros realizados en la maquila de este país<sup>15</sup>. Para el éxito de esta estrategia fue vital el vínculo del sindicato de la fábrica con sindicatos y grupos de presión de Estados Unidos. Lamentablemente, este esfuerzo no fue sostenido

y en diciembre de 1998 la fábrica cerró sorpresivamente sin haber cancelado sus compromisos. Este caso muestra una de las limitaciones de estas acciones: la permanencia y sostenibilidad de los resultados y la necesidad de organizaciones locales fuertes que se apropien de los procesos.

Por otro lado, estas campañas no pueden hacerse todos los días y sobre todas las fábricas y compañías transnacionales. En primer lugar, la selección es con base en casos que pueden ser fácilmente explotados dentro de los países consumidores. En ese sentido, las grandes marcas y/o personajes, iconos de la sociedad estadounidense (tales como Disney, Nike, Liz Claiborne, Wall Mart, Kathy Lee, etc), son más fácilmente responsabilizables que otras menos conocidas. El caso de Phillips Van Heusen fue viable, además, dado que su presidente, era un miembro prominente de una organización internacional pro la defensa de los derechos humanos.

Además, la selección de los casos dependerá también de los intereses particulares de las organizaciones "solidarias" de Estados Unidos. Así, será más difícil atacar a una compañía que tiene tratos con estas organizaciones o que eventualmente no represente ningún interés estratégico para ellas.

### **3.2. Los organismos no gubernamentales: campañas y monitoreo**

En algunos casos, los organismos no gubernamentales de los países maquiladores también se unen a las campañas corporativas. En el caso de El Salvador, durante 1995 y 1996, se formó una coordinadora que reunía a sindicatos, organismos no gubernamentales y personalidades del mundo político y de la academia salvadoreña, para trabajar sobre el tema. Esta Coordinadora logró reformas importantes a la Ley de Zonas Francas y fue un actor sumamente importante en el caso de la campaña montada contra la compañía *The Gap*, tras el despido masivo de sindicalistas de la fábrica que cosía para esta marca. Como resultado de esta campaña, las trabajadoras despedidas fueron reincorporadas y el sindicato reactivado. Así mismo se instaló la primera experiencia de monitoreo externo independiente y las condiciones de la fábrica resultaron sustancialmente mejoradas, según encuestas realizadas a las trabajadoras del lugar<sup>16</sup>.

Las campañas, en este caso, también utilizan los códigos de conducta de las transnacionales. Estos códigos representan un compromiso de las transnacionales frente a sus consumidores, pero si no existe quién verifique su cumplimiento o quién denuncie las irregularidades, si estas existen, es poca la efectividad que puede esperarse de ellos. Es en este momento donde la presencia de los monitores independientes comienza a ser importante.

Existen diferentes tipos de monitoreo. Por un lado está el monitoreo interno, realizado por cada compañía. Existe también el monitoreo externo, que puede ser realizado por organizaciones directamente contratadas por la transnacional. Es el caso de la Levi's Strauss Company, que contrató a reconocidos organismos

no gubernamentales en República Dominicana para que analizaran los procesos de monitoreo interno que la misma compañía había establecido para las fábricas que cosían sus ropas. En general, este monitoreo es sobre asuntos puntuales y no necesariamente requiere de la permanencia en el tiempo.

Finalmente, existe también el monitoreo externo independiente, realizado por organismos no gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil del país maquilador, en una fábrica determinada, para verificar el cumplimiento de leyes laborales locales y los códigos de conducta de las empresas contratantes de esa fábrica. Este monitoreo implica cierta permanencia en el tiempo y las organizaciones mantienen presencia en la maquila, por un período indeterminado.

En El Salvador, Honduras<sup>17</sup> y Guatemala han existido grupos que realizan este tipo de monitoreo. En estos casos se monitoreaban fábricas que cosían para las marcas *The Gap*, *JC Penney* y *Liz Clairborne*, respectivamente.

Las organizaciones monitoreadoras en estos dos casos de monitoreo son, o deberían ser, organizaciones con cierta trayectoria en la defensa de los derechos humanos y laborales, que cuenten con el aval de la sociedad civil, de las trabajadoras de la fábrica, de la gerencia de la misma, así como de la misma transnacional. De hecho, la presencia de las organizaciones monitoreadoras se consigue a través de un acuerdo entre la transnacional y dichas organizaciones, y forma parte de las condiciones que se le ponen a la maquila al momento de asignarle pedidos de producción.

Los resultados de estas acciones han sido diferentes en cada caso. Las variaciones en los resultados de cada una de estas experiencias, además de ser influidas por diferentes situaciones entre las que se encuentran: el contexto específico de la fábrica al momento de iniciar el monitoreo, la relación de las organizaciones con las trabajadoras del lugar, la existencia o no de organizaciones sindicales, la situación sindical del país y la relación que exista en el país entre los organismos no gubernamentales y los sindicatos, el apoyo internacional, etc.

En principio, si no se cuenta con una buena coordinación entre las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos, y si no se logra, además, una buena coordinación con los grupos de solidaridad de los países consumidores, es probable que la experiencia reúna más fracasos que éxitos.

### **3.3. Otras iniciativas: certificaciones y auditorías sociales**

Como un derivado de los monitoreos se han planteado las llamadas certificaciones sociales. En este caso, se trata de monitoreos puntuales que dan como resultado una certificación de “no sweat” (sin explotación). Para certificaciones sociales, la más conocida es la Norma SA8000, que ha elaborado su propio estándar para evaluar las condiciones y el respeto a los derechos laborales de las fábricas que estén certificando. Dicha certificación es otorgada por organizacio-

nes certificadoras, acreditadas ante las organizaciones que manejan la SA8000 (consejo de Prioridades Económicas es una organización certificadora de Estados Unidos con experiencia en normas, tales como la ISO 9000 e ISO 14000).

A diferencia de los monitoreos anteriores, este trabajo es realizado con fines de lucro y las organizaciones certificadoras (al menos las existentes en C.A.) tienden a ser organizaciones y empresas privadas.

El caso de las auditorías sociales es similar al anterior, en tanto que quienes lo realizan son generalmente empresas privada de auditoría, tales como la *Price Waterhouse Coopers*. Sin embargo, en este caso, no se extiende una certificación, sino que más bien se redactan informes privados a las transnacionales que han contratado los servicios de la auditora.

Hasta la fecha, este es el tipo de verificación más extendido en Centroamérica. Sólo durante 1998, la *Price WaterHouse* auditó a unas 90 empresas maquiladoras en C.A. que trabajan para empresas, tales como *Liz Claiborne*, *Disney*, *Nike*, etc.

Sin embargo, este trabajo es un contrato directo-entre la auditora y la transnacional, y no cuenta con el aval de la sociedad civil ni el de las trabajadoras del lugar. Las firmas auditoras no tienen experiencia de trabajo con trabajadoras y, en general, no están acostumbradas a consultar con ellas ni con los sindicatos sobre las condiciones en las fábricas. En El Salvador, por ejemplo, dicha empresa auditó a una fábrica en el momento en que estaban siendo despedidas 18 sindicalistas; sin embargo, los auditores no se percataron de los hechos, sino hasta meses después, cuando los sindicatos hicieron la denuncia pública.

Aparentemente, este es el tipo de verificación que se impondrá en C.A. para los años que vienen. La *Price* y otras auditoras internacionales están incrementando sus recursos para este trabajo y las compañías transnacionales parecen sentirse más cómodas de este modo. La Comisión de la Casa Blanca, formada en 1996 por empresas de la industria de la ropa, gobierno, sindicatos y organismos no gubernamentales de Estados Unidos, para definir un código de conducta único para esta industria y los estilos de verificación del mismo, ha acordado promover las auditorías sociales, pese a la gran oposición existente.

Mientras tanto, las organizaciones locales (sindicales y no sindicales) en los países centroamericanos, siguen sin definir el papel que jugarán en este nuevo período y sin contar con la capacidad orgánica de generar una estrategia consolidada de respuesta.

#### **4. Conclusiones**

La presencia de diversas organizaciones en las reivindicaciones laborales de la maquila, así como la efervescencia de las acciones realizadas, podría dar lugar a pensar en el surgimiento de un nuevo sujeto laboral en este sector. Sujeto que estaría conformado por organizaciones sindicales, organizaciones no gubernamentales

mentales, sindicatos y activistas de los países consumidores de las maquilas y la presencia del público consumidor. Sujeto híbrido, altamente creativo y con capacidad de incidencia en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las maquilas. Representante del nuevo proletariado surgido a la luz de la globalización y respuesta globalizada en sí misma, ante los nuevos escenarios del desarrollo en los que el mercado y especialmente el mercado internacional son los hegemónicos.

Sin embargo, al analizar con más cuidado estas afirmaciones nos encontramos con que las organizaciones centroamericanas han entrado en esta nueva alianza, en situación de suma debilidad. La falta de espacios para los sindicatos es la que ha impulsado la participación de los organismos no gubernamentales en asuntos laborales, pero esta incursión se hace desde organizaciones que son en sí mismas un reflejo de la falta de espacios democráticos de construcción de ciudadanías, en tanto que su surgimiento y posterior empoderamiento proviene justamente de los vacíos dejados por la acción estatal y la falta de espacios democráticos que permitan la libre asociación de intereses y demandas.

La participación de las organizaciones de los países consumidores es también asimétrica, no sólo en cuanto a recursos, sino también en cuanto a la tradición organizativa y a la herencia democrática en que se han alimentado.

El sujeto formado no es homogéneo, aunque pueda ser efectivo y eficiente en algunas coyunturas puntuales. Sin embargo, este ejercicio y esta actividad podría ayudar a fortalecer las acciones sindicales en los países centroamericanos, si es que éstas no son absorbidas por la dinámica generada por y en los países consumidores. Es probable que de este ejercicio surjan organizaciones con mayor capacidad de acción y que ayuden a conformar las respuestas del sindicalismo frente a los nuevos escenarios laborales y las nuevas orientaciones para el desarrollo.

### Referencias bibliográficas

- Cordero, Allen. *Actualización del estudio sobre la situación sociolaboral en las empresas maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana*, OIT, San José, 1999.
- Anner, M. "¿Hacia la Sindicalización de los Sindicatos?", *Estudios Centroamericanos*, (ECA), 573-574, San Salvador, El Salvador, julio-agosto, 1996.
- Anner, M. *La maquila y el monitoreo independiente en El Salvador*, GMIES, San Salvador, enero, 1998.
- Fernández, Oscar. "Los avatares de la noción de sociedad civil". *Boletín electoral latinoamericano*, 17, enero-junio, 1997; GLEP, *Estrategias organizativas en la maquila*, Mimeo, Guatemala, 1996.
- Gmies. *Informes públicos*, San Salvador, 1998 (Mimeo).
- Martínez, Julia Evelyn y Quinteros, Carolina. *Situación de las mujeres en las organizaciones laborales salvadoreñas: Una aproximación*. Proyecto Escuela de Formación Sindical en Centroamérica, Fundación Paz y Solidaridad, CENTRA y Cooperación Española, San Salvador, julio, 1997.

- Pérez Sáinz, Juan Pablo. *De la finca a la maquila*, FLACSO, San José, 1996.
- 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.
- Sojo, Carlos. *Reforma económica, estado y sociedad en Centroamérica*, FLACSO, Costa Rica, 1998.
- Touraine, Alain. *Actores sociales y sistemas políticos en América Latina*, PREALC, Santiago, 1997.
- Valverde, Oscar. *Balance Subregional. Actualización del estudio sobre la situación socio-laboral en las empresas maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana*, OIT, San José, 1996.
- Walden Capital Management. *Walden News*, Boston, agosto, 1997.
- Zapata, Francisco. *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, El Colegio de México, Fondo de Cultura Económica, México, 1993.

## Notas

1. Madrid, 1989, p. 276
2. Wim Dierckxsens, *Los límites de un capitalismo sin ciudadanía*, Colección luciérnaga, UCR, DEI, San José, 1997.
3. Zapata, *ídem*, p. 33.
4. OIT, 1996, y Quinteros, García, Góchez y Molina, 1998.
5. Comité Nacional Laboral, *Carta abierta*, 1998.
6. La campaña por el "living wage" constituye una de los puntos más críticos de las acciones realizadas por las organizaciones de solidaridad y activistas en Estados Unidos.
7. Carlos, Sojo. *Reforma económica, estado y sociedad en Centroamérica*, FLACSO, Costa Rica, 1998.
8. Alan, Touraine, *Actores sociales y sistemas políticos en América Latina*, 1997.
9. Juan Pablo, Pérez Sáinz. *De la finca a la maquila*, FLACSO, San José, 1996.
10. M. Anner, "¿Hacia la Sindicalización de los Sindicatos?", *Estudios Centroamericanos*, (ECA), 573-574, El Salvador, julio-agosto, 1996.
11. Juan Pablo Pérez Sáinz, *op. cit.*
12. Francisco Zapata, *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, El Colegio de México, Fondo de Cultura Económica, México, 1993.
13. Allen Cordero, *Actualización del estudio sobre la situación sociolaboral en las empresas maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana*, OIT, San José, 1999.
14. Oscar Valverde, *Balance Subregional*, OIT, 1996.
15. Walden Capital Management, "Walden News", Boston, agosto, 1997.
16. Informes del Gmies, 1998.
17. En Honduras, el convenio que dio inicio al monitoreo se realizó entre la fábrica, las organizaciones locales y una organización de activistas de Estados Unidos.