

**Códigos de
conducta y
monitoreo en la
industria de la
confección,
experiencias
internacionales y
regionales**

Ediciones :

Böll

Publicación:

Códigos de conducta y monitoreo en la industria de la confección, experiencias internacionales y regionales.

Dirección:

Silke Helfrich

Edición:

Marina Sandoval

Diseño gráfico:

Equipo Maiz.

Fotografías Internas:

Imágenes libres

Primera Edición:

Marzo de 2000.©

Hecho en El Salvador

Impreso en EconoPrint

Fundación Heinrich Böll

Oficina Regional para Centro América

Res. Zanzibar N° 24, Pasaje A-oriente

Teléfono y Fax: 274 6812

E-mail: boell@netcomsa.com

INDICE

	Pág
Presentación	4
Introducción	7
I. Estudios de caso. Experiencias internacionales	19
1.1. Códigos de Conducta: de la responsabilidad empresarial al deber social	19
1.2. Códigos de Conducta y monitoreo en la Industria de Confección en los EE.UU.	39
1.3. Derechos Laborales en China/ LARIC: No nos hagamos ilusiones. Contra el cosmético global del SA 8.000. LARIC (Labor Rigths in China)	60
1.4. El monitoreo Independiente en El Salvador	82
1.5. Las experiencias del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMI)	100
1.6. El caso de Levi Strauss & Co. En la República Dominicana	120
1.7. El Código de Conducta de Flores en Colombia. Volker Frank	140
2. Testimonios. Los actores y actrices hablan por sí mismos(as)	155
2.1. Involucrando trabajadores en los debates sobre Códigos de las Compañías	155
2.2. Monitoreando a Mickey Mouse en Haití	170
2.3. Códigos de Conducta y Organización de Trabajadores en las Plantas de los Códigos de la Industria de Confección en Indonesia	178
2.4. La Realidad de Códigos de Conducta en Bangladesh. Los ejemplos de las transnacionales europeos H& M y C& A.	190
3. Reflexiones Finales	203
4. Glosario	209
5. Bibliografía	214

Presentación

El presente libro es un trabajo que reúne los estudios de especialistas centroamericanas, dominicanas, estado-unidenses, ingleses, chinos y alemanes. Sin lugar a dudas el mérito más grande de todos los artículos consiste en la preocupación de las y los autores por la protección de lo más valioso que hay en este planeta: el ser humano y su dignidad.

Aunque parezca paradójico constatarlo, para las empresas transnacionales y sus proveedores la existencia hoy en día de los códigos de conducta es una reacción a la creciente conscientización de las y los consumidores de prendas de vestir, flores, juguetes, electrodomésticos, etc. El calificativo de “producido sin explotación” todavía sirve para mantener y aumentar la venta frente a un público que - gracias a la labor incansable de organizaciones no-gubernamentales en el norte y en el sur basa sus decisiones de compra cada vez más en criterios ecológicos y sociales para que a la serie de superlativos como: más bonito, más blanco, más barato, más ecológico, se sume finalmente el de “más justo”.

No obstante, el modelo de producción para la exportación conocido como zonas francas o maquilas, que se caracteriza por el bajo costo de la mano de obra y por el irrespeto a la legislación laboral de los respectivos países, surgido hace más de 30 años; sigue produciendo y reproduciendo graves violaciones a los derechos laborales confirmando así la elucubración de que la mera existencia de derechos laborales o de códigos de conducta no lleva realmente a la solución de los problemas que enfrentan las trabajadoras(es) de este sector.

Los derechos en sí no garantizan su validez, hay que establecer mecanismos para que se cumplan y hay que

velar por que éstos se controlen independientemente. Las autoras y los autores nos presentan una variedad de mecanismos de implementación y monitoreo de códigos de conducta en las zonas francas de diferentes regiones del mundo. Con su perspectiva crítica ponen en evidencia que en la palestra política está la lucha por un monitoreo independiente con la participación de la sociedad civil. Independiente en la ejecución y en el financiamiento.

La Fundación Böll suma la publicación de este libro a una serie de esfuerzos para fomentar el cumplimiento de los Derechos Humanos tanto en la región centroamericana como a otras regiones donde se extiende nuestro trabajo.

Silke Helfrich
Directora

Introducción

Uno de los fenómenos más notorios de la era globalizada es el cambio en el estilo de producción. En un mundo en el que cada vez es más difícil hacer negocios productivos y en el que la competitividad es la que marca la pauta para hacer ganancias, la búsqueda de mecanismos para abaratar los costos de producción - base de la competitividad en muchas empresas y ramas industriales -, ha llevado a las grandes transnacionales a mover su capital y su inversión hacia otros países y a aprovechar las ventajas que estos le ofrecen.

Muchas empresas transnacionales han segmentado las fases de sus procesos productivos no sólo en términos temporales sino también geográficos, de manera tal, que le permita aprovechar al máximo las ventajas que cada uno de estos pueda ofrecerle. Una de las ventajas que los países del

tercer mundo ofrecen a las grandes transnacionales son los bajos salarios. En el caso de América Latina, algunos países, pueden también poner a disposición de las grandes compañías las preferencias arancelarias - tales como el Sistema de Preferencias Arancelarias, SGP - y otras medidas de políticas de cooperación externa, que ya tienen con los EEUU. La industria del vestuario es la que más ha aprovechado esta situación y es la que más se ha extendido en el proceso de maquilación, en el área de la Cuenca del Caribe.

Muchas de estas medidas fueron adoptadas por los EE.UU. en el contexto de la guerra fría, y dentro de las consideraciones geopolíticas en que se circunscribía la región. Los gobiernos de Reagan y Bush implementaron varios programas financieros para la promoción inmediata de una nueva generación de zonas francas a través de la Iniciativa de las Cuencas del Caribe (ICC), a partir del año 1983. De esta manera se atrajo capital para contribuir a las economías de los países aliados de los EE.UU.

Los primeros en llegar fueron los proveedores estadounidenses de capital mediano (es decir, no de las grandes transnacionales). Posteriormente, se incorporaron empresarios de los países llamados "Tigres Asiáticos" (Hong Kong/ China, Singapur, Taiwan y Corea del Sur). Ambos tipos de inversionistas buscaron aprovechar los bajos aranceles para ingresar al mercado estadounidense y las cuotas de importación establecidas en los tratados de preferencia arancelaria. Los bajos costos de la mano de obra eran, en este momento, un motivo secundario para las inversionistas asiáticas -no así para los estadounidenses¹ -,

¹ En el caso de los inversionistas estadounidenses la situación era diferente. En el área de la Cuenca del Caribe, estos podían pagar salarios por debajo de los establecidos en los EE.UU., donde, pese a las malas condiciones laborales que existen en algunas fábricas y a violaciones a derechos laborales que efectivamente ocurren dentro del mismo país, los salarios siguen siendo mayores a los pagados en la Cuenca del Caribe.

ya que en países como China o Filipinas, los salarios son aún más bajos que los centroamericanos.

Con el sistema de aranceles preferenciales y políticas tales como la ICC, los EE.UU. protegieron su industria contra la competencia de las transnacionales asiáticas, cuyas importaciones directas al mercado americano juegan un papel secundario. Sólo Hong Kong y China tienen una producción de fibra y de productos de confección por encima de los niveles alcanzados en los EE.UU. En suma, el mercado mundial de los textiles no es un mercado libre, sino más bien, altamente regulado, desde los países del Centro, a los que pertenecen las grandes transnacionales.

Todas estas acciones para la regulación del mercado de textiles tienen que ver la intención de moldear la competencia empresarial de tal manera que beneficie a algunos. Pero por otro lado, tiene que ver también con la competencia por puestos de trabajo y niveles salariales. La cuestión de la regulación de estándares socio-laborales a través de códigos de conducta, cláusulas sociales, restricciones de importación y otras iniciativas, tienen que ver también con esta competencia. En este marco los códigos de conducta son, en cierta manera, un instrumento de regulación. Con nuestro proyecto de una publicación sobre códigos de conducta y monitoreo intentamos proponer formas de cooperación transnacional a través de monitoreo independiente de los códigos corporativos.

Durante la década de los noventa, el asunto de los derechos laborales de las personas que trabajan en las fábricas de ropa y confección bajo los regímenes especiales para la exportación ha ocupado un sitio central en las preocupaciones de la opinión pública, tanto dentro de los países maquiladores como en los consumidores. Esas fábricas se conoce desde los años sesenta como “*Maquilas*” o “*Maquiladoras*”.

Las denuncias sobre violaciones a los derechos laborales en este tipo de fábricas, ubicadas en Centroamérica, México, Asia e incluso dentro de los países más desarrollados, están a la orden del día. Las maquiladoras presentan déficits en el trato decente y digno hacia sus trabajadores y trabajadoras, sin embargo, éstas son solamente la punta del iceberg. Tras las maquiladoras, existe todo un sistema en el que las grandes transnacionales no sólo se quedan con la mayor parte de las ganancias, sino que, además, no cargan con costos relacionados con inversión productiva, deterioro de maquinaria e instalaciones, ni tampoco - por supuesto -, con la responsabilidad directa por el trato que las empresas que cosen su ropa, dan a su personal.

Sin embargo, activistas y grupos de solidaridad de los países consumidores de los productos maquilados, han llamado la atención sobre la responsabilidad que las transnacionales tienen sobre la conducta de sus proveedores. Gracias a la acción de estas organizaciones ha surgido un grupo de consumidores y consumidoras conscientes que reclaman cada vez más, que los productos que compran en el mercado no estén manufacturados bajo la sombra del maltrato y/o el irrespeto de los derechos básicos de las personas.

En este contexto, las transnacionales, preocupadas por la imagen que presentan frente a sus consumidores, se han dedicado más intensamente a trabajar sobre el tema del trato hacia el personal que elabora sus productos, en diferentes niveles de su cadena de producción. Como resultado de esta preocupación, algunas empresas han elaborado una serie de normas de cumplimiento obligatorio para sus proveedores, contratistas y socios de negocios; en los que se asegure un estándar mínimo que permita que sus trabajadores y trabajadoras reciban un trato digno. Dichas normas suelen ser llamadas Códigos de Conducta.

Los Códigos de Conducta son pues, instrumentos elaborados por las compañías transnacionales y que responden a la dinámica propia de estas empresas que realizan su producción en diferentes lugares del mundo, cada uno con diferentes condiciones de trabajo y con diferentes regulaciones sobre el mismo; y que, sin embargo, deben garantizarle a sus consumidores y consumidoras, que el producto que van a comprar se ha elaborado “sin explotación”. Estos códigos tendrían como objetivo que en todos los niveles de su cadena de producción, y en cualquier lugar del mundo en que esta se realice, sus vendedores, abastecedores, subcontratistas y agentes de compras mantengan estándares éticos adecuados y decentes, con relación al trato de su personal.²

Generalmente, estos Códigos se refieren a asuntos tales como la discriminación, el trabajo forzoso, el trabajo de menores, condiciones de trabajo y libertad de asociación. Son generalmente enunciados sin mayor detalle y no tienen naturaleza vinculante, (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. De hecho, varias campañas y acciones reivindicativas exitosas se han realizado utilizando los Códigos de Conducta como herramienta para exigir responsabilidad a las compañías.

No solamente las Transnacionales y los actores políticos del Norte mantienen Códigos de Conducta y mecanismos de monitoreo. Las Asociaciones de los Maquiladores de los países de la Cuenca del Caribe aprobaron Códigos de Conducta que prevén mecanismos de monitoreo. Sin embargo, un código de conducta no tiene el mismo significado para los países consumidores que para los produc-

² Anner, Mark S. Anner “La Maquila y El Monitoreo Independiente en El Salvador” Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador”, San Salvador, mayo 1998

tores. Los países maquiladores sí cuentan con legislaciones laborales mucho más detalladas y vinculantes que, en principio - al menos en el área centroamericana -, son aplicables para todos los y las trabajadoras, sean o no de la maquila. Aún un buen código no asegura necesariamente una situación de respeto a los derechos de los y las trabajadoras. Más aún, una campaña exitosa en la que la transnacional se haya comprometido a mejoras para los y las trabajadoras, puede fácilmente derrumbarse si no se cuenta con un sistema de vigilancia y verificación que asegure el cumplimiento de los compromisos.

Existen varios modelos de Códigos de Conducta y sistemas de monitoreo y/o verificación de los mismos, que implican no solamente a una compañía, sino a varias aglutinadas en algún tipo de asociación o coordinación con algún tipo de participación de organizaciones de la sociedad civil de los países consumidores. Algunas de estas son:

El “*Estándar SA 8.000*” elaborado por el “*Consejo para Prioridades Económicas*” de Nueva York y Londres (CEPAA, Council of Economic Priorities), el “*Acuerdo Preliminar de la Asociación de Labor Justa*” de la Apparel Industry Partnership de los EE.UU. (AIP, Preliminary Agreement - Fair Labor Association), La “*Fundación de Comercio Justo de Holanda*” (Fair Trade Foundation), el “*Código de Conducta de la Campaña por la Ropa Limpia de Europa*” (Code of Conduct - Clean Clothes Campaign), la “*Iniciativa de Comercio Ético de Gran Bretaña*” (Ethical Trading Initiative Great Britain) y la resolución del Parlamento Europeo con fecha del 15. de enero 1999 para un *Código de Conducta para el Comercio Ético* (European Code of Conduct for Ethical Trading). Por su parte, la OIT recientemente ha aprobado el catálogo de Derechos Fundamentales como marco de referencia para los Códigos de las transnacionales.

Sobre las verificaciones y monitoreos de estos códigos, también existen diferentes ideas. Las propuestas más conocidas hasta el momento son:

I. Monitoreo Interno:

- Monitoreo directamente realizado por las transnacionales, sobre sus propios Códigos de Conducta.
- Monitoreo interno que incluye la participación sindical (ejemplo: Compañía General de Agua de Francia).
- Monitoreo Interno Independiente: Se encarga un departamento de una transnacional y, en algunos casos, se puede contar con la participación de ONGs locales (Ejemplo: SOCAM del Transnacional Holandés C&A y Levi's Strauss en República Dominicana).

II. Monitoreo Externo:

- Monitoreo realizado por empresas certificadoras profesionales, como CEPAA en el caso del Estándar SA 8000 (por ejemplo: después del fase piloto del SA 8000 el Transnacional Otto/ Eddie Bauer certificará su producción). Este tipo de trabajo se realiza de manera puntual y no requiere una vigilancia permanente. Puede resultar en una certificación de la fábrica (como en el caso de la SA 8000) o solamente en la redacción de informes (como en el caso de las verificaciones realizadas por compañías de auditoría <como las realizadas por la Price Waterhouse>. En ambos casos, el trabajo es realizado por empresas con fines de lucro. Los recientes acuerdos de la AIP (noviembre de 1998) han influido notablemente en favorecer los trabajos de auditoría social.

El "*Acuerdo Preliminar de la Asociación del Trabajo Justo*" de la Industria de Confección de los EE.UU. (AIP,

Preliminary Agreement - Fair Labor Association) implica la aplicación del Código de Conducta elaborado en 1997 y un trabajo de verificación que puede ser realizado por compañías auditoras. La AIP/FLA establece que estas auditoras pueden consultar a ONGs locales sobre la situación en las fábricas que vigila, sin embargo, no se establece el tipo de consulta ni el papel que estas organizaciones tendrán en el trabajo de verificación. Hasta el momento, la información disponible dice que la relación que se plantea con estas ONGs no es paritaria y la asimetría se plantea, obviamente, a favor de las auditoras. El papel que hasta hoy el acuerdo de la AIP le atribuye a las ONGs u otras instancias de sociedad civil de los países maquiladores - tales como sindicatos y las trabajadoras mismas - es secundario: sin acceso directo a las fábricas, a la información necesaria, a entrevistas directas y libres con las trabajadoras, sin libertad para redactar informes, etc.

- Monitoreo Independiente realizado por ONGs y otros actores sociales. En este caso, las acciones requieren una vigilancia con mayor permanencia en el tiempo sobre la situación de la fábrica y las organizaciones que participan en principio son, o deberían ser, organizaciones sin fines de lucro y con cierta trayectoria en la defensa de los derechos laborales. Dichas organizaciones deberían contar con el aval de la sociedad civil, de las trabajadoras de la fábrica, de la gerencia de la misma, así como de la misma compañía transnacional. La presencia de las organizaciones monitreadoras se consigue a través de un acuerdo entre la transnacional, la gerencia de la empresa, las trabajadoras y los sindicatos, si los hay. En Centroamérica se ha dado este tipo de esfuerzo en varias oportunidades: el caso del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) que monitorea la fábrica Mandarin International, proveedora de The Gap;

el caso del Equipo Independiente de Monitoreo de Honduras en la empresa KIMIH; y el Comité de Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO) que visita una fábrica que trabaja para la empresa Liz Claiborne, en Guatemala.

- Monitoreo Independiente en el marco de la participación de actores externos como las centrales internacionales de los sindicatos, redes transnacionales de ONGs o instituciones estatales. En este marco el Código de la Campaña por la Ropa Limpia de Europa prevé la creación de una Fundación denominada Iniciativa del Comercio Ético. En ésta deberán participar las transnacionales, sindicatos y ONGs. Según este Código, se encargará también empresas de certificación, ONGs y sindicatos con la verificación (ejemplo: IKEA y H&M de Suecia acerca de este Código, el AIP de los EE.UU.).

Además de estas acciones, en la región se han generado otras iniciativas tendientes a establecer mecanismos de verificación de condiciones de trabajo que pueden resultar novedosas. Una de ellas es el esfuerzo realizado por diversas organizaciones de mujeres congregadas en la Red de Mujeres Centroamericanas en Solidaridad con la Maquila, que han elaborado un Código de Conducta enfatizado en la situación de las mujeres trabajadoras y que presentan mecanismos alternos de verificación del mismo. Dicho Código ha sido ya ratificado por el Gobierno de Nicaragua y algunos empresarios maquiladores, y en Honduras, la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), con el apoyo de las organizaciones que conformaron el Equipo de Monitoreo Independiente (EMI), se encuentran ya buscando que el gobierno apoye la iniciativa.

Es mucho lo que ha sucedido en el marco de los Códigos de Conducta y los esfuerzos de verificación y/o monitoreo,

tanto en Centroamérica como en Asia y otras regiones del mundo. En el presente documento trataremos de presentar las diferentes corrientes de la discusión actual sobre Códigos de Conducta y sus formas de verificación, tanto en el ámbito de lo regional como en el de lo internacional, desde las perspectivas de ONGs y personas que han trabajado el tema, y de las opiniones recogidas de las y los trabajadores.

Los artículos sobre los casos centroamericanos intentan exponer los orígenes y antecedentes de cada experiencia, la definición y objetivos del monitoreo o verificación que se ha realizado; las relaciones que en cada caso se han tenido con las partes involucradas, la metodología que se ha seguido en cada experiencia y los obstáculos con que se han encontrado.

La idea de una publicación en este tema por parte de la Fundación Böll, surgió a raíz del interés suscitado por un proyecto de investigación realizado por la Dra. Bettina Musiolek de la Universidad de Bochum/ Alemania, sobre experiencias internacionales desarrolladas con Códigos de Conducta en la industria de la ropa; la cual ha sido publicada en Alemán bajo el título: "Las Multinacionales Domesticadas. Códigos de Conducta - ¿Un modelo para imponer los Derechos Laborales? Un balance crítico". Francfort 1999.

La Dra. Musiolek facilitó los contactos con los y las autoras de la edición en alemán, para que presentaran sus escritos en esta publicación, y nos brindó también algunos de los documentos que aquí aparecen. Así, hemos desarrollado un proyecto en conjunto, en el que cada uno de los y las participantes ha podido exponer sus propias ideas y conceptos que, aunque diferentes entre sí, intentan responder a las necesidades de un mayor intercambio de información y de

discusión sobre códigos de conducta y sistemas de monitoreo/ verificación de los mismos. Estamos frente a un mundo que se globaliza. Las estrategias de acción, deberían entonces, estar también globalizadas. Este trabajo pretende colaborar con esta tarea aún pendiente y ofrecer al público Centroamericano, algunos aspectos de esta discusión.

Se trata de un análisis de la discusión internacional en el Norte como en el Sur, de ejemplos concretos del instrumento de los Códigos de Conducta y sus formas de verificación y también la perspectiva desde los actores afectados del curso sobre la regularización de las condiciones laborales en las fábricas que producen para la exportación.

Finalmente, se desea agradecer tanto a la Dra. Musiolek por la colaboración prestada para esta edición, a la Fundación Böll que acogió con entusiasmo el proyecto y a los y las autoras que han contribuido con su trabajo al enriquecimiento de la discusión sobre el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las trabajadoras de las maquilas.

Un agradecimiento especial a la Dra. Verónica Vázquez García, Profesora Investigadora Adjunta de Desarrollo Rural ISEI, área de Género del Colegio de Postgraduados de México, quien con sus observaciones y sugerencias contribuyó al enriquecimiento de esta publicación.

Así mismo, se agradece el esfuerzo realizado por las mismas trabajadoras quienes brindaron información y colaboraron con los y las autoras de este documento. Para ellas y para la lucha que día a día realizan para mejorar sus condiciones de trabajo, es que está dedicado este trabajo.

1. Estudios de caso. Experiencias Internacionales



1.1 Códigos de Conducta: de la responsabilidad empresarial al deber social

Bob Jeffcott y Lynda Yanz
Traducción del inglés. Aníbal Vitón

Hace cinco años, la mayoría de nosotros considerábamos los códigos de conducta como sólo un intento empresarial de proteger la imagen de sus marcas y/o evitar la regulación estatal. En un período muy corto, el debate sobre los códigos de conducta ha pasado del énfasis en la responsabilidad social y autorregulación empresarial a la negociación de los términos de la responsabilidad empresarial, comprendiendo no sólo a las empresas y sus asociaciones, sino también a organizaciones laborales, religiosas y no gubernamentales, generalmente del hemisferio norte.

En pocos años, hemos pasado de códigos de conducta empresariales, sin disposiciones de monitoreo y verificación, a códigos multiempresa, por sector industrial y multisectoriales, con sistemas complejos de monitoreo interno y verificación externa, certificación de fábricas y empresas, así como mecanismos para la participación de ONGs y sindicatos en el monitoreo y procedimientos de quejas de terceras partes. De códigos empresarios con vagos principios sobre responsabilidad empresarial, hemos pasado a códigos negociados, con un lenguaje bastante consistente, basados en las convenciones de la OIT y declaraciones de la ONU.

En la era de la globalización y liberalización comercial, los códigos voluntarios, debido a las restricciones impuestas a los gobiernos por los tratados comerciales regionales e internacionales, tienen la ventaja de extender la aplicación de estándares laborales por sobre las fronteras nacionales, por encima de jurisdicciones gubernamentales y a lo largo de cadenas internacionales empresarias de producción y aprovisionamiento. La aceptación empresarial de los estándares de la OIT a través de códigos voluntarios podría, por lo tanto, fortalecer la autoridad de la OIT y el potencial de mecanismos para hacer cumplir los derechos laborales internacionales.

A pesar de nuestras dudas sobre los códigos voluntarios de conducta, la emergencia de sistemas globales de monitoreo y verificación (basados en derechos y estándares articulados en las convenciones de la OIT y la ONU) nos fuerza a tomar una determinación sobre cuál será nuestra relación con estas iniciativas del sector privado/sociedad civil. Los códigos voluntarios son actualmente un “sitio de contención” entre los trabajadores y sus aliados por un lado y por empresas y sus proveedores por el otro.

Se pueden usar los códigos para desviar la crítica pública o para exigir responsabilidad a las empresas, para evitar la sindicalización y justificar inversiones en países de regímenes represivos o para expandir el espacio democrático que permita la organización de los trabajadores. Los códigos pueden considerarse una alternativa privatizada a la regulación gubernamental o un catalizador de la acción gubernamental. Todo depende de quién controla la agenda. Pensemos lo que pensemos sobre los códigos de conducta, no podemos quedarnos fuera del debate.

¿Qué tiene que haber y qué no tiene que haber en un código de conducta?

Existe un acuerdo general, al menos entre los activistas de derechos laborales, y quizá entre empresas, sobre la importancia de que los códigos voluntarios contengan disposiciones basadas en derechos laborales fundamentales según está definido en distintas convenciones de la OIT relacionadas con la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva (Convenciones 87, 98 135 y Recomendación 143), trabajo forzoso (Convenciones 29, 105), trabajo infantil (Convención 138) y no discriminación (Convenciones 110 y 111). Existe también acuerdo general en la necesidad de incluir disposiciones adicionales que vayan más allá de los que se define actualmente como derechos fundamentales, para cubrir temas como la salud y seguridad (Convención 155 y Recomendación 164), horas de trabajo y salarios y otras formas de compensación), aunque hay también un desacuerdo sobre cómo se deben aplicar los estándares de salarios mínimos en relación con el derecho a la negociación colectiva.

El Código Básico de Práctica Laboral de la CIOSL, así como varios códigos europeos, contienen también una disposición sobre seguridad de empleo, que prohíbe evitar las obligaciones de seguridad social y laboral mediante la utilización de arreglos contractuales de trabajo solamente o

esquemas de aprendizaje “donde no hubiera la intención real de impartir capacitación u ofrecer empleo regular.”

Hay muy pocos códigos que contengan disposiciones que traten con los derechos de los trabajadores a domicilio (Convención 177). Una excepción importante es el Código Australiano de Práctica para el Trabajo a Domicilio, que trata específicamente con la situación de los trabajadores en dicho país. HomeNet ha iniciado recientemente discusiones sobre la implicación de los códigos para los trabajadores a domicilio y participa en la actualidad en la Iniciativa de Comercio Etico (ETI) [*Ethical Trading Initiative*] en el Reino Unido. Creemos que la participación de organizaciones de trabajadores a domicilio y de sus defensores y promotores en los debates sobre códigos y monitoreo es crucial.

El debate sobre “el salario para vivir”

Uno de los temas más conflictivos en cuanto a qué debe, o no debe, incluirse en los códigos de conducta, es el tema de un “salario mínimo”. El código de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), el SA8000, el Código Base de la Iniciativa de Comercio Etico de Gran Bretaña, la Carta de Comercio Justo [*Fair Trade Charter*] de Holanda, todos incluyen disposiciones sobre un salario para vivir. El código de la CIOSL requiere que los salarios pagados por una semana estándar de trabajo satisfagan las necesidades de los trabajadores y sus familias y proporcionen algo de ingreso discrecional.

En los EE UU, las organizaciones laborales y religiosas que habían sido miembros de la Iniciativa de la Industria del Vestido (AIP) [*Apparel Industry Partnerhip*] se retiraron, al menos parcialmente, de la asociación por la falta de disposiciones sobre un salario para vivir en el Acuerdo de Justicia Laboral de la Asociación. Los Estudiantes Unidos contra los Talleres del Sudor (USAS) [*United Students Against Sweatshops*],, el Centro Interfé sobre

Responsabilidad Empresaria (ICCR)) [*Interfaith Center on Corporate Responsibility*], Global Exchange y otras organizaciones estadounidenses de derechos laborales insisten que para que los códigos tengan credibilidad, deben incluir disposiciones sobre un salario para vivir.

Para definir un salario para vivir, los grupos estadounidenses citan con frecuencia una fórmula decidida en una Cumbre sobre el Salario para Vivir realizada en Berkeley, California, en julio de 1998. Dicha fórmula define un salario para vivir como “el salario neto ganado durante una semana de trabajo máximo según la ley de un país, pero no menor a 48 horas, que satisfaga las necesidades de una unidad familiar tipo (nutrición, atención a la salud, educación, agua potable, cuidado de los niños, transporte, vivienda y electricidad) más ahorros (10 por ciento del ingreso).”

Aunque el acuerdo de la AIP no logra el compromiso de sus miembros empresarios de pagar un salario para vivir, hace un llamado al Departamento de Trabajo de los EE UU para que lleve a cabo un estudio de salarios y necesidades básicas en todo el mundo y en los EE UU, tomando los datos de la OIT y el Banco Mundial. Global Exchange critica esta disposición, sugiriendo que el Departamento de Trabajo debería realizar estudios originales en otros países sobre salarios y necesidades básicas.

En contraste, la mayor parte de las ONGs europeas y organismos laborales internacionales que apoyan la inclusión de disposiciones sobre salarios para vivir, no se han preocupado tanto en desarrollar una fórmula universal para determinar el salario para vivir. Neil Kearney, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC/ITGLWF), por ejemplo, ha indicado que serán los trabajadores quienes, en última instancia, decidan qué es un salario para vivir a través de la libre negociación colectiva.

Kearney también plantea de que si en una fábrica los trabajadores negocian libremente un acuerdo colectivo que les otorga un salario menor que el considerado para vivir, debido a los temores legítimos de los trabajadores de fuga de capital o por querer lograr un primer convenio colectivo, se le negaría en este caso la certificación a la fábrica bajo un código elaborado en el Norte con disposiciones estrictas sobre salario para vivir. Por ejemplo, luego de una larga lucha, los trabajadores de la fábrica Kimi, en Honduras, negociaron recientemente uno de los pocos convenios colectivos en el sector de la maquila de América Central. Según el convenio, el salario base para los trabajadores luego de seis meses de trabajo es de US\$3.75 por día. Según el Comité Nacional Laboral de Nueva York, un salario para vivir en Honduras debería alcanzar a US\$6,32 por día. Una interpretación estricta de la cláusula del salario para vivir podría resultar en que la fábrica Kimi no sea certificada.

La mayoría de los modelos internacionales y europeos de códigos no mencionan cómo y quien debe definir el salario para vivir, o se refieren a estudios de costos de vida de instituciones internacionales, como la ONU. El Documento Guía de SA8000 se basa en los gobiernos locales, la ONU, la OIT, e instituciones financieras internacionales para estimar el costo de vida, así como también en sindicatos locales, miembros de la comunidad y otras partes interesadas.

En Canadá, en el marco de la campaña por una fuerza de trabajo nacional, hubo ambivalencia entre sus participantes con respecto al tema del salario para vivir. Mientras que se reconoce la importancia central del tema en la lucha para eliminar la explotación, y se favorece en general la inclusión de provisiones sobre salarios para vivir en los códigos de conducta, no entusiasma la idea de dar a instituciones gubernamentales o privadas del Norte el poder de definir qué es un salario para vivir para los trabajadores del Sur. Menos aún nos entusiasma el hecho de que las organiza-

ciones laborales y no gubernamentales del Sur no hayan participado en este debate. También nos preocupa que el salario para vivir y el problema de cómo y quién lo define pudiera reforzar los temores de algunos grupos del Sur de que los códigos de conducta son, en el mejor de los casos, paternalistas y, en el peor, proteccionistas.

El derecho a organizarse y a la negociación colectiva.

Otro tema importante es el de las provisiones que deberían incluirse en un código para proteger el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente en países donde estos derechos son sistemáticamente negados o reprimidos. Se ha criticado al Acuerdo de la AIP por su lenguaje débil de sus “Guías específicas por país”, que declara que los dueños de fábricas “no deberán buscar afirmativamente la asistencia de las autoridades estatales para prevenir a los trabajadores de ejercitar estos derechos.” Los críticos argumentan que este lenguaje permite a los dueños abrir las puertas de la fábrica para que entre el ejército, siempre y cuando no sean ellos los que los hayan llamado.

El SA8000 establece que “la empresa deberá, en aquellas situaciones en que la legislación contenga restricciones a los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, facilitar medios paralelos de libre asociación y negociación independientes...” Mientras que las provisiones del SA8000 parecieran ser superiores a las del Acuerdo AIP, nos preguntamos cómo interpretarán en la práctica esta cláusula los auditores sociales del sector privado. Por ejemplo, ¿podrían ser considerados medios paralelos de asociación y negociación los sindicatos de la empresa o las asociaciones de solidaridad (como en el caso de Costa Rica)?

Un interrogante mayor aún es si los códigos de conducta pueden crear un espacio para que los trabajadores ejerciten su derecho a organizarse y negociar. El peligro es que las empresas usen los códigos de conducta para justificar

inversiones en países con regímenes represivos. Por otro lado, si un número suficiente de grandes empresas en un sector en particular han adoptado códigos de conducta con provisiones iguales o similares, requiriendo a sus proveedores facilitar, o al menos tolerar, la organización propia de los trabajadores, a los gobiernos represivos les será más difícil suprimir estas formas nacientes de sindicalismo democrático.

En los países donde el derecho a organizarse está incorporado en la legislación, pero negado en la práctica, el tema es aún más complicado. ¿Cómo puede un auditor social “profesional” evaluar si se respeta el derecho a organizarse de los trabajadores en una maquiladora de Tijuana, México, en la cual los trabajadores son representados formalmente por un sindicato “oficial” y se ha firmado un “contrato de protección”, pero los trabajadores no han participado en elegir al sindicato o en negociar el contrato?

Por otro lado, ¿podrían los trabajadores de Tijuana, en colaboración con aliados de EE UU y Canadá, utilizar el procedimiento de quejas de un código para protestar por la falta de respeto a sus derechos de libertad de asociación, tal como algunos grupos han utilizado los acuerdos laterales del TLC para enfrentar la falta de cumplimiento por parte del gobierno mexicano de su propia legislación laboral y ambiental? ¿Podríamos también usar tales provisiones para forzar a las empresas a reincorporar a trabajadores despedidos por participar en organizar a los trabajadores de la planta?

¿Quién monitorea?

Existe un acuerdo general entre los defensores de derechos laborales, y aún en ciertas empresas de productos al consumidor, que el monitoreo interno (por personal de la empresa) de cumplimiento de los códigos de conducta, no es algo adecuado, y que hace falta alguna forma de moni-

toreo externo independiente para que los códigos tengan algo de legitimidad. Pero también existe un gran desacuerdo sobre quiénes serían los monitores externos o independientes apropiados y cuáles deberían ser sus relaciones con las empresas cuyos proveedores son monitoreados.

Aún cuando existen algunos pocos ejemplos de grupos de derechos humanos, de mujeres y religiosos locales e independientes con mandato de empresas de la industria del vestido del Norte para monitorear a ciertas empresas de proveedores, la tendencia más reciente es que las empresas contraten organizaciones “independientes”, individuos o firmas privadas de auditoría para llevar a cabo auditorías periódicas de una o más fábricas de proveedores.

En algunos pocos casos, empresas como Nike y Liz Clairborne han otorgado mandato o contratado a ONGs locales o activistas respetados en el campo de la salud y seguridad del Norte para llevar a cabo auditorías de ciertas fábricas. Con mayor frecuencia, sin embargo, las empresas de confecciones y de juguetes del Norte, contratan a grandes “firmas de auditoría social” para llevar a cabo dichas auditorías en las fábricas proveedoras. Bajo la iniciativa SA800 del Consejo de Prioridades Económicas, se acreditan firmas privadas de auditoría social y se capacitan a auditores sociales para monitorear a fábricas proveedoras en todo el mundo. Algunas fábricas de China son certificadas en la actualidad por auditores acreditados por el CEPAA.

En el caso de las ONGs o de activistas de salud y seguridad que trabajan bajo contrato o en forma voluntaria como auditores sociales para empresas de confecciones del Norte, ya se están planteando interrogantes acerca de la relación económica entre dichos grupos y las empresas de confecciones. Por un lado, las ONGs del Sur no quieren quedar relegadas en forma permanente al rol de asesores volunta-

rios de firmas de auditoría social del Norte que reciben un alto pago por sus servicios. Por otro lado, la dependencia económica de las empresas de confecciones del Norte podría comprometer su capacidad de continuar actuando como defensores de los trabajadores y/o denunciantes de abusos.

Tanto bajo el SA8000 y el Acuerdo de la AIP, las empresas contratan a los auditores sociales, sean firmas del sector privado u ONGs, seleccionándolos de entre aquellos que han sido acreditados bajo dichos programas. En Holanda se está desarrollando un modelo distinto, consistente en la creación de una fundación con representación igual de sindicatos, ONGs, grandes tiendas y fabricantes. La fundación capacitará y contratará monitores, y las empresas de confecciones holandesas firmarán un contrato con la fundación para que sus proveedores sean auditados. En el Reino Unido, la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) ha decidido prescindir, al menos por ahora, de acreditar auditores o certificar fábricas. En su lugar, la ETI experimentará con proyectos piloto para evaluar distintos modelos de códigos de monitoreo.

Tanto el modelo holandés de fundación como el proyecto piloto de la ETI inglesa ofrecen mayores ventajas a las ONGs del Sur interesadas en tener un rol mayor en el monitoreo o auditoría de plantas, dado que la financiación sería canalizada a través de una institución independiente con representación sindical y de ONGs en su cuerpo directivo.

Mientras que algunos defensores de derechos laborales, como Charlie Kernaghan, del Comité Laboral Nacional de los EE UU, se oponen terminante a la participación del sector privado en el monitoreo de códigos de conducta, algunos líderes sindicales, como Neil Kearney, apoyan en general el modelo del SA8000 y piensan que el rol apropiado de las ONGs y los sindicatos es consultar con los audi-

tores sociales profesionales y estar preparados para cuestionar certificaciones injustificadas, más que comprometerse directamente en el monitoreo.

Aún cuando nosotros y otros grupos defensores de derechos laborales podríamos reconocer que en la mayoría de los países del Sur los grupos de mujeres y religiosos no tienen en la actualidad la capacidad para monitorear o auditar las miles de fábricas de proveedores de empresas de confecciones del Norte, nos preocupa cada vez más el modelo emergente en el cual grandes firmas privadas de auditoría social, con poca o nula experiencia en derechos humanos, ni compromiso con los derechos de los trabajadores, se están convirtiendo en los jueces primarios de si se cumplen o no los códigos de conducta.

Cuestionamos que los auditores privados del Norte, aún con una capacitación adecuada, logren obtener la confianza necesaria de los trabajadores del Sur, para que éstos le revelen la historia verdadera. Los profesionales del Norte, contratados por las empresas multinacionales de productos al consumidor, serán vistos inevitablemente como representantes de la empresa. Mientras que los auditores del sector privado pueden tener la capacidad de evaluar en forma adecuada el cumplimiento de las fábricas proveedoras de estándares específicos, tales como calidad del aire, somos escépticos acerca de su capacidad de juzgar violaciones del derecho de los trabajadores a organizarse o otros estándares menos objetivos y mensurables. Al menos se debe dar a las ONGs locales un rol en el monitoreo más activo que simplemente el de ser considerados en una lista de grupos locales a consultar.

Sin embargo, dado que el modelo SA8000 ya está siendo implementado y el de la AIP no está lejos de serlo, creemos que los defensores de los derechos laborales del Norte y del Sur debemos desarrollar estrategias comunes sobre cómo

podríamos relacionarnos con el modelo de auditoría social del sector privado. Simplemente aceptar o rehusar ser consultado por los auditores acreditados por CEPAA o AIP no es una respuesta adecuada.

Una opción es crear consorcios Norte-Sur no gubernamentales de grupos defensores de derechos laborales y expertos en salud y seguridad, para luego buscar la acreditación bajo SA8000 y/o la AIP. Sin embargo, la oposición de los grupos laborales y religiosos al Acuerdo de la AIP haría obviamente problemático participar en esta iniciativa. Una segunda opción es demandar cambios en una o ambas de estas iniciativas para que otorguen un rol mayor a las ONGs y grupos laborales del Sur en la verificación del código. Una tercera opción es planificar cuestionamientos estratégicos de certificaciones específicas de fábricas en países donde la organización de los trabajadores es una posibilidad real. Estas tres opciones no se excluyen mutuamente y distintas organizaciones podrían adoptar distintas estrategias.

Capacitación y desarrollo de capacidad.

Cualquiera fuera la estrategia o estrategias que adoptemos con relación a los sistemas globales de monitoreo y certificación, creemos que debemos prestar mayor atención a la capacitación y desarrollo de capacidad para los grupos del Sur, tanto los que participan en la actualidad, como los que desean participar en el monitoreo y auditoría social de las fábricas. La capacitación y el desarrollo de capacidad puede llevarse a cabo mejor mediante talleres e intercambios con la participación de grupos del Sur con experiencia en esta área de trabajo. También se podría contar con la experiencia del Norte en temas de salud y seguridad.

La financiación para esta capacitación y desarrollo debería provenir no sólo de ONGs y grupos laborales del Norte,

sino también de los gobiernos del Norte y aún de empresas. La financiación de empresas y, en algunos casos, de gobiernos, debería canalizarse preferentemente a través de instituciones independientes.

La capacitación de los trabajadores en el conocimiento de sus derechos según están definidos en los códigos de conducta, de las Convenciones de la OIT y de la legislación local, debe ser una parte integral del programa de implementación de un código. Debemos demandar que ONGs y organizaciones laborales locales creíbles obtengan el mandato de llevar adelante este trabajo de capacitación en derechos laborales, y que se provea información a los trabajadores sobre cómo realizar denuncias anónimas cuando se violan sus derechos.

Acceso a la información y procedimientos de queja

Un asunto importante en la negociación de códigos es cuánta información (y a quién) se debe requerir que las empresas revelen en cuanto a nombres y localización de fábricas y talleres de proveedores, la identidad de los lugares que han sido auditados y los resultados de las auditorías, así como los resultados de investigaciones de quejas de trabajadores u otros afectados. Estrechamente relacionado con esto está la cuestión de qué mecanismos y procedimientos son necesarios para permitir a los trabajadores y “partes interesadas” cuestionar las certificaciones de proveedores y acreditaciones de auditores.

Dado que tanto el Acuerdo de la AIP y el SA8000 permite a las empresas contratar sus propios auditores acreditados (a quienes se requiere que firmen acuerdos de confidencialidad), el acceso público a la información - sobre cadenas de proveedores, informes de monitoreo, y acción remedial realizada en respuesta a quejas es limitada. Bajo el Acuerdo de la AIP, las partes externas pueden apelar certificaciones

de proveedores a la Asociación de Justicia Laboral (AIP). Sin embargo, sólo el Director Ejecutivo de la Asociación y aquellos miembros del personal de la misma “cuyas funciones requieran razonablemente que tengan acceso a dicha información” y quienes deben haber firmado acuerdos de confidencialidad, tienen conocimiento de nombres y establecimiento de producción monitoreados, informes de auditores o información específica sobre acciones realizadas por empresas para “remediar instancias de incumplimiento”. Sólo habrá acceso público a informes de la Asociación que están basados en los informes de la empresa y el auditor los cuales contienen resúmenes y evaluaciones del cumplimiento de la empresa con los estándares de la Asociación.

Bajo el SA8000, el público aparentemente sólo tendrá acceso a información que identifique proveedores que son certificados y luego de un período de seis meses. En la actualidad hay muy poca información sobre fábricas certificadas a la fecha. Los trabajadores y defensores externos tienen el derecho de apelar las certificaciones al organismo de certificación o al CEPAA. Pueden también apelar al CEPAA para que revoque la acreditación de una firma de certificación.

En el modelo holandés de la fundación, las empresas firmarán un contrato estándar con la fundación, el cual especificará qué información debe dar la empresa a la fundación, y qué se le permite a la fundación hacer con dicha información. La fundación recibirá también todos los informes de los auditores, quienes estarán bajo contrato con la misma. La fundación garantizará la confidencialidad de esta información, siempre y cuando la empresa cumpla con los términos del contrato. Las quejas de trabajadores y otras partes interesadas podrán ser presentadas a la fundación. Aparte de esto, no está claro todavía cuánto acceso público a la información habrá sobre cadenas de proveedores, monitoreo de proveedores o informes de monitoreo.

En contraste con los ejemplos mencionados, la red estudiantil universitaria de EE UU, Estudiantes Unidos Contra los Talleres del Sudor (USAS), demanda que las universidades requieran a las empresas que producen prendas bajo licencia con el nombre o logo de la universidad, que revelen los nombres y localización de todos los establecimientos productivos donde se fabrican dichas prendas. Demandan también que la universidad o grupo de universidades tengan el derecho de nombrar monitores independientes, y que estos monitores tengan acceso a los establecimientos de producción.

Reconocemos que las empresas que participan en sistemas multiempresa de códigos, monitoreo y certificación, puedan temer que el revelar información detallada sobre sus cadenas de proveedores pueda ponerlos en desventaja competitiva con empresas que no participan del sistema. Dudamos sin embargo que los nombres y direcciones de los proveedores puedan revelar muchos secretos comerciales o de producción. Las empresas posiblemente estén más preocupadas por la posibilidad de que los sindicatos y los defensores de derechos laborales puedan obtener acceso a esta información, más que por revelar secretos a la competencia.

Si a las empresas realmente les preocupara la desventaja competitiva de revelar información por medio de un sistema voluntario, estarían entonces dispuestas a apoyar legislación que creara una situación pareja al requerir a todas las empresas que vendan mercaderías en un país determinado a revelar información sobre la localización de su producción.

El debate sobre si se debe requerir a las empresas que revelen información, y cuánta información, plantea una serie de interrogantes. ¿Es necesaria la revelación pública completa, o sería suficiente que dicha información fuera proporciona-

da a un organismo de control del código? ¿Debemos presionar para un mayor acceso a la información a través de sistemas voluntarios, a través de legislación gubernamental, o ambos? ¿Qué grado de información deben revelar las empresas para permitir a los trabajadores y partes interesadas registrar quejas concernientes a certificaciones de establecimientos productivos y acreditación de auditores? ¿Qué mecanismos y protecciones hacen falta para dar oportunidad a trabajadores y partes interesadas de registrar quejas?

Códigos y legislación

Un tema de mayor importancia para los defensores de derechos laborales tanto en el Norte como en el Sur, en relación con los códigos de conducta voluntarios, es el impacto de los códigos voluntarios y los sistemas de monitoreo en la legislación laboral local y su cumplimiento. Este es un tema que concierne no sólo a los grupos del Sur. En Canadá, algunos grupos han expresado su resistencia a considerar la utilización de códigos voluntarios de conducta como herramienta para tratar con las violaciones a los derechos laborales en el país, temiendo que las iniciativas voluntarias puedan hacer el juego a las agendas gubernamentales de privatización y desregulación. Aún las ONGs centroamericanas que participan actualmente en proyectos de monitoreo independiente han expresado sus reservas en el sentido de que el monitoreo independiente no debe ser considerado como sustituto de la regulación gubernamental.

A pesar de estas reservas, creemos que los códigos voluntarios y los sistemas de monitoreo pueden ser utilizados potencialmente para reforzar la legislación existente y promover que los gobiernos hagan cumplir dicha legislación. La mayor parte de los códigos multiempresa, por sector industrial o multisectoriales recientemente desarrollados, tales como el de la AIP, el SA8000, el ETI, la Carta

Holandesa de Comercio Justo de Prendas de Vestir, y el código modelo de la CIOSL, contienen provisiones que requieren a las empresas que aseguren que sus proveedores adhieran a la legislación laboral y toda legislación pertinente, así como a otras provisiones del código, y que deberá prevalecer el estándar más alto.

Aplicado a las prácticas laborales en Canadá, un código voluntario podría tener la ventaja de extender la responsabilidad a los vendedores minoristas y a los fabricantes, requiriéndoles que aseguren que sus contratistas y subcontratistas cumplan con la ley. La aceptación voluntaria de responsabilidad por las prácticas de los contratistas y subcontratistas puede establecer las bases para establecer la responsabilidad legal. Un código voluntario puede también contener provisiones que definan los pasos que deben tomar las empresas para asegurar el cumplimiento de la ley por parte de los proveedores, tales como requerir que los proveedores participen en auditorías periódicas realizadas por ministerios de trabajo u otras dependencias pertinentes.

Como mencionamos anteriormente, los códigos pueden también requerir que las empresas revelen los nombres y direcciones de todos sus proveedores, así como información sobre la utilización de subcontratistas y trabajo a domicilio. Esta información puede asistir a sindicatos y otros grupos defensores de derechos laborales en investigar los abusos a los derechos laborales y demandar el cumplimiento de la legislación.

El Sindicato Textil, del Vestido y el Calzado de Australia (TCFUA) ha desarrollado un Código de Práctica para el Trabajo a Domicilio, el cual requiere que las empresas aseguren que sus contratistas y subcontratistas provean a los trabajadores a domicilio el salario mínimo legal y otros beneficios establecidos en el sistema de premios de Australia.

Según el código, las empresas deben proporcionar al sindicato información detallada sobre sus cadenas de proveedores, la utilización de trabajadores a domicilio y sus salarios y beneficios. En este caso, se utiliza un código de conducta para reforzar la legislación laboral existente.

Aplicado globalmente, un código de conducta podría también incluir provisiones similares que requieran a los proveedores cooperar con investigaciones de ministerios de trabajo y/o auditorías en países donde las organizaciones laborales democráticas determinen que las auditorías del ministerio de trabajo respectivo son viables y dignas de confianza. En este sentido, un código voluntario podría promover el rol propio de los ministerios de trabajo. Aún en situaciones en las que las auditorías gubernamentales o el cumplimiento de la ley no funcionan adecuadamente, la existencia del monitoreo independiente podría ser utilizado para promover que los gobiernos otorguen autoridad real y recursos adecuados para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral.

Códigos, Monitoreo y Organización Sindical

En América Central, las iniciativas de monitoreo independiente vinculadas a códigos de conducta del Norte han exacerbado tensiones ya existentes entre sindicatos, grupos de mujeres y ONGs. Muchos sindicatos centroamericanos recelan de los códigos voluntarios de conducta y esquemas de monitoreo, viéndolos como tendientes a debilitar el rol legítimo de los sindicatos. Esta tensión ha sido más pronunciada en casos en los que las ONGs locales participan en el monitoreo a largo plazo de una fábrica en el cual uno o más sindicatos intentan organizar a los trabajadores. Por otro lado, la supervivencia de los sindicatos en algunas de estas mismas fábricas puede atribuirse, al menos en parte, a la existencia del monitoreo independiente.

Con el surgimiento de códigos multiempresa, por sector industrial o multisectoriales y sistemas globales de monitoreo, las relaciones entre la actividad organizativa sindical y la auditoría social se convertirán, sin duda, en un tema más controvertido aún. Por un lado, los códigos, la auditoría social y los sistemas de certificación de fábricas pueden aumentar el espacio democrático que posibilite la organización de los trabajadores y ofrecer además un mecanismo adicional (más allá de los mecanismos estatales) para confrontar las violaciones empresariales al derecho a organizarse. Por otro lado, la auditoría social y los procedimientos de quejas de terceras partes puede ofrecer a las empresas una alternativa paternalista a la organización propia de los trabajadores.

Que los códigos y los sistemas globales de auditoría y certificación fortalezcan o debiliten la organización de los trabajadores, depende en gran medida de cómo intervengan en este proceso los sindicatos y las ONGs. Si ONGs locales legítimas reciben el mandato de desempeñar un rol activo en el monitoreo, verificación o la capacitación de los trabajadores en derechos laborales, tendrán un mayor acceso a los trabajadores y lugares de trabajo. Sin embargo, si dichas ONGs deciden participar en los procesos de monitoreo o verificación, necesitarán también retener la autonomía suficiente que les permita cuestionar certificaciones injustas de fábricas, así como violaciones de la ley.

Si las organizaciones laborales y no gubernamentales del Norte y el Sur pueden coordinar y colaborar en cuestionamientos a certificaciones de fábricas, allí donde se viola el derecho a organizarse, y/o cuestionamientos a acreditaciones de la firma auditora interviniente, dichas acciones podrían ayudar a crear un espacio donde tenga éxito la organización sindical.

¿Hacia dónde vamos ahora?

Dada la rapidez con que están evolucionando los sistemas regulatorios voluntarios globales, es algo crucial que las organizaciones laborales, de mujeres, religiosas y de derechos humanos, tanto en el Norte como en el Sur, tengan oportunidades de compartir información regularmente, de mantener un diálogo y debate, y de colaborar en proyectos piloto para testear los métodos de verificación de los códigos.

Existen ya un número de consultas importantes y proyectos piloto Norte-Sur y Sur-Sur que se están realizando, tales como el proyecto Mujeres y Códigos, lanzado por Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo, proyectos pilotos de verificación del código de la Iniciativa de Comercio Ético, foros Norte-Sur patrocinados por la campaña Ropa Limpia en Europa, y reuniones y talleres regionales que reúnen a grupos de mujeres, laborales y de derechos humanos de América Central y Asia.

El debate sobre códigos de conducta ha superado las viejas nociones de autoregulación empresaria y la buena ciudadanía empresaria, yendo hacia modelos nuevos, todavía sin comprobar, de responsabilidad empresaria, regulación social, y participación de los trabajadores y ciudadanos. Ahora podría ser el momento de parar y tomarse un respiro para compartir y evaluar nuestras experiencias, ver las lecciones aprendidas y redefinir nuestras prioridades estratégicas.

Bob Jeffcott y Lynda Yanz trabajan con la Red de Solidaridad de la Maquila en Toronto, Canadá. La RSM actúa como el secretariado de una coalición de organizaciones laborales, religiosas y no gubernamentales que participan en negociaciones con empresas de la industria de la indumentaria y el calzado para un Código Base Canadiense de Prácticas

1.2 Códigos de Conducta y Monitoreo en la Industria de la Confección de Ropa en los EE.UU.

Edna Bonacic y Jill Esbenshade

Los talleres donde se sobreexplota a los obreros, los llamados “talleres del sudor” (*sweatshops*), han vuelto a aparecer en la industria de la confección de ropa en los Estados Unidos.

Durante varios años, como resultado de una combinación de la fortaleza de los sindicatos con ciertas leyes laborales federales, incluyendo la Ley para Normas de Trabajo Justo (*Fair Labor Standards Act*) y la Ley para Relaciones de Trabajo Nacional (*National Labor Relations Act*), esos talleres prácticamente desaparecieron de la escena local. Su regreso está conectado con el debilitamiento mundial del Estado benefactor, y el desarrollo de un orden mundial globalizado y flexible, neo-liberal, donde se alienta al “mercado” para que opere con libertad, sin ninguna interferencia.

El primer paso en el camino del retorno de los talleres del sudor ocurrió en los últimos años de los 50 en los EE.UU., cuando las firmas dedicadas a la confección de vestidos comenzaron a huir de la región de Nueva York y sus alrededores, área donde existían poderosos sindicatos que podían presionar por normas de trabajo decentes. Primero la industria se movió a los Estados del sur, y luego emigraron (*offshore*), haciendo arreglos para producir en Asia donde los niveles de salarios eran muy inferiores a los de Estados Unidos. La producción de vestidos no sólo fue bienvenida, sino estimulada por los gobiernos asiáticos, ansiosos de encaminarse por la senda del desarrollo industrial. Debido a que es una industria que utiliza mano de obra en forma intensiva, con bajos requerimientos de inversión de capital, la confección de ropa pareció ser la industria ideal para empezar un programa de desarrollo. Además, por el hecho de producir para exportar a firmas de los EE.UU., la indus-

tria local tenía un mercado garantizado. Hong Kong, Taiwan y Corea del Sur se convirtieron en importantes productores de ropa para exportar a los EE.UU., y el nivel de las importaciones de prendas de vestir comenzó a subir. En los años 80 la importación de ropa comenzó a crecer con mucha rapidez. Para entonces ya eran muchos los países dedicados a la producción de vestidos, y las firmas estadounidenses exploraban por todo el mundo para encontrar los contratos más ventajosos y baratos.

También los países del hemisferio occidental con un nivel de salarios bajo, usaron el vestuario como una industria de arranque. El Caribe, América Central y México emergieron como centros de producción de ropa para las firmas estadounidenses. Las políticas del gobierno de los EE.UU. apoyaron este movimiento de emigración, mediante la Iniciativa de la Cuenca del Caribe y el Tratado Norteamericano de Libre Comercio (NAFTA). Los EE.UU. reconocieron que la industria de todos modos se estaba desplazando, así es que lo mejor sería que se instalara en zonas donde los Estados Unidos tenían más influencia política. Ofreciendo regímenes de importación especiales, esperaron no sólo ayudar al desarrollo de esos países vecinos, sino evitar que surgieran alternativas revolucionarias como en Cuba, Nicaragua y potencialmente El Salvador. El acceso al mercado estadounidense fue la zanahoria usada como señuelo para que esos países se apartaran del socialismo y la autodeterminación.

Pero la inundación de importaciones de bajo costo tuvo un efecto devastador en la producción de ropa dentro de los Estados Unidos. Los empleos disminuyeron a medida que las firmas emigraban. Los contratistas de prendas de vestir tuvieron que ofrecer precios que pudieran competir razonablemente con la producción *offshore*. Los fabricantes y minoristas blandiendo la amenaza de comprar en el exterior si no obtenían convenios suficientemente favorables,

impusieron precios que eran irreales teniendo en cuenta las normas legales de trabajo en el país. Para llegar a esos precios los contratistas encontraron métodos para evadir la ley. Falsificaron registros e idearon mil maneras distintas para timar a los trabajadores pagándoles un salario más bajo que el legal. Por supuesto que los fabricantes sabían que con los precios que estaban estableciendo, la ropa no podía producirse legalmente, pero se hicieron los ciegos y culparon a los contratistas por el problema. Los sindicatos de trabajadores del vestido lucharon valientemente contra esas tendencias, pero no pudieron detenerlas. En un intento por evitar su emigración, trataron de multar a las compañías donde existían sindicatos, que se movían a plantas ensambladoras en el extranjero donde no había sindicatos. Pero debido a la tremenda ventaja de beneficios en la producción *offshore*, las compañías simplemente pagaban la multa y se iban. Los contratos sindicales se desgastaron en la medida en que los talleres que tenían acuerdos colectivos quedaron fuera del negocio o insistieron en reducir las normas con el fin de permanecer competitivos. A las calamidades de los sindicatos se agregó la debilidad de las leyes laborales. La Junta Nacional de Relaciones Laborales, que se supone protege el derecho de los trabajadores a organizarse, se volvió cada vez más impotente para contrarrestar las prácticas flagrantemente ilegales y antisindicales de las compañías. La única excepción a este modelo de huida de las industrias y pérdidas de puestos de trabajo, que se reprodujo en todas partes, se dio en la parte sur de California. Hasta bien entrados los años 90 los puestos de trabajo en la industria del vestido continuaron creciendo, tanto como resultado del acceso a trabajadores de bajo salario, inmigrantes, indocumentados, como debido al carácter especial de la industria en esa región. Los Angeles se especializa en ropa de moda para mujer, sector que requiere la entrega rápida de pequeños lotes de estilos en constante cambio. Ese tipo de prendas es difícil de producir a tiempo y con suficiente calidad. En consecuencia, Los Angeles se ha convertido en el

mayor centro de manufactura de vestido en los Estados Unidos. Sin embargo, debido a las circunstancias descritas más arriba, como en otros lugares, en Los Angeles también han florecido los talleres donde se sobreexplota a los trabajadores(as).

La reaparición de esos talleres en E.E. U.U. empezó a tener notoriedad pública en los años 90. En 1995 el país fue conmocionado al descubrir que 72 mujeres tailandesas eran mantenidas en virtual esclavitud, dentro de una fábrica en El Monte, una ciudad cercana al centro de Los Angeles. Las mujeres cosían ropa para algunas marcas y tiendas muy respetables. Se hizo evidente que si bien la esclavitud podía ser el extremo final de un *continuum*, muchas fábricas de ropa en Los Angeles, así como en otras ciudades como Nueva York, no estaban mucho mejor. Los derechos básicos de los trabajadores inmigrantes estaban siendo flagrantemente violados. Los talleres productores de ropa habían regresado a los Estados Unidos con toda su miseria. La atención pública también fue atraída por el ambiente competitivo que hacía posibles esos talleres. Las marcas en las prendas mostraron a la gente que estaban siendo producidas en todo el mundo, a menudo en algunos de los países más pobres. Muchos se preguntaron sobre las condiciones en que se estaban produciendo esas importaciones. Estudiosos de la globalización señalaron que las operadoras de las máquinas de coser con frecuencia eran mujeres jóvenes, a veces tan jóvenes que podían considerarse niñas, que trabajaban en zonas dedicadas a producir para la exportación, bajo la más severa vigilancia. ¿Estarían esas jóvenes obreras en capacidad de protegerse de las predatorias corporaciones multinacionales? Parecía evidente que estaban siendo sacrificadas en nombre de un mundo competitivo que galopa furiosamente. La creciente conciencia pública, si bien emergió con lentitud, demandó una reacción. Los Códigos de Conducta y los sistemas de monitoreo nacieron al tomarse conciencia de que los talleres del sudor

habían regresado a los Estados Unidos vinculados a la huida de la industria y la explotación de trabajadores mucho más pobres en el Tercer Mundo.

La Aparición del Monitoreo Privado

El monitoreo o vigilancia privada ha sido el foco de las iniciativas políticas de los gobiernos estadounidenses, para encarar la “crisis de los talleres del sudor” (*sweatshop crisis*), tanto en el país como en el extranjero. El Departamento de Trabajo (*U.S. Department of Labor - DOL*), ha instituido un programa, principalmente en Los Angeles, para obligar a que los fabricantes vigilen a sus propios contratistas, buscando violaciones a la ley laboral. Supervisores visitan los talleres de los contratistas controlando las tarjetas de horario y las nóminas: entrevistan a los empleados(as) y aconsejan a los contratistas acerca de las leyes, los problemas que han encontrado y las acciones correctivas necesarias. Luego informan acerca de sus hallazgos al fabricante, el cual o bien le da seguimiento a las violaciones, o bien las ignora, o bien corta su relación con el contratista.

A pesar de que el monitoreo en Los Angeles ha mejorado un poco el cumplimiento de las leyes no ha logrado limpiar significativamente la industria. El concepto de monitoreo responde directamente a la estructura de la industria del vestido, la cual está basada en el sistema de contratar toda la producción. La globalización económica ha ampliado y complicado la contratación; en la actualidad los fabricantes que diseñan y venden ropa, usan contratistas en docenas de países para producir sus vestidos.

Con frecuencia los trabajadores(as) no saben a ciencia cierta para quién están produciendo y, en cualquier caso, no tienen acceso al fabricante para que se rectifiquen sus agravios. El sistema de contratación libera al fabricante de la responsabilidad acerca de las condiciones de trabajo. Los

contratistas no tienen reputación que proteger, cuentan con pocos recursos y son extremadamente móviles: de la noche a la mañana se pueden desplazar a otro taller, con otro nombre o a veces hasta a otro país. También pueden con facilidad declararse en bancarrota. Los trabajadores(as) y las agencias gubernamentales han tenido dificultades -a menudo les ha resultado imposible- para recuperar salarios no pagados o demandar otras prestaciones de esas entidades tan efímeras. La única forma sería la de hacer responsables a los verdaderos beneficiados - los fabricantes y minoristas- por las condiciones en que se elaboran sus productos. En Los Angeles, como en otras partes, al Departamento de Trabajo le ha resultado imposible lograr satisfacer las peticiones de los trabajadores(as) en el ámbito de los contratistas, debido a la inestabilidad de ese nivel. Los contratistas tienen todas las “desventajas” descritas más arriba, y de hecho, más de la mitad de los contratistas de prendas de vestir de Los Angeles, han estado en el negocio menos de dos años.

A principio de los 90 el DOL decidió que tenía que encontrar una manera de subir por la cadena de producción para asegurar cierta efectividad. Debido a que no hay ninguna ley federal que haga a los fabricantes co-responsables por las violaciones que se cometen en los talleres de sus contratistas, y en el ámbito estatal sólo hay una responsabilidad muy restringida, el DOL creó una alternativa innovadora invocando la provisión “Bienes Ilegales” (*Hot Goods*) de la Ley para Normas de Trabajo Justo. Esta ley, aprobada en 1938, incluye una provisión que prohíbe sean comercializados entre los Estados bienes elaborados violando la ley. De esa manera, restringiendo la circulación interestatal de los bienes, el DOL encontró la forma de obligar a que los fabricantes asumieran alguna responsabilidad por las violaciones de sus contratistas. Enarbolando la amenaza de confiscar las prendas de vestir, el DOL solicitó a los fabricantes que firmaran un acuerdo formal para pagar los salarios retrasados y vigilar a sus contratistas.

El primer acuerdo fue firmado en 1992 con Guess Inc., una compañía gigante diseñadora de jeans en Los Angeles. En una manufactura en el centro de Los Angeles se habían encontrado a cinco niñas menores de 16 años, cosiendo ropa de Guess. Un niño de 13 años había estado trabajando 40 horas a la semana por más de un año. Una investigación del Departamento de Trabajo puso al descubierto que el propietario de la manufactura debía a sus trabajadores(as) más de 750 mil U.S. dólares en salarios vencidos. El propietario tuvo que cerrar y se enfiló a la bancarrota. Este fue el quinto contratista de Guess que se encontró que violaba la ley laboral en poco más de un año. Guess fue obligada a pagar al DOL más de medio millón de dólares americanos en salarios vencidos que se debía a los trabajadores(as). Debido a que se habían dado repetidas violaciones y el DOL amenazaba con llevar a Guess a la corte, Guess también accedió a vigilar a sus propios contratistas. Durante los años siguientes el DOL focalizó mucho esfuerzo en reclutar o coaccionar a fabricantes para que firmaran el programa. En la actualidad son más de 60 de las compañías más grandes las que han firmado acuerdos con el DOL, para monitorear y centenares más están monitoreando voluntariamente sin un acuerdo formal. El monitoreo se ha convertido en una industria multimillonaria en Los Angeles, donde las firmas privadas de vigilancia llevan a cabo más de 10,000 auditorías anuales.

Crítica del Monitoreo Privado

Las auditorías realizadas por las firmas de monitoreo representan un mecanismo de investigación mucho más amplio que el del gobierno. No obstante las violaciones en la industria continúan a una tasa aterradora. Más del 60% de los talleres registrados en Los Angeles están violando las leyes laborales, a pesar de que el 77% de ellos son monitoreados. Esto sucede en parte porque no se pueden detectar las violaciones y en parte porque los fabricantes no se toman en serio el monitoreo. Por ejemplo, la firma auditora

más grande de Los Angeles no pudo descubrir el hecho de que un contratista llamado D&R estaba transfiriendo trabajo al taller esclavista de El Monte. En otro caso, en un taller que producía para Guess, los informes durante cinco años indicaban serias violaciones una y otra vez, a pesar de lo cual no se hizo nada. Estas inadvertencias no se deben atribuir a descuidos de unos cuantos individuos, sino a la falla de todo el sistema que está cargado de debilidades, incluso prácticas inconsistentes, falta de vigilancia, ausencia de transparencia y carencia de sanciones para las compañías que realizan en forma inadecuada el monitoreo.

El sistema de monitoreo no sólo está agrietado por una serie de debilidades tal vez corregibles, sino por su inconsistencia lógica interna que se hace visible en el conflicto de intereses empotrado en el sistema. Los fabricantes quieren que las supervisiones descubran las violaciones, pero no quieren que se interrumpa la producción o que se les obligue a subir los precios. El hallazgo de violaciones puede significar costos adicionales en salarios no pagados y tiempo adicional si el trabajo tiene que retirarse del taller donde se dan las violaciones. Estos conflictos son exacerbados por el hecho de que los gerentes de producción, cuya responsabilidad es garantizar la producción de cierta calidad en un plazo determinado y dentro de los límites de un presupuesto, por lo general supervisan los programas de monitoreo. Todavía más: de hecho los fabricantes provocan las violaciones al establecer precios tan bajos. Debido a que se benefician de las violaciones, en cuanto bajan los costos laborales, al monitoreo se le ha llamado “zorro cuidando el gallinero”.

También hay conflictos con los trabajadores(as), que con frecuencia no tienen conciencia de quiénes son los monitores ni cuál puede ser el motivo y las consecuencias de su visita. No se les ofrece información ni confidencialidad, ya que todas las entrevistas se realizan en el lugar de trabajo y el gerente se entera de quiénes son entrevistados. Pero incluso cuando las trabajadoras saben quiénes son los mo-

nitores, pueden no querer hablar acerca de violaciones por miedo a ser despedidas como represalia o quedar cesantes como resultado que el fabricante le quite trabajo al contratista al saber de las violaciones. Asimismo las trabajadoras pueden sentir que ciertos pagos en efectivo y horas extras les permiten sobrevivir con sus magros ingresos, y son incentivos que no deben revelar.

Los monitores trabajan directamente para los fabricantes y si bien pueden querer estandarizar sus prácticas de supervisión, deben ajustar sus servicios a los deseos de sus clientes, los mencionados fabricantes. Por ejemplo, una firma supervisora que tenía la política de llevar a cabo sólo visitas sin anunciar, tuvo que cambiarla cuando sus clientes pidieron visitas anunciadas. En realidad toda funciona sobre la base de honorario-por-servicio prestado, de modo que la vigilancia puede ser algo extra, el cálculo de salarios vencidos puede ser algo extra, y no cabe duda que cualquier visita para darle seguimiento a una anomalía se cobra extra y debe ser autorizada por el fabricante. Lo que es más, las firmas de monitoreo pueden ofrecer otros servicios -consultoría para contratistas o arrendamiento de empleos- que pueden entrar en conflicto directo con su interés como vigilantes. En un momento el supervisor puede estar investigando las violaciones de los derechos de los trabajadores, y en el momento siguiente puede usar su capacidad como consultor legal y defender al contratista acusado de tales violaciones.

Para los contratistas el monitoreo no constituye tanto un conflicto de intereses sino una ironía. Se ven forzados a parecer que siguen las leyes independientemente de que reciban o no los precios contractuales que les permitan esa conducta. De hecho, como es frecuente que los costos por el monitoreo se deduzcan del dinero que el fabricante le debe al contratista, el monitoreo puede terminar de estrujar al contratista. Millones de dólares están siendo extraídos de la industria del vestido y están invirtiéndose en la industria

del monitoreo, y mucho de ese dinero proviene de los bolsillos de los contratistas. No obstante, el monitoreo le ofrece a los contratistas la oportunidad de aprender las leyes y aprender asimismo, si eso escogen, cómo esconder las violaciones para que no sean detectadas. El DOL y los investigadores estatales coinciden desde que se iniciaron los monitoreos, las violaciones están más ocultas y los contratistas se han vuelto cada vez más y más astutos.

El monitoreo se concibió como un remedio para los abusos contra los trabajadores(as), debido a que el gobierno era incapaz de regular la industria de la confección de ropa, un sector altamente competitivo del capitalismo de libre mercado. Sin embargo, el monitoreo se ha convertido en otra empresa comercial dominada por empresas que buscan ampliar sus negocios y aumentar sus ganancias. El monitoreo o la vigilancia privada de sí mismo es ahora otro elemento en el campo del capitalismo de mercado libre sin regulaciones, y como tal no es un proceso que prioriza las necesidades de los trabajadores(as). Esta contradicción básica es la falla esencial en la lógica del monitoreo privado.

La AIP y la Emergencia del Monitoreo Internacional .

A pesar de sus limitaciones el monitoreo ocupa un lugar protagónico en la solución de los abusos no sólo de la industria nacional sino global. En 1996 el gobierno de Clinton reunió un equipo especial, la Asociación de la Industria del Vestido (*Apparel Industry Partnership* - AIP), compuesta por fabricantes, ONGs, sindicatos y el DOL. La AIP comenzó su trabajo elaborando un Código de Conducta estandarizado, que requería, entre otras cosas, el pago de un salario mínimo local o prevaleciente, que los trabajadores (as) tuvieran cuando menos 14 años de edad y que no se les exigieran jornadas semanales de más de 60 horas, aunque pudieran trabajar una cantidad indeterminada de horas extra voluntarias. Luego la AIP pasó a un tema todavía más complicado y polémico: el proceso de implementación.

Cuando las negociaciones se rompieron, un subgrupo de compañías y ONGs comenzaron a reunirse, sin la presencia de sindicatos y organizaciones religiosas, desarrollando un plan para crear un sistema internacional de monitoreo privado. Otros grupos industriales llegaron con sus propios esquemas, intentando cada uno mitigar las preocupaciones de los consumidores manteniendo el control corporativo. Por contraposición al monitoreo doméstico -que por lo general sólo se hace teniendo en cuenta las normas existentes en la legislación local, y se limita a leyes que cubren salarios, horarios, trabajo en casa y trabajo infantil -, el monitoreo internacional se focaliza en el cumplimiento de los Códigos de Conducta.

En los EE.UU. las compañías empezaron a formular esos códigos como reacción a la publicidad negativa que involucraba corporaciones multinacionales estadounidenses con condiciones de trabajo abusivas en el extranjero. La primera compañía que instituyó un Código de Conducta fue Levi's Strauss en 1992, después de que se criticó porque sus contratistas en China estaban usando mano de obra de presos. En 1995 el Comité Nacional Laboral (*National Labor Committee* - NLC) lanzó una campaña contra Gap por la incapacidad de aplicar su código. El NLC trajo a dos adolescentes de América Central para una gira de charlas en los Estados Unidos, en la cual describieron el acoso verbal y físico, los prolongados horarios, la baja remuneración y las violaciones a su derecho de sindicalizarse que sufrían trabajando en un establecimiento de Gap. Este trato violaba claramente el Código de Gap, que según indicó el NLC, mientras permaneciera en el papel sin aplicarse, sólo era una cobertura. El NLC y otras entidades comenzaron a exigirle a las compañías que no se limitaran a pedirle a sus contratistas certificaciones escritas sobre el cumplimiento de los códigos, sino que realmente controlaran.

En diciembre de 1995, después de una larga campaña corporativa que incluyó la movilización de consumidores e

inversionistas para que presionaran, Gap se convirtió en la primera compañía en permitir que “monitores independientes” tuvieran acceso a un contratista extranjero. En la actualidad únicamente una organización no-gubernamental local monitorea de manera independiente a un contratista de Gap, localizado en El Salvador. No obstante, Gap contrata tanto firmas consultoras privadas como una red de docenas de sus propios empleados - funcionarios de confianza -, para que monitoree en fábricas en 52 países. La campaña de Gap fue el comienzo tanto del monitoreo independiente como del reconocimiento por parte de las compañías de que se les forzaría a que se autovigilaran.

La combinación de esas dos ideas generaron una nueva ofensiva de las compañías por desarrollar un monitoreo internacional que ellas pudieran controlar. El equipo especial creado por Clinton se convirtió en el escenario de una batalla ideológica en torno al significado de “monitoreo independiente”. Todos estaban de acuerdo en que de alguna manera se tenían que controlar los evidentes conflictos de intereses inherentes al monitoreo privado. Sin embargo, se debatió mucho sobre si una compañía de ropa que contratara a una firma supervisora externa, podía o no considerarse que estaba realizando auditorías “independientes”. Los sindicatos y las ONGs sostuvieron que los monitores o supervisores no podían ser seleccionados o pagados directamente por cuenta de las compañías. Algunos argumentaron que de hecho, los monitores debían ser ONGs locales que gozaran de credibilidad en la sociedad local y en las cuales los trabajadores(as) confiaran. Las compañías en la AIP lucharon tenazmente por el derecho de seleccionar ellos mismos los monitores. Las ONGs se rindieron, pero insistieron en un formato que consideraron garantizaría cierto grado de responsabilidad. Se estructuraría una organización llamada Asociación para el Trabajo Justo (*Fair Labor Association* - FLA), encargada de revisar y coordinar el monitoreo. Además, si bien las compañías podrían escoger la entidad encargada del monitoreo, sólo podrían hacerlo

de una lista aprobada por la FLA. Las compañías podrían sugerir qué fábricas debían monitorearse, pero la FLA tendría la última palabra en la selección. Todos los informes de las supervisiones permanecerían en secreto, pero la FLA editaría un sumario anual del desempeño de cada compañía.

Los sindicatos y las ONGs religiosas se negaron a firmar el acuerdo propuesto por la FLA. Los compromisos le daban a las compañías demasiado control, a los consumidores muy poca información y a los trabajadores(as) muy poca participación. La directiva de la FLA estaba compuesta por seis ONGs y seis compañías más una plaza neutral. Para convertirse en miembro, una compañía sólo necesitaría la aprobación de la mayoría. En cambio, para que se aprobara cualquier descertificación se requerirían dos terceras partes de cada parte, lo que hacía necesario que cuatro compañías decidieran expulsar a otra. De hecho, cualquier cambio importante requeriría un voto de esa super mayoría, congelando virtualmente lo que se había presentado como un arreglo preliminar con espacio para mejorarse. El mecanismo para presentar demandas era demasiado largo y tortuoso. Y lo que era peor, los trabajadores(as) únicamente participaban de modo pasivo y las ONGs locales, no tenían que estar presentes, bastaba con que fueran consultadas. Pero no sólo la estructura de la FLA era defectuosa, sino que el mismo lenguaje del acuerdo socavaba la necesidad para un salario digno, incluido en el código inicial. El colmo de los colmos hubiera sido que al final de cuentas los costos del automonitoreo de las compañías hubiera tenido que ser subsidiado con impuestos de los contribuyentes y dinero de las fundaciones.

La FLA y las Universidades.

El movimiento contra la sobreexplotación en los talleres (*anti-sweatshop movement*) de los EE.UU. criticó de manera rotunda al acuerdo de la FLA, al grado que sólo pudo

inscribir ocho compañías, de las cuales todas habían estado involucradas en las negociaciones. Antes de comenzar a funcionar, la FLA parecía destinada a fracasar. Sin embargo, no encontró a sus feligreses entre las compañías del vestido, que eran sus miembros anticipados, sino en las universidades. La administración Clinton logró rescatar a la FLA reclutando masivamente universidades. Estos centros de estudio se habían encontrado presionadas por sus estudiantes, para que garantizaran que los productos que autorizaban no eran producto del trabajo sobreexplotado. Además, habían empezado a elaborar sus propios Códigos de Conducta. Muchos debatían en esos momentos el tema de la implementación. El Consejo Americano de Educación (*American Council on Education*) envió una circular a 1800 instituciones educativas, instándolas a que ingresaran en la FLA. Pero no fue sólo el gobierno federal el que instó a las universidades para que ingresaran en la FLA, sino también los grandes consorcios. Nike, que tiene acuerdos exclusivos con muchas universidades para proveer a sus atletas de implementos deportivos, a cambio de publicidad gratuita en los uniformes o estadios, y que era un miembro fundador de la FLA, ya le había hecho un llamamiento a las universidades que patrocina, para que se afiliaran. A cambio, Nike ofreció revelar públicamente los nombres y la localización de sus fábricas, siempre y cuando sus competidores se comprometieran a hacer lo mismo.

Para desaliento de los estudiantes activistas, en el transcurso de unos pocos meses 60 universidades se habían afiliado a la FLA. Pero entonces, el movimiento estudiantil que había protestado para elevar las normas en sus códigos, tales como un salario mínimo vital, los derechos de las mujeres y la revelación pública de información acerca de las fábricas y los informes de los monitoreos, volcó su atención a la lucha contra la estampida de sus instituciones para entrar a la FLA.

Los estudiantes argumentaron que la FLA era una entidad controlada por las corporaciones, y que sus universidades no podrían garantizar su probidad y efectividad. Mientras por una parte, los estudiantes tenían algún éxito en las negociaciones con sus propias universidades, a menudo después de muchas horas o días de paro (sit-ins), de protestas y manifestaciones, por la otra se les reduciría a tener un voto entre los tantos en la FLA. Los estudiantes, que habían formado una organización de alcance nacional en más de 60 establecimientos universitarios, hicieron una aproximación dual. Aquellos cuyas escuelas ya se habían afiliado a la FLA, demandaron que las universidades se retiraran de esa entidad en seis meses, si ésta no aceptaba un conjunto de principios que incluían la selección por parte de las universidades tanto de los monitores como de las fábricas que se debían supervisar, la revelación pública de los informes de los monitores y de las reclamaciones de los trabajadores(as), la pronta investigación de esas reclamaciones y la realización exclusivamente de visitas no anunciadas. Los estudiantes cuyas universidades no estaban afiliadas levantaron la consigna “¡NO a la FLA!” Empezaron a reflexionar con activistas contrarios a la sobreexplotación en los talleres, académicos y sindicalistas, sobre métodos alternativos de implementación, que pudieran recuperar algún poder de regreso a los trabajadores(as).

El Monitoreo y el Desequilibrio del Poder

Los estudiantes comenzaron a ver que los monitoreos, y, por tanto, los Códigos de Conducta, estaban siendo cooptados por las estructuras corporativas. El monitoreo que se esperaba asegurara el cumplimiento, se estaba usando para ofuscarlo. Algunas compañías como Guess utilizaban el simple hecho del monitoreo para anunciar sus productos “limpios de sudor” (*sweat-free*), a pesar de la abrumadora evidencia de violaciones continuas. Debido a que las compañías controlaban tanto el proceso de monitoreo o supervisión como la información producida, los trabajadores(as)

cosechaban pocos beneficios. De hecho, con frecuencia los trabajadores(as) desconocían por completo el significado del monitoreo, o temían sus consecuencias. El monitoreo privado no estaba desafiando al poder establecido, sino que lo estaba reproduciendo.

El reaparecimiento de los talleres del sudor, tanto en el ámbito global como local, es un indicador de un cambio a favor del capital en la lucha de clases. Las corporaciones del vestido están dispuestas a reducir los costos del trabajo hasta el mínimo. Proclaman que hacen eso en nombre de los consumidores, y que no se conformarán con menos. Sin embargo, la reducción de los costos de la industria, que a menudo ha producido efectos deflacionarios, tiene mucho más que ver con las feroces prácticas competitivas de la misma industria. Se están consolidando los minoristas gigantes, trenzados en una lucha de muerte. Aunque hay demasiadas tiendas minoristas en los Estados Unidos, los gigantes compiten expandiendo su número con la esperanza de sacar a sus competidores del mercado. Entre los gigantes hay tiendas de descuento, como Wal-Mart, que amenazan con socavar a todo el mundo.

La tendencia a rebajar los precios, que incluye la reorganización de los sistemas de producción y distribución, golpea fundamentalmente a los trabajadores(as). Los costos del trabajo se diferencian notablemente de los salarios pagados a los gerentes y profesionales, que en ocasiones pueden ser estratosféricos. Los salarios de los obreros(as) son escogidos, como ningún otro aspecto del ciclo de producción de vestidos, para rebajar los costos. Mientras el capital está ocupado en jugar sus juegos de competencia y sobrevivencia, los trabajadores(as) tienen cada vez más dificultades para contraatacar.

El secreto y la movilidad de la industria del vestido de forma global considerada son particularmente amenazantes. Las compañías del vestido sostienen que la lista

de sus contratistas es un “secreto comercial” protegido por la ley. El velo del secreto sirve como una cobertura para miles de abusos. Si el público no puede encontrar dónde se están haciendo las prendas de vestir, ¿cómo se puede acusar a una compañía de ser responsable por las condiciones de trabajo? El secreto también sirve de tosco freno a la organización sindical, debido a que los trabajadores(as) de un fabricante o minorista en particular, no pueden saber dónde están empleados sus compañeros de labores. El problema se complica enormemente por la habilidad que tienen fabricantes y minoristas para desplazar la producción de un contratista al siguiente y de un país a otro, en caso de que los trabajadores(as), sindicatos, gobiernos o representantes de los trabajadores(as), demanden cualquier mejora en las condiciones. Esta amenaza ronda sobre la cabeza de los trabajadores como un tornado. Si protestan, o si alguien protesta en nombre suyo, perderán de la noche a la mañana el trabajo. Una siniestra realidad que obliga a muchos trabajadores(as) empobrecidos a permanecer en silencio, a pesar de sentirse explotados y estar resentidos de su impotencia.

Las compañías del vestido no quieren cambiar sus prácticas. Sin embargo, son vulnerables a la crítica de activistas que se oponen a los talleres del sudor, debido a que esas críticas potencialmente pueden afectar el comportamiento de los consumidores. Después de todo, la industria del vestido es en gran parte una industria de consumo, y su éxito depende de la imagen y atracción que sientan los consumidores. Si los consumidores se sienten horrorizados por las prácticas de la industria, gastarán menos en ropa. O dicho de manera más precisa, si sale a luz pública que una compañía determinada tiene contratos con talleres donde se sobreexplota a los trabajadores(as), la posición competitiva de esa compañía puede resultar dañada. Desde el punto de vista de la industria el problema de los talleres del sudor es ante todo un asunto de relaciones públicas. ¿Cómo

pueden deshacerse de sus críticos para continuar haciendo negocios como siempre?

Estas compañías, quieren que les den un certificado de salubridad libre de toda mácula, para poder proclamar que su sistema de producción no tiene relación con los talleres del sudor. Quieren que se les permita poner en su ropa etiquetas que certifiquen esa pretensión. Pero no quieren elevar las normas de trabajo y los costos laborales. Ninguna compañía hace eso de manera voluntaria a menos que tenga una posición monopólica en su nicho, o pueda tener la seguridad que también todos sus competidores adoptaran esas normas. Ninguna industria cambiara sus prácticas laborales, a menos que sea obligada como tal industria a hacerlo, y en su lugar siempre buscará las mejores maneras de parecer que está haciendo cambios, cuando en verdad hará el menor número posible, que le permita salirse con la suya.

Los Códigos de Conducta y sistemas de monitoreo deben entenderse en ese contexto. Son un esfuerzo por parecer que se están haciendo cambios significativos, sin alterar ninguna de las prácticas que conducen a la aparición de los talleres del sudor. No incluyen el incremento de los precios que se pagan por la mano de obra. No levantan el velo del secreto. Y no limitan la movilidad de la industria, y su habilidad para escaparse de cualquier fábrica o país donde por cualquier razón los precios de la mano de obra estén subiendo. Si esos cambios estructurales básicos no se llevan a cabo, es difícil concebir cómo los esfuerzos reformistas de los fabricantes y minoristas puedan hacer algo que no sea superficial, con poco impacto en la vida de los trabajadores(as).

Una vez dicho lo anterior, preguntémosnos: ¿pueden los trabajadores y sus representantes usar los Códigos de Conducta y el monitoreo en el esfuerzo por obligar a los fabricantes y minoristas del vestido a que cambien sus prác-

ticas? A pesar de que las corporaciones no intentan usar esas formas como bases para el cambio, ¿pueden no obstante convertirse en armas de la lucha de clases?

El Monitoreo y el Fortalecimiento de los Trabajadores

El caso de Los Angeles muestra que el monitoreo como sistema tiene serios defectos. El monitoreo es inconsistente y con frecuencia incapaz de poner al descubierto las violaciones. Está estructurado sobre una red de intereses conflictivos, y prácticamente deja a los trabajadores(as) fuera del proceso. En el mejor de los casos, los trabajadores(as) no conocen el monitoreo, y en el peor, le temen. Desde su punto de vista el monitoreo no ha reforzado sus posiciones, sino que por el contrario, los(as) ha dejado vulnerables a despidos y cesantías. Pero entonces, ¿cuál es la alternativa? Si los trabajadores(as) luchan abiertamente por sus derechos se arriesgan a ser despedidos, a que se cierre su fábrica y algunas veces hasta algo peor. Bajo esas circunstancias, ¿existe alguna manera en que los trabajadores puedan fortalecerse? A pesar de que la globalización ha hecho estas tareas infinitamente mucho más difíciles, seguimos creyendo que la clave para terminar con los talleres donde se sobreexplota a los trabajadores(as), radica en una combinación de fuertes coacciones gubernamentales con sindicatos fuertes, en último caso de carácter internacional. Estas fuerzas mancomunadas necesitan el apoyo de un público alerta, como el de las coaliciones de estudiantes, grupos religiosos, inmigrantes y activistas de los derechos humanos, que junto al movimiento laboral se oponen a los talleres del sudor.

El monitoreo privado elude los tres aspectos necesarios del cambio social que hemos señalado anteriormente. La autovigilancia propuesta privatiza y corporatiza una función gubernamental, se usa como argumento en contra de la necesidad de los sindicatos y aplaca a los consumidores.

De hecho, el monitoreo calza con mucha pulcritud en la agenda neo-liberal, que propone la privatización de todas las funciones públicas, el fortalecimiento de la autorregulación y la disolución de los sindicatos obreros por haberse vuelto irrelevantes en el nuevo orden mundial global y flexible. El monitoreo es un pequeño esfuerzo por defenderse de las críticas, pero no proporciona una alternativa realista a la degeneración actual de las normas de trabajo.

Sin embargo, antes que desechemos por completo al monitoreo, ¿no será posible que le agreguemos ciertas peticiones que puedan servir a los trabajadores(as) y sus defensores? Esos anexos se están intentando y se pueden seguir desarrollando. Entre ellos están la insistencia de que se revelen sin restricciones los lugares de producción y la demanda de que las fábricas no se cierren cuando se descubran violaciones, sino que por el contrario, el fabricante o minorista permanezca en su puesto y se le obligue a poner todo en orden. Son esfuerzos por acabar de un golpe con las cabezas gemelas del dragón: el secreto y la movilidad. A ellos se agregan otras propuestas de apoyo a los sindicatos: que los fabricantes y minoristas protejan el derecho de los trabajadores(as) a organizarse, firmando acuerdos de neutralidad con los sindicatos, y que las compañías que promuevan prácticas antisindicales sean tratadas con tanta severidad como aquellas que violan las provisiones sobre salarios y horas de trabajo.

De manera semejante las alternativas que proponen que el cumplimiento de los códigos quede en manos de los mismos trabajadores(as) y ONGs locales, en lugar de las firmas auditoras internacionales o firmas de supervisión privadas, pueden ayudar a romper el control corporativo del monitoreo. Si las ONGs simpatizan con los intereses obreros y no operan según los principios capitalistas (antitéticos a esos intereses), las mencionadas alternativas podrían garantizar

alguna “independencia” real y cambiar el equilibrio del poder. El monitoreo no puede limitarse a verificar el cumplimiento, por la muy importante razón de que una verificación tal no se puede obtener por medio de visitas esporádicas. La visita de una fábrica por un “profesional” externo, a lo sumo nos puede decir que parece haber estado sucediendo en ese día particular.

En el modelo de la FLA esa visita se llevaría a cabo una vez en los primeros tres años y luego un día por cada década de allí en adelante.

Para ser efectivo el monitoreo debe cambiar las prácticas habituales de la industria y otorgar poder a los trabajadores(as) que están en las fábricas todos los días, para que hablen por su propia cuenta. El monitoreo podría obligar a que se realizaran cambios en la estructura de precios, que se creara una barrera a la movilidad y exigir que se pusiera fin al secreto. Y lo que es lo más importante, el monitoreo podría garantizar los derechos de los trabajadores(as) para organizarse y “monitorear” en su propio nombre. Creemos que es necesario que los trabajadores(as) estén presentes en la mesa para negociar los cambios necesarios en las operaciones de esta industria global. Debido a que en la agenda del capital global no contempla el otorgamiento de poder, ese poder debe arrancársele a los propietarios de las corporaciones. Los sindicatos son un método importante para insistir que los trabajadores(as) tengan una voz. En la medida en que los acuerdos de monitoreo y supervisión se puedan usar para garantizar el derecho de los trabajadores a organizarse y representarse por sí mismos, en esa medida el monitoreo le puede probar al movimiento obrero que sirve para la lucha por terminar con la sobreexplotación de los talleres del sudor.

1.3 Derechos Laborales en China/ LARIC

Centro de Recursos de Monitoreo de Asia, Boletín del Trabajo de China,
Comité Industrial Cristiano de Hong Kong, Confederación de
Sindicatos de Hong Kong): No nos Hagamos Ilusiones - Contra el
Cosmético Global SA8000

Introducción

Los años 90 han visto el despliegue competitivo de los códigos de conducta corporativos - conjunto de normas referidas a la producción, que los consorcios transnacionales (CTN) se han visto obligados a adoptar, debido a las campañas impulsadas por consumidores en el norte. Las causas últimas por las cuales han emergido los códigos de conducta se encuentran en el fracaso de los gobiernos y las agencias multilaterales por contener los múltiples y graves excesos del capitalismo transnacional. Los consorcios transnacionales han hecho enormes beneficios explotando la mano de obra barata en las Zonas de Procesamiento para la Exportación en Asia y las Zonas Francas en América Central, donde gobiernos represivos sofocan el descontento y la organización laboral, con el propósito de atraer inversiones extranjeras. La movilidad del capital transnacional, especialmente en las industrias de mano de obra intensiva y baja tecnología, han dado como resultado que los salarios desciendan en picada. En 1991 se informó que el mayor productor de jeans de los Estados Unidos, Levi-Strauss, estaba usando mano de obra femenina en condiciones de trabajo comparables a las de una prisión, y en un esfuerzo por restaurar su imagen pública, respondió redactando el primer código de conducta corporativo. Desde entonces activistas de derechos humanos, sindicatos y otras organizaciones no-gubernamentales en América del Norte y Europa, han lanzado con perspectiva estratégica muchas campañas de consumidores. Kathy Lee, Gap, Nike, Reebok, Disney y Wal-Mart, y otras muchas marcas, han

recibido el impacto de esas campañas. Gracias a los escándalos que han puesto al descubierto la explotación laboral de las corporaciones transnacionales en Asia y América Central, se ha forzado la creación de muchos códigos de conducta. Sin embargo, la efectividad de estos es controvertida, debido a que las investigaciones continúan revelando que las compañías usan sin obstáculo prácticas de explotación en la producción de sus mercancías. Por tanto, para las corporaciones transnacionales los códigos funcionan en buena medida como instrumentos de relaciones públicas. En los últimos años se ha encendido un candente debate acerca de cómo supervisar de manera efectiva el cumplimiento de los códigos. Hay consenso en que sin una supervisión y verificación adecuadas, los códigos de conducta resultan superfluos. *Social Accountability 8000 - SA8000* (Responsabilidad Social 8000) crece como un esfuerzo de algunas compañías por cubrirse con una fachada reluciente en materia de derechos laborales frente a los consumidores.

El “*Estándar SA 8.000*” elaborado por el “*Consejo para Prioridades Económicas*” de Nueva York y Londres (CEPAA, Council of Economic Priorities) es un Código General y un sistema amplio de verificación. de este estándar es, que las empresas transnacionales compran con su membresía un programa de verificación que llevarán a cabo empresas consultoras con fines de lucro en algunos de sus proveedores según un cuestionario estandarizado. Por este cuestionario se capacita a entrenadores según un manual. Las empresas comercializadoras pueden declarar sus productos como bienes producidos bajo condiciones justas correspondiente a los Estándares del Código

Este apartado, se propone evaluar el SA8000, el cual, como la mayor parte de los códigos de conducta que prometen garantizar condiciones laborales dignas para los trabajadores(as) que fabrican los productos de las compañías, la

capacidad que SA8000 pueda tener para defender los derechos de los trabajadores es muy cuestionable. Comparada con otros códigos de conducta corporativos, la agenda detrás de la SA8000 y los efectos adversos que pudiera ocasionar a los movimientos laborales son, en el largo plazo, mucho más perniciosos. La norma ya ha comenzado a operar y muchos negocios, en especial firmas auditoras, han descubierto que ofrece oportunidades lucrativas. Antes de que la maquinaria se convierta en un camuflaje influyente de las corporaciones transnacionales que socave la fortaleza laboral, es urgente que se haga un análisis crítico de sus posibles impactos negativos en los movimientos laborales en su conjunto.

¿Qué es SA8000?

SA8000 fue producido por la Agencia de Acreditación del Consejo sobre Prioridades Económicas (*Council on Economic Priorities Accreditation Agency* - CEPAA),³ establecida en 1997. CEPAA ha constituido un comité asesor con miembros de las grandes corporaciones (p.e. Toys R Us, Reebok, Eileen Fischer, Body Shop, Productos Avon, SGS, KPMG, etc.), unos cuantos sindicatos y otros tantos grupos de derechos humanos (p.e. International Textile, Garment and Leather Workers Federation, Amnesty International, National Child Labour Committee), y academias. Basado en varias convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal, Declaración de los Derechos Humanos y la Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño, la SA8000 pretende nada más y nada menos que establecer normas universales para todas las compañías de todas las ramas industriales en todos los países del mundo. Como la mayoría de los códigos de conducta, la SA8000 no cubre a los trabajadores en su propia casa como parte del sector informal.

³ CEPAA está afiliada al Consejo sobre Prioridades Económicas (CEP) fundado en 1969 y especializada en la evaluación del desempeño social corporativo.

Los términos de SA8000 son en términos generales similares a los de otros códigos de conducta que estipulan requisitos sobre trabajo infantil, salud y seguridad, salarios y horarios entre otros aspectos. La SA8000 formalmente, está más avanzado que la mayor parte de códigos porque promete a los trabajadores el derecho a un salario para vivir (*living wage*), en contraposición al salario mínimo legal, negociación colectiva y libertad de asociación, derechos que usualmente no se tienen en cuenta en otros códigos. Sin embargo, esto no significa en ningún sentido que la SA8000 sea progresista. Frente a regímenes represivos como el de China, las promesas de negociaciones colectivas y libertad de asociación serían en el mejor de los casos mera retórica.

El hecho más polémico que distingue a al SA8000 de otros códigos de conducta, es que usa firmas auditoras comerciales para monitorear (supervisar) y certificar el cumplimiento con las normas laborales y sociales de las corporaciones. El mecanismo funciona así: CEPAA registra y acredita entidades certificadoras, que pueden ser firmas de contabilidad o auditoría como SGS, BVQI, Price Waterhouse, o DNV. Las compañías que desean una certificación de la SA8000 le pagan a una firma profesional acreditada para que haga la auditoría por ellas. El procedimiento es similar a los de ISO9000 e ISO14000.⁴

SA8000 - Ruta de Escape para la Responsabilidad Corporativa

Pareciera que la SA8000 tiende a predominar entre las compañías. Debido a los requerimientos confusos de los dife-

⁴ ISO 9000 se ocupa primordialmente del “manejo gerencial de calidad” (quality management), examinando los procedimientos administrativos y las políticas de las compañías destinadas a proporcionar buenos servicios o productos. ISO 14000 se ocupa ante todo del “manejo gerencial del ambiente” (*environmental management*), valorando los procedimientos, políticas y líneas de producción impulsados por las administraciones de las compañías, referidas a los efectos en el medio ambiente. En las décadas recién pasadas, ambas normas han prevalecido cada vez más, y al igual que “el manejo gerencial de calidad total” (*Total Quality Management*), han contribuido a reducir el poder de negociación de los trabajadores, haciéndolos más vulnerables a las decisiones gerenciales de las compañías.

rentes códigos de conducta, y debido al hecho de que una compañía puede tener simultáneamente subcontratos comerciales con diferentes corporaciones transnacionales, muchas de las compañías subcontratadas se sienten descontentas con la serie de actividades de monitoreo exigidas por diferentes distribuidores. Se quejan de que las actividades de monitoreo frecuentes y mal coordinadas obstaculizan la producción. También el Consejo de la Industria del Juguete de Hong Kong (Hong Kong Toys Council) ha expresado que prefiere adoptar un código de conducta universal. Para muchas compañías resulta atractiva la posibilidad de obtener de una vez por todas una certificación otorgada por una firma auditora contratada. Algunas compañías ya han solicitado esas certificaciones, y las auditorías se están realizando con todo entusiasmo. De acuerdo con CEPAA, SGS y BVQI, dos de las compañías auditoras más grandes del mundo, han sido acreditadas como entes certificadores, y DNV, otra firma auditora multinacional, también ha presentado su solicitud. Toys R Us ha prometido a CEPAA exigir a sus 5,000 abastecedores que adopten la norma. Productos Avon también ha prometido imponer la norma en sus 19 fábricas. Se dice que asimismo Otto-Versand, la compañía mail order más grande del mundo, ha implementado SA8000 con sus mayores proveedores. En Hong Kong, el Consejo de Productividad de esa ciudad se ha acercado a dos ONGs, el Centro de Recursos de Monitoreo de Asia y el Comité Industrial Cristiano de Hong Kong, buscando su cooperación con la SA8000. Algunas compañías grandes de Hong Kong, tales como Bingo Corporation Ltd., con inversiones en China, ya han solicitado la certificación. En una publicación industrial un productor de juguetes manifiesta que la SA8000 “puede generar ganancias a la compañía mejorando el ambiente laboral, estimulando la moral de trabajo, reduciendo los accidentes, salvaguardando la reputación de la compañía, aumentando la confianza tanto de los inversionistas como de los consumidores, perfeccionando la calidad del producto, facilitando el manejo gerencial entre los subcontratistas y, final-

mente, afinando la imagen pública de la compañía". De esa manera se glorifica a la SA8000 como un mecanismo curalo-todo para los proveedores, las corporaciones transnacionales y los trabajadores por igual. No obstante, ¿produciría realmente la SA8000 algunos cambios benéficos para los trabajadores? Debido a su creciente predominio, los grupos defensores de los derechos laborales deben tener una comprensión clara y crítica de lo que en realidad se esconde tras la norma, y deben tratar de captar el impacto previsible que dicha norma tendría en los movimientos laborales, tanto en el sur manufacturero como en el norte donde revive el trabajo a destajo en las casas.

La falta de transparencia de CEPAA:

En la Junta Asesora de CEPAA ha un total de 26 miembros. Se desconoce cuáles hayan sido los criterios para su nombramiento. La mayoría proviene del sector de los negocios, incluyendo a Reebok, Toys R Us, Productos Avon. Sólo uno de los miembros cuenta con antecedentes sindicales y otros cuantos provienen de organizaciones no-gubernamentales. El desequilibrio de intereses en la junta es obvio, lo cual cuestiona su imparcialidad, sugiriendo que cualquier propuesta favorable a los trabajadores sería vetada automáticamente, debido al sesgo propicio a los negocios inherente a la junta. También la credibilidad de la junta resulta dudosa, debido al hecho de que durante mucho tiempo corporaciones transnacionales como Reebok y Toys R Us, han estado acusadas de no cumplir con los derechos laborales. La credibilidad de CEPAA se vuelve especialmente cuestionable desde el momento en que esas mismas compañías pueden asimismo solicitar certificaciones. En la Junta Asesora de CEPAA hay dos miembros de SGS, una de las más grandes firmas auditoras del mundo. El hecho de que SGS fuese la primera entidad certificadora de la SA8000 acreditada por CEPAA, ilustra adicionalmente el sesgo del

consejo. Todo el asunto de la SA8000 deja demasiado sabor a mecanismos reguladores autodesignados, o incluso a “negocios entre bambalinas”. Firmas auditoras realizan auditorías a compañías de acuerdo con los requerimientos establecidos en las normas de la SA8000, no obstante, ¿cuáles son los criterios en que se apoya CEPAA para supervisar o monitorear a las mismas firmas auditoras? La cuestión medular que planteamos es la siguiente: ¿ante quién es responsable CEPAA?, en otras palabras, ¿de dónde proviene la autoridad de CEPAA? Si la autoridad proviene de su junta asesora, entonces está descaradamente dominada por un puñado de corporaciones transnacionales.

La Farsa de los Cursos de Adiestramiento de SA8000

Para convertirse en auditores para la norma, los individuos o las firmas auditoras profesionales tienen que asistir a un curso de adiestramiento organizado por CEPAA, rindiendo un examen al final del curso. Los que aprueban el examen pueden entonces ser miembros del equipo de monitoreo bajo la dirección de un auditor jefe. Después de cierto período de tiempo y valoraciones adicionales, se puede llegar a ser auditor jefe. Aparte de algunas sugerencias recomendadas en el Documento Guía II, que sólo se usa como referencia, no hay una regla específica acerca de cómo se deben conducir las auditorías. El equipo de auditoría individual es el que decide todo lo relativo a la intensidad, la frecuencia y el número de auditorías que debe realizar, así como sobre la certificación final. Cuando los trabajadores, las ONGs, los sindicatos u otras partes, están descontentos con la certificación extendida a una compañía, o con la acreditación otorgada a cierta entidad certificadora, los inconformes pueden usar la evidencia objetiva para impugnar la decisión y registrar una queja ante CEPAA. Sin embargo, es muy poco probable que algún trabajador tenga la oportunidad de conocer, en su propio idioma.

El Centro de Recursos de Monitoreo de Asia (AMRC) y el Comité Industrial Cristiano de Hong Kong (HKCIC), fueron invitados a participar en los talleres de adiestramiento en Shenzhen y Hong Kong, organizados por CEPAA en julio de 1998 y marzo de 1999 respectivamente. El curso de tres días fue impartido por un señor jubilado de la gran compañía estadounidense AT&T. Dijo haber trabajado en la gerencia de la compañía por más de diez años. Durante el curso de Shenzhen, en un descanso para tomar el té, le confió a investigadores de AMRC y HKCIC que prácticamente no tenía ninguna experiencia con organizaciones no-gubernamentales y carecía de todo antecedente en materia de derechos humanos. Antes de haber obtenido el trabajo que estaba realizando, nunca había estado en una fábrica que usara mano de obra en forma intensiva. Fue hasta que se estaba preparando para los cursos de adiestramiento que había ido a dos fábricas en América Central. Jamás había puesto un pie en Asia. Pero una vez el curso concluyera, tenía previsto visitar dos fábricas de zapatos en Panyu. Para nuestra consternación, aquel hombre, sin ningún antecedente en asuntos de derechos humanos, con solo la experiencia del manejo gerencial de las compañías grandes de los EEUU, para quien todos los conocimientos acerca de las zonas de procesamiento para la exportación y las violaciones de los derechos laborales provenían de la lectura y plagio de informes de investigaciones hechas por ONGs, era quien estaba impartiendo todo el curso. La estructura y funcionalidad del mismo, los materiales de enseñanza, los exámenes y la consecuente evaluación, eran preparados y desarrollados por él, a pesar de que no sabía nada acerca de las condiciones de los derechos laborales en los países en desarrollo. Cuando se le planteaban situaciones que no estaban incluidas en el Documento Guía solía escaparse por la tangente. Algunas de sus “salidas” más memorables eran: “consideremos mejor una situación promedio”, “yo no les voy a dar la respuesta, aquí todos estamos aprendiendo”, “este no es un sistema perfecto, se

diseño para que fuera interpretado”. Siempre recalco que él se limitaba a facilitar el “proceso de reflexión” necesario para interpretar la norma de la manera más flexible.

Lo que más preocupó fue su reiterado énfasis en las “buenas intenciones” de las compañías. Una y otra vez repitió que ninguna compañía violaría los derechos laborales de modo deliberado. Llegó incluso a proclamar que las compañías grandes como Nike y Reebok eran bastante agradables, “sus dormitorios son cómodos, los servicios sanitarios bonitos”, y que los problemas se daban en las compañías pequeñas, que incluso parecían ignorar las agitadas campañas de los consumidores contra las compañías grandes en su propio país. Recordando de manera constante a la audiencia que “debemos lograr que hagan el propósito” y que “el propósito es la cosa más importante”, el adiestrador envió la señal de que los auditores no necesitaban ser demasiado drásticos con las compañías grandes, debido a que éstas tenían buenas intenciones, y que esas intenciones se podía usar como el parámetro más significativo para determinar si el incumplimiento de las exigencias de la SA8000 era de mayor o menor importancia. Tal como el instructor lo repitió con toda claridad, queriendo subrayar la flexibilidad de la norma, los auditores tienen el poder decisorio para certificar compañías con 10 ó más violaciones leves de la misma. Si la audiencia acopla la afirmación de “compañías grandes agradables con buenos propósitos o intenciones” con la de “violaciones a los derechos laborales como descuidos leves”, pueden tener un sesgo fundamental en el momento de certificar como auditores.

El curso en Shenzhen fue tomado por un total de 33 personas, sin contar a los investigadores de AMRC y HKCIC. La mayor parte de ellos provenían de diversas partes de China como personal de varias firmas auditoras, como BVQI y DNV. Cuando nuestros investigadores le preguntaron a la gente al final del curso qué sabían acerca de la

ONGs, sólo dos de ellos dijeron que habían oído hablar de ellas con anterioridad. En la discusión que se suscitó en una clase salió a relucir hasta qué punto se despreciaba el trabajo y los derechos humanos. En uno de los casos estudiados, se les presentó a los participantes del curso la situación en la cual un gerente abofeteaba a un trabajador en la fábrica. La pregunta era, ¿qué preguntas plantearía usted si tuviera que realizar una auditoría en esa fábrica? ¡Uno de los presentes respondió que preguntaría si el trabajador era demasiado haragán! La mayoría de los asistentes ya eran auditores profesionales para ISO9000 e ISO14000, con grados en ingeniería, química y contabilidad. Conversando con ellos durante la pausa para el almuerzo, nuestros investigadores hallaron que tenían muy pocos conocimientos acerca de los derechos humanos y laborales. Pero en la tarde del tercer día se les examinó y acreditó como auditores. ¿Cómo podríamos esperar que en un cursillo de adiestramiento de unos cuantos días, dirigido por un instructor sin los conocimientos necesarios se les pueda capacitar como profesionales para juzgar sobre la violación y el respeto a los derechos laborales?

En el curso que se llevó a cabo en Hong Kong habían 38 participantes de China, Hong Kong, Italia, India, Noruega, Vietnam y Singapur, sin contar a los investigadores de AMRC y HKCIC. Al igual que en el caso del curso en Shenzhen, la mayoría de los participantes ya eran auditores que trabajaban en distintas firmas con los programas ISO. Lo que más preocupó a los investigadores de AMRC y HKCIC en este curso, fue la aparente mentalidad progerencial de muchos participantes. Durante discusiones en clase, algunos daban por un hecho comprobado que el “auditoraje es un negocio”, “esto es un sistema gerencial... ..si seguimos al pie de la letra la norma, ¿a quién vamos a certificar? ¡A nadie!” Y quizás, lo más revelador de todo, “si la compañía quiebra, no recibiremos los honorarios por la auditoría.” Según el instructor, en los cursos anteriores

habían participado un total de 175 personas y sólo uno había reprobado el examen, debido a dificultades con el lenguaje. El instructor dijo esto para tranquilizar a los participantes asustados por los exámenes, pero ese dato nos preocupó mucho. Careciendo de una verdadera preocupación por el bienestar de los trabajadores(as), a lo que habría que agregar la falta de “propósito” que hay en el cursillo de tres días para ayudar a que los asistentes puedan entender la perspectiva de los trabajadores, los futuros auditores sociales de la SA8000 difícilmente pueden corregir los abusos de los consorcios transnacionales y beneficiar en alguna forma a los empleados(as).

Quienes proponen que el cumplimiento de los códigos de conducta sea supervisado por “terceras personas”, siempre aseguran que con un adiestramiento adecuado esas terceras partes pueden superar su conocimiento insuficiente sobre el tema, y conducir el monitoreo de modo competente. Lamentablemente estas vanas ilusiones se nos han venido totalmente abajo, en el caso de la SA8000, debido a nuestra experiencia con el curso de adiestramiento para acreditar auditores. Tal como el instructor lo repitió en distintas ocasiones, cuando decía a los participantes del taller que no le preguntaran por fórmulas claras que definieran problemas, SA8000 es como un avión que se está construyendo pero que al mismo tiempo ya va volando. Debemos agregar que un avión semejante esta condenado a estrellarse sobre los trabajadores.

La Efectividad Limitada de las Actividades de Auditoría

No hay ninguna regla fija que establezca la composición del equipo auditor. En el Documento Guía II, se sugiere que debe haber gente que sea del mismo género y hable el mismo idioma que los trabajadores entrevistados. Sin embargo, en China y otros países en desarrollo, un grupo de visitantes bien vestidos les parecen gerentes a los traba-

jadores. Aun cuando el equipo explique su posición a los trabajadores, es difícil que éstos confíen en gente extraña que parece importante, y duden en compartir con ellos sus verdaderos sentimientos. El temor a las represalias y los despidos, particularmente debido a la ausencia de sindicatos verdaderamente independientes, es muy grande. Si además hay extranjeros en el equipo se vuelven todavía más cautelosos, ya que a los extranjeros generalmente se les considera como los comerciantes que compran los productos de la fábrica. En el sur de China algunas trabajadoras nos han contado que se les ordenaba mantener la cabeza agachada cuando había visitantes extranjeros en las plantas. No se les permitía que levantaran la cabeza y miraran, porque eso le daría la impresión a los compradores de que las trabajadoras eran ociosas, perezosas y poco serias con la producción. Como además a los extranjeros la mayor parte de las veces sólo se les ve acompañando a los gerentes, será un verdadero reto para un auditor social foráneo que en el contexto de un escenario SA8000, logre ganarse la confianza de los trabajadores. Es necesario que a los trabajadores más importantes entrevistados, se les proteja del desquite de la gerencia. Y si los equipos auditores siempre visitan las fábricas bajo los auspicios de las gerencias, definitivamente éstas últimas siempre tendrán tiempo para hacer arreglos que impresionen a los auditores, tales como limpiar la planta y prevenir a los trabajadores para que hablen “como es debido”, etc. Todo esto volvería en gran parte insignificantes a los datos obtenidos en las visitas de los auditores.

Incapacidad de Monitorear una Cadena de Subcontratos de muchos Niveles

Como ya sabemos, la palabra clave de la globalización es la producción flexible. Las corporaciones transnacionales disfrutan de la ventaja de poder explotar a plenitud las operaciones transnacionales, de manera que pueden manejar los rápidos cambios de mercado en los países ricos, y respon-

der a las demandas de calidad, precio y oportunidad de los consumidores. Una empresa transnacional se puede comprometer a cumplir con la SA8000 y exigir a sus fabricantes que hagan otro tanto, a la vez que éstos pueden asimismo exigir a sus subcontratistas que hagan lo mismo. Pero, ¿revelarán todas las empresas transnacionales la información acerca de todos sus fabricantes? ¿O sólo revelarán la información acerca de unos cuantos para propósitos de auditoría? ¿Y que hay con los proveedores y subcontratistas que están más abajo? Hay poca garantía de que todos los jugadores de este sistema global de subcontrataciones, están comprometidos a cumplir la norma brindada por los códigos. Una cita de la Federación Internacional de Trabajadores Textiles, del Vestido y del Cuero, puede arrojar alguna luz en lo intrincado de esta red: “una compañía estadounidense de venta al por menor, de mediano tamaño, obtiene sus productos textiles de no menos de 13,000 proveedores. Estos, a su vez, disponen de un promedio de 5 sub-contratistas, por lo que de hecho el empresario minorista se está surtiendo de 78,000 diferentes fuentes de abastecimiento, con la complicación adicional que muchas de éstas cambian de temporada en temporada”. La situación empeora si consideramos la tendencia creciente a desplazar parte de las tareas de producción a trabajadores del sector informal que laboran en sus casas, problema al cual la SA8000 no se refiere. El resultado son unos consorcios transnacionales con autoimágenes infladas, que se reflejan en la refulgente armadura de la SA8000, mientras una parte grande de los productos todavía se está fabricando en condiciones de trabajo deplorables.

Un Monitoreo Público de Fachada:

Tal como lo señalamos arriba, una compañía puede recibir su certificado de la SA8000, aun cuando viole hasta diez aspectos de la norma. Los auditores, sin importar lo limitado de su adiestramiento, tienen la autoridad para decidir si

las discrepancias son graves o leves. Sin embargo, no está definido lo que constituye una violación grave o leve, de modo que la opinión pública no tiene base para juzgar. Como lo subrayó el instructor de la SA8000, la norma es “flexible” y está “diseñada para que se interprete”. El no cumplimiento de una exigencia importante se puede considerar como leve, y la compañía recibe la certificación. Lo que es más, siguiendo el modelo de ISO9000 e ISO14000, los informes de las auditorías de SA8000 son propiedad privada confidencial de las compañías que pagan porque se haga la auditoría, por lo cual el público no tiene acceso a ellos. Aunque la norma exige que las compañías informen a “todas las partes interesadas” acerca de su desempeño, tal como lo mide la norma, la credibilidad de tales datos se ha puesto en duda. Las compañías siempre pueden dar a conocer, selectivamente, resultados de los informes que consideran deben ser difundidos públicamente. Debido a que el público no cuenta con acceso a los informes de las auditorías, todo lo que pueden hacer es escoger entre compañías que tienen la certificación SA8000 y compañías que no la tienen.

Las compañías que ganan la certificación SA8000, pueden con orgullo prescindir del monitoreo público, y lograr con engaños que buena parte del público piense que se trata de compañías buenas y “limpias”. De hecho, las compañías aprenden con rapidez y ya están usando a la SA8000 como escudo para evadir la impugnación. En agosto de 1998, dos galerías de una fábrica de juguetes de Hong Kong, propiedad de la Bingo Corporation Ltd., se derrumbaron debido a su deficiente construcción. Cinco trabajadores murieron y más de 27 sufrieron heridas. Las autoridades y la gerencia de la fábrica prohibieron que los trabajadores filtraran información al público. Por su parte la policía y los guardias de seguridad evitaron que la prensa tuviera acceso a las víctimas. La Coalición por el Estatuto sobre la Producción Segura de Juguetes le envió una carta a la compañía, exigiendo conocer los arreglos relativos al tratamien-

to médico y la compensación de las víctimas, así como las responsabilidades establecidas. En su respuesta, la compañía afirmó que todo se haría de acuerdo con las normas de SA8000 y que ya había solicitado la certificación. En otras palabras, a la ONG se le dijo que no se preocupara, ya que las condiciones laborales en la fábrica cumplían con la norma, a pesar de que se reveló que a una de las víctimas en el accidente, se le pagaba un escuálido salario mensual de cerca de RMB300 (aprox. US\$40). El Comité Industrial Cristiano de Hong Kong se reunió entonces con la firma auditora BVQI, contratada por la Corporación Bingo, proporcionándole información acerca de la situación de los derechos humanos y los serios obstáculos que hay en China para realizar una auditoría SA8000, tal como lo pedía la firma auditora. Sin embargo, cuando la ONG discutió con los auditores sobre la práctica de los derechos laborales de Bingo, la firma auditora se negó a proporcionar las observaciones que había hecho en la compañía, su metodología de auditoraje y los criterios que usaría para extender o negar la certificación. Detrás de esta mampara de confidencialidad, la firma auditora se protege contra el escrutinio público de su propia labor de auditoraje, y a la gente se le dice que debe estar satisfecha con un sello de dudosa validez.

A pesar del énfasis de SA8000 en la participación de sindicatos y ONGs, es claro que esto sólo es “atolillo con el dedo” para los consumidores. Para los auditores sociales, los sindicatos y las ONGs no son más que “consultores” ad hoc. Los auditores pueden visitar esos grupos para obtener información, y los sindicatos y las ONGs se pueden sentir obligadas a responder debido a que son temas que tienen que ver con los derechos laborales. Sin embargo, las compañías auditoras no adquieren con ello ningún compromiso recíproco de proporcionar información, y como en el caso arriba mencionado, pueden negarse de plano a hacerlo, esgrimiendo el pretexto de la “confidencialidad comercial”. En caso de que en una fábrica se denuncien violaciones, la

gerencia sólo tiene que mostrar la certificación SA8000 extendida por alguna firma auditora, para así deshacerse con facilidad de las quejas de los sindicatos y ONGs. Entonces éstas ya no se tienen que enfrentar directamente con la compañía, sino con las firmas auditoras. Por tanto, para las compañías las certificaciones SA8000 sirven como un instrumento más de las relaciones públicas, que sirve para evadir las impugnaciones a su desempeño en materia de derechos laborales.

SA8000 ataca los derechos laborales

Privatización de los derechos laborales:

A primera vista podría parecer que la SA8000 “abre una brecha” en el monitoreo de los códigos de las compañías, debido a que autoriza a algunas firmas auditoras para que garanticen el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. No obstante, si uno examina con mayor cuidado la operación de la norma, resulta fácil discernir que los trabajadores como tales no juegan ningún papel activo en todo el proceso de auditoría y certificación. Sólo aparecen en una lista de control a merced de los auditores sociales. Históricamente los trabajadores siempre han tenido que luchar para ganar sus derechos. Esos derechos nunca les fueron otorgados o auditados gratuitamente. Si se pretende que un código tenga valor, debería enfilarse a fomentar la participación de los trabajadores, en forma opuesta al modelo SA8000 que produce el efecto de alienar a aquellos que dice proteger. En lugar de convertir a los trabajadores en agentes activos del cambio social, se les despoja de su habilidad para luchar por sus propios derechos. Todo lo que pueden hacer durante la ejecución de la farsa de la SA8000, es quejarse con los auditores, para quienes los derechos de los trabajadores no son más que otro negocio lucrativo SA8000.

También parece tambalearse la legitimidad de las firmas auditoras como árbitros de la justicia social. Tal como lo han revelado estudios sobre el negocio de las auditorías, las firmas auditoras sirven a la causa de quienes pagan sus servicios, adaptando la “verdad” a los intereses de las compañías. El famoso Informe Ernst & Young demuestra esto a plenitud, pintando color de rosa las prácticas de Nike en Vietnam. En 1997 Nike contrató a Ernst & Young, una de las seis firmas contables más grandes del mundo, para que auditara su desempeño en una fábrica en Vietnam. El informe, que concluyó aseverando que la fábrica laboraba de acuerdo con la norma del código de Nike, se mantuvo secreto y Nike lanzó a los cuatro vientos una campaña de publicidad, proclamando que sus productos eran fabricados bajo normas de trabajo que respetaban los derechos laborales. Posteriormente el Informe Ernst & Young fue filtrado al público, y entonces se hizo evidente que Nike no había dado a conocer al público algunos de los hallazgos negativos del informe. Una revalorización del informe también revela que la auditoría fue conducida de manera deficiente y está plagada de errores.⁵ Aunque CEPAA pueda argumentar que sus procesos de auditoría son ejecutados de modo mucho más sistemático, con cursos de adiestramiento para los auditores y asesoría de ONGs, las investigaciones de los tales cursos descritas anteriormente relatan una historia muy diferente.

Tal como están las cosas, muchas corporaciones transnacionales optan por la SA8000 porque ven el “roll” de los auditores sociales en el proceso de auditoría. Siempre serán meros espectadores. Nunca se preocupan por cómo mejorar la participación de los trabajadores y jamás van a enseñarle a esos trabajadores cómo proteger sus propios intereses. Pueden incluso provenir de las mismas firmas que ofrecen consultoría a las corporaciones transnacionales, sobre cómo

⁵ Véase Dara O’ Rourke, *Smoke from a Hired Gun: A Critique of Nike’s Labour and Environmental Auditing in Vietnam as Performed by Ernst & Young*, Transnational Resource and Action Center (TRAC), noviembre de 1997.

destruir a los sindicatos y amedrentar a los trabajadores. Durante las auditorías, cuando los auditores sociales les preguntan a los trabajadores acerca de los sindicatos y la protección de sus derechos, debido a que los trabajadores desconocen sus mismos derechos, con facilidad pueden responder que en la fábrica no hay problemas, mientras que la verdad sea todo lo contrario. Y esto puede que no inquiete a los auditores, ya que ellos mismos pueden tener pocos conocimientos acerca de los derechos laborales. ¿Cómo no van a estar felices las compañías de contratar auditores sociales si de esa manera los derechos de los trabajadores(as) -particularmente en relación con las negociaciones y los contratos colectivos, y la libertad de organizarse- pudieran no llegar a restituirse? Siguiendo el juego de la SA8000, las compañías no necesitan preocuparse porque los trabajadores algún día se lleguen a organizar, convirtiéndose en efectivos supervisores en la fábrica.

La SA8000 le arrebató a los trabajadores la potestad para fijar y defender sus propios derechos, dejándola en manos de las esporádicas visitas de los llamados “profesionales de los derechos laborales”, es decir, los auditores de la SA8000. Con ello, se margina y despoja todavía más a los trabajadores. La creación de una industria de servicio para monitorear códigos o a la SA8000 es producto de la lógica de la dominación corporativa global. Mientras las firmas auditoras cosechan jugosas ganancias con el negocio de las auditorías, y otros jugadores son dotados de una aureola de benefactores conscientes, a los trabajadores se les usa como simples piezas de juego. En compensación, a algunas ONGs se les ofrece actuar como consultoras ocasionales de las firmas auditoras, contribuyendo de esa manera a que estas últimas naden en la abundancia en nombre del progreso social. De esa manera el negocio de la SA8000 ha comercializado la aureola de los derechos laborales de acuerdo con los intereses de las compañías.

Asalto de los Movimientos Populares

La esencia de la SA8000 radica en el poder de los auditores para decidir si otorgan o no la certificación a las compañías. Los auditores seleccionan al azar a los trabajadores que van a entrevistar, siendo los primeros quienes deciden si los derechos de los segundos han sido violados o no. Esta aproximación individualista ante los auditores, singulariza a los trabajadores y fragmenta el potencial poder colectivo de los mismos. Aunque la norma le exige a las compañías que respeten los derechos a la libertad de asociación y la negociación colectiva, y también se les pide a las compañías que, en aquellos países donde esos derechos se hallen restringidos por la ley, faciliten “medios paralelos”, todavía no queda claro cómo eso se puede hacer efectivo. En el Documento Guía II se sugiere que las compañías ayuden a la selección de representantes de los trabajadores. La interrogante es si esto no conlleva a táctica de “divide y vencerás” de las compañías para romper la solidaridad latente entre los trabajadores.

Otra limitación al poder colectivo de los trabajadores lo constituye el hecho de que los trabajadores se encuentren aislados en fábricas particulares, y que entre los trabajadores de las diferentes fábricas no hay vinculación alguna.

Todos los agravios sufridos por los trabajadores(as) se deben resolver dentro de los confines de cada fábrica particular, quedando el veredicto final en manos de los auditores. Esto socava la identidad de los trabajadores como miembros de la clase trabajadora en su totalidad, y conduce al eclipse del poder social y político de los trabajadores.

El Gobierno Corporativo Global y el Régimen de las Transnacionales

La SA8000 es una iniciativa que proviene del norte. Pretende competir con las iniciativas de los códigos de con-

ducta adoptadas por las corporaciones transnacionales, no porque de repente se hayan preocupado por los derechos y el bienestar de los trabajadores, primordialmente en el sur, sino con el fin de limpiar su empañada imagen pública. Por eso es que muchas corporaciones transnacionales no se preocupan siquiera por traducir sus códigos escritos en inglés a los idiomas de los trabajadores que están fabricando sus productos. P.e. Wal-Mart, entre muchas otras, demoró seis años en traducir su código. Los códigos de las corporaciones son instrumentos de relaciones públicas, destinados preferentemente a los consumidores del norte. La raíz de la SA8000 está incrustada en los valores consumistas y a los consumidores se les dice que seleccionen los productos con los nombres de las marcas certificadas por SA8000, o aquellos fabricados por proveedores registrados por SA8000. Tal como lo han señalado algunos críticos, las campañas con estrategias basadas en las marcas, adoptadas para diferenciar nombres de marcas buenos y malos, han beneficiado de hecho a las corporaciones transnacionales que se anuncian como “mejores” que sus competidores. El efecto es que socava al movimiento de los trabajadores, distrayendo la atención del monitoreo, y llevando a que se descuiden las condiciones de trabajo en fábricas haciendo otros productos.

Por otra parte, las compañías que pueden contratar a firmas auditoras para que hagan las auditorías, y que además pueden gastar dinero en la mejora de las condiciones de trabajo, comúnmente tienen grandes inversiones. A las compañías de tamaño medio se les tratará como “compañías malas”, porque carecen de la solvencia financiera para aplicar SA8000. Con el tiempo, SA8000 se convertirá en el arma de las compañías grandes para atacar a compañías pequeñas, en el mercado competitivo. Para algunas compañías, SA8000 puede descabezar las críticas colectivas efectivas de las ONGs y los sindicatos, y lo que es más importante, puede afectar de manera negativa el trabajo de organización. Además la SA8000 puede acrecentar sus capacidades competitivas.

Además, SA8000 facilita la penetración del poder corporativo transnacional para socavar la soberanía de Estados más débiles. Tanto autoridades estatales usurpadoras, como corporaciones transnacionales y firmas auditoras, se autodesignan legisladoras en asuntos de derecho laboral. Según las reglas del juego de la SA8000, los trabajadores y grupos interesados deben exigir a las compañías particulares y firmas auditoras para que pongan en ejecución regulaciones tendientes a hacer efectiva la justicia social. En última instancia, cuando se deposita la confianza en el capital transnacional para que cimiente con firmeza los derechos laborales en la sociedad, se está aceptando de antemano la derrota. La SA8000 padece de una deficiencia fatal al no provenir de los gobiernos locales que busquen cambiar las prácticas de trabajo usando las leyes laborales. Las corporaciones transnacionales no sienten un compromiso genuino con la justicia social y con facilidad pueden cambiar a sus fabricantes y proveedores. También debemos recordar que es usual que estas corporaciones estén apoyadas por los aparatos internacionales de la neoliberalización, como GATT/WTO, APEC, MAI, OECD, otros. En esta política global se pone de manifiesto cómo los poderes del capital en el primer mundo manipulan la vida de la gente en el tercero, comprometiendo para ello el poder de los gobiernos locales. Lo cual no debe servir para disculpar a los Estados más débiles, ya que por lo general éstos están gobernados por regímenes con intereses creados, que los convierten en jugadores voluntarios en el escenario global de la represión de los derechos laborales, con el pretexto de aumentar los ingresos nacionales. El núcleo de la nueva dominación corporativa es que en lugar de alentar a los gobiernos para que revoquen las leyes que niegan a los trabajadores sus derechos a organizarse y luchar por sus intereses, se hace creer a los grupos laborales que el cumplimiento de la SA8000 puede mejorar las condiciones de los trabajadores en el mundo en desarrollo. Esto desvía las demandas por los

cambios sociales, al querer obligar a las corporaciones transnacionales en lugar de los Estados, que garanticen la justicia social.

El hecho de que la responsabilidad y el poder de cambio se coloquen en un plano global, no sólo hace más difícil que los trabajadores entiendan su ubicación en el cuadro total, sino que también les cierra el acceso a los múltiples actores que quisieran ayudarles. Al igual que otros códigos, SA8000, puede ser un poderoso elemento de distracción, frente a lo que se reconoce como el instrumento democrático posiblemente más efectivo para proteger a los trabajadores: un contrato colectivo de trabajo negociado directamente.

Conclusión

Por contraposición a lo que dice la publicidad, la SA8000 más que un vehículo para mejorar las condiciones de trabajo, es en esencia otro retoque cosmético que trata de embellecer los intereses de las grandes corporaciones, ayudando a que las compañías le endulcen el oído y halaguen a los consumidores ricos. Es un elemento de la dominación global protagonizada por las corporaciones, que trata de alejar a los trabajadores de la acción unitaria. Bajo los diferentes regímenes corporativos, no hay espacio para la solidaridad entre los trabajadores. La SA8000 los vuelve impotentes, haciéndolos vulnerables ante los caprichos y el embate de los auditores sociales y las fuerzas del mercado. Los activistas y defensores de los derechos laborales, deben mantener una actitud crítica y una idea clara de cómo la SA8000 encaja en el marco del proceso de neoliberalismo, la privatización y la globalización represiva y contraria a los intereses de los trabajadores (as).

1.4 EL Monitoreo Independiente en El Salvador

Norma Molina/ Aída Carolina Quinteros

La intensa actividad reivindicativa en torno a los problemas laborales de la maquila ha generado novedades en cuanto a las estrategias y en cuanto a los actores y actoras involucradas. Más allá de la acción sindical bajo la cual se han manejado tradicionalmente los problemas de los y las trabajadoras, en la actualidad se perfilan acciones que combinan, además, la presión por la responsabilidad corporativa y por establecer códigos de conducta que persuadan de respetar ciertos derechos laborales a lo largo de la cadena productiva de las transnacionales; así como diferentes (y cada vez más diversos) mecanismos de verificación de los mismos.

Los participantes de estas acciones también involucran un grupo cada vez más diverso de sindicatos y organizaciones no sindicales, tanto dentro como fuera de los países maquiladores. Nuevas relaciones se establecen entre ONGs y sindicatos locales, y entre éstas y organizaciones ubicadas en los países consumidores. El “sujeto” que surge de esta confluencia de actores y acciones se vuelve heterogéneo y complicado de definir y manejar.

El Salvador, no está excluido de esta panorámica. En nuestro país se han generado diversas acciones novedosas en el campo laboral y varias organizaciones sindicales y no sindicales, han estado coordinando esfuerzos con otras, ubicadas dentro de los países consumidores. Organizaciones salvadoreñas han estado involucradas en campañas corporativas, proyectos de capacitación y organización alternativa de las trabajadoras de las maquilas, así como en esfuerzos de monitoreo y verificación independiente de las condiciones de trabajo en estas fábricas.

La experiencia salvadoreña puede ayudar a entender algunos fenómenos que hoy en día están sucediendo en el

ámbito laboral en relación con la actividad maquiladora. En ese sentido, vale la pena realizar un recuento de las acciones realizadas en torno a las nuevas estrategias, y analizar desde allí, las posibilidades que se presentan para la lucha por el respeto a los derechos de las personas que trabajan en las maquilas. En esta ocasión se quiere analizar los esfuerzos de monitoreo independiente realizados en Mandarin International, una fábrica maquiladora que realiza producción para la compañía estadounidense The Gap. En estos se vieron vinculados actores sindicales y no sindicales relevantes de este nuevo período, alianzas con organizaciones de los países consumidores y campañas corporativas en aquellos países, campañas internas y acciones conjuntas entre organizaciones locales. El caso es relevante por la forma misma en que se desarrolló y desarrolla; lo que permite un panorama general de la situación reivindicativa en torno a la maquila, que se da en el país.

Además, el caso del monitoreo en Mandarin International, permite ver claramente cómo un monitoreo realizado desde la sociedad civil y con respaldo de las trabajadoras, puede, efectivamente, ayudar a resolver conflictos y garantizar que los derechos de las trabajadoras sean respetados.

Desde 1998 muchas compañías transnacionales han contratado los servicios de compañías auditoras profesionales para realizar verificaciones y “auditorías sociales” en algunas de sus proveedoras. No se conoce, a la fecha, los resultados de dichas auditorías. No se sabe qué fábricas fueron monitoreadas, cuáles fueron los hallazgos, cuáles las recomendaciones y cuáles las mejoras, si las hubo. Las trabajadoras, en la mayoría de los casos, ni siquiera se percatan que su centro de trabajo está siendo evaluado, mucho menos de los resultados de estas acciones.

En ese sentido, el monitoreo y/o verificación de códigos de conducta, realizado por organizaciones de la sociedad civil

local, presentan una alternativa para vigilar el cumplimiento de leyes laborales básicas, derechos internacionalmente aceptados y códigos de conducta, realizados con transparencia y en los cuales las trabajadoras tienen la palabra.

La maquila salvadoreña⁶

La actividad de la maquila se ha convertido en una de las principales actividades económicas en El Salvador. Para 1997 había generado al menos 59 mil empleos directos mientras que para 1998 había aumentado a 79,000 puestos de trabajo directo.

La maquila en El Salvador es una actividad fundamentalmente urbana. Un 80% del total de las fábricas instaladas se ubica dentro de la Región Metropolitana de San Salvador (RMSS). Así mismo, cerca del 80% de estas fábricas se han clasificado dentro de la industria textil y aproximadamente un 83% de los empleos generados por estas fábricas se encuentran bajo esta modalidad.

La maquila ha sido promovida bajo dos modalidades: recintos fiscales y zonas francas. Según la Ley de zonas francas industriales y de comercialización, por zonas francas se entiende: "área del territorio nacional, donde las mercancías que en ella se introduzcan, son consideradas fuera del territorio aduanero nacional, respecto de los derechos de importación y de exportación y, por tanto, sujetas a un régimen y marco procedimental" (libre movilización del material y equipo que necesiten; y exención de impuestos); y recinto fiscal (figura jurídica creada en 1990) y que en la ley se denomina como Depósito para Perfeccionamiento Activo (DPA), se define como "Área del territorio nacional, sujeta a tratamiento aduanero especial, donde las mer-

⁶ Las ideas presentadas en este apartado fueron tomadas de Quinteros, García, Góchez y Molina "Dinámica de la actividad maquiladora y derechos laborales en El Salvador" CENTRA, San Salvador, 1998

cancias que en ella se introduzcan para ser reexportadas, se reciben con suspensión de derechos e impuestos, para ser sometidos a procesos de transformación, elaboración o reparación y donde los bienes de capital pueden permanecer por tiempo ilimitado”.⁷

Tanto en zonas francas como en los recintos fiscales, los empresarios gozan de exoneración de los impuestos de importación, exportación, valor agregado (IVA) y de los impuestos sobre la renta. En el caso de los inversionistas extranjeros, además, gozan de libre repatriación de ganancias. Ello, a cambio de importar los insumos de materia prima utilizada y la exportación total de su producción. En el caso de las ventas en el mercado nacional se les aplica los impuestos usuales para los bienes finales (impuesto de la renta, IVA).

La mayor parte de las empresas maquiladoras se encuentran ubicadas en recintos fiscales, en 1997 eran 170 y en 1998 llegaron a 186, de un total de 213 y 229 para cada año respectivamente. Contrario a lo que se cree, la mayor parte de la maquila pertenece a inversionistas salvadoreños, en 1997 139 empresas (65.3% del total) estaban en esta situación.

El tamaño de la planta difiere si la maquila se encuentra en zona franca o en recintos fiscales. En 1997, el promedio de trabajadoras y trabajadores por empresa ubicada en zona franca fue de 587; mientras que en recinto fiscal alcanzó menos de la mitad, 240.

La principal actividad que se realiza es en la confección, es decir textiles; en 1998 nada menos que 164 empresas (71.6% del total) la realizaban.

⁷ FUNDE “La actividad de la maquila en la economía salvadoreña”, Actualidad Económica enero 1997, San Salvador.

El peso de las exportaciones brutas de la maquila, respecto a las exportaciones nacionales era del 45.2%; y, las netas de 5.5%. Los insumos importados en relación al producto final constituían el 87%. A, 1999, el salario mínimo es de US \$ 144.8 (¢ 1,260.000) y el salario promedio de la industria de US \$220.95 (¢1,922.34).⁸ donde la canasta familiar para un promedio de 5 personas, en la zona urbana, oscila alrededor de US \$574.7 (¢5,000.00) mensuales.

En cuanto al personal contratado, al igual que en el resto de Centroamérica, la maquila generalmente se caracteriza por incorporar fundamentalmente mujeres jóvenes. El empleo que se ofrece es de carácter temporal, con pocas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, y con abundantes denuncias sobre violaciones a los derechos laborales, especialmente sobre lo establecido en materia de jornadas de trabajo, horas extras no obligatorias, malos tratos al personal y violación sistemática al derecho de organización sindical.

Por estas razones, la maquila también ha sido uno de los principales escenarios de conflictividad laboral en nuestro país desde 1992. Las denuncias al respecto han sido significativas: los juzgados de lo laboral, la Procuraduría del Trabajo de la Procuraduría General de la República (PGR), el Ministerio de Trabajo y hasta los organismos no gubernamentales de derechos humanos y de mujeres, han sido fuentes receptoras de denuncias a violaciones a los derechos de los y las trabajadoras de maquila.

Durante 1997, el Ministerio de Trabajo, la PGR y los juzgados laborales de Santa Tecla, recibieron un total de 875 demandas de tipo laboral, hechas a 91 empresas. Más de dos tercios de las empresas tienen más de una denuncia y en algunos casos, hay hasta 25 denuncias por fábrica. Existió el caso de más de 460 personas que damandaron

⁸ CENTRA. Boletín de Prensa. Octubre de 1999

ante la PGR a una fábrica que cerró operaciones sin cancelar los salarios ni las indemnizaciones y prestaciones correspondientes.⁹

De las denuncias presentadas a estas instituciones el 99% se referían a despido injustificado, sin especificar las circunstancias ni el estado de las personas despedidas (mujeres embarazadas, sindicalistas u otras). En lo que se refiere a las denuncias colectivas, el Ministerio de Trabajo registró 8 entre enero y agosto de 1997. La mayoría de las fábricas denunciadas están ubicadas en recintos fiscales.¹⁰

Las acciones

Una de las estrategias más importantes ha sido el trabajo de organización de los sindicatos. Sin embargo, éste no ha tenido el espacio necesario para generar un movimiento sólido, articulado y con capacidad de cambiar la situación laboral en el sector. Los sindicatos, se han enfrentado a la poca o nula voluntad y compromiso del gobierno en la vigilancia del código de trabajo, -en especial del derecho a la libre organización sindical-, a la actitud agresiva y hostil que tiene el sector empresarial ante los intentos de organización de las trabajadoras.

Las limitaciones impuestas a los sindicatos han sido ampliamente comentadas y difundidas: las empresas despiden en cuanto se enteran de intentos de formación de sindicatos, circulan “listas negras” que dificultan obtener un nuevo empleo en las maquilas para aquellas personas que alguna vez intentaron sindicalizarse, el Ministerio de Trabajo no ha sido suficientemente enérgico para exigir el cumplimiento del Código de Trabajo y como consecuencia, el temor a perder su empleo es palpable en la población trabajadora. Si a esto le añadimos que la mayoría de las traba-

⁹ Quinteros, Carolina y otros. Dinámica de la Actividad Maquiladora y Derechos Laborales en El Salvador. Pág. 42

¹⁰ Ibid. Pag. 43

adoras de estas fábricas son mujeres y que por lo mismo, presentan más dificultades para optar por la actividad sindical (doble jornada, responsabilidades familiares, entre otros), el resultado es una población laboral temerosa y con pocas posibilidades para comprometerse con organizaciones de defensa de sus derechos. Los sindicatos encuentran un terreno difícil de penetrar, lo cual, aunado a algunas debilidades internas, han vuelto aún más delicado el trabajo de organización.

Desde mediados de 1995, organizaciones de mujeres, organismos de solidaridad, centros de investigación y organizaciones sindicales y/o de trabajadores, comenzaron un trabajo de acercamiento entre sí, a fin de actuar unificadamente sobre la problemática laboral en la maquila. Durante 1995, estos esfuerzos se centraron en el caso generado dentro de la fábrica Mandarin International.

Mandarin había despedido cientos de personas por razones sindicales a lo largo de ese año. Organizaciones sindicales y no sindicales nacionales generaron múltiples denuncias y protestas, sin conseguir ni un solo avance ni una respuesta positiva por parte de las autoridades gubernamentales correspondientes. Una grave violación a las leyes salvadoreñas estaba quedando impune. En este contexto, se hicieron contactos con organizaciones ubicadas en los EE.UU., tales como el Comité Nacional Laboral, quienes organizaron y dirigieron una campaña demandando que The Gap, la compañía que tenía la mayoría de pedidos de producción en esa fábrica, se responsabilizara por lo sucedido, que ejerciera presión para que las despedidas fueran reincorporadas a sus labores y que las condiciones de trabajo fueran mejoradas. Esta campaña fue complementada con una intensa actividad dentro de El Salvador.

Las organizaciones salvadoreñas interesadas en la problemática apoyaron una solución para que el conflicto en

Mandarín se resolviera, también exigieron a The Gap que asumiera su responsabilidad en el caso. Algunos representantes de este grupo hicieron gestiones directamente con altos ejecutivos de esa compañía.

El Presidente de la República en esos momentos - Armado Calderón Sol - les acusó de orquestar una campaña en contra de la maquila e incluso los acusó de traición. Sin embargo, la participación de este grupo de organizaciones fue el elemento que posibilitó en gran medida, romper el impasse que se había generado en Mandarin y finalmente lograron que The Gap tomara un papel activo en la solución del conflicto. La solución que se dio en Mandarin fue la suscripción de un acuerdo (ver más abajo) entre los sindicatos de las trabajadoras, la empresa y las instituciones que formarían el grupo de monitoreo independiente.

Una vez se lograra resolver satisfactoriamente el conflicto de Mandarin, estas organizaciones comenzaron a trabajar en una reforma a la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales. Para este nuevo paso, se logró el apoyo de varios diputados y diputadas de la oposición, y aprovechando la coyuntura de conflictividad laboral, se llevó al debate legislativo y se logró su aprobación en enero de 1996.

El entusiasmo por estos éxitos, motivó a conformar una instancia de coordinación de carácter permanente: Coordinadora para la Dignificación del Empleo en la Maquila, COSDEMA. Sin embargo, el desgaste que las organizaciones sindicales habían sufrido con diversos conflictos laborales y las pugnas por la coordinación dentro de la misma COSDEMA, hicieron que este esfuerzo no resultara exitoso.

La última aparición pública de esta Coordinadora, corresponde a la campaña denominada "Por Aguinaldo Justo y el Salario Digno en la Maquila", realizada en diciembre de

1996. En el marco de esta campaña se realizaron visitas a diversas zonas francas y recintos fiscales, durante las que se incentivaba a los patronos a pagar el aguinaldo correspondiente y a respetar las leyes laborales. Al mismo tiempo, se motivaba a las trabajadoras a denunciar situaciones de incumplimiento.

Antecedentes y creación del Monitoreo Independiente.¹¹

Durante 1995, se registró un fuerte conflicto laboral dentro de la fábrica maquiladora Mandarin International. Las trabajadoras denunciaron diferentes violaciones a los derechos laborales, entre ellos: malos tratos por parte de supervisores y jefes, restricciones para ir al baño, horas extras obligatorias, violaciones al derecho de libertad de organización sindical.

En la empresa existieron dos intentos de organización sindical antes que se constituyera el Sindicato de Empresa de Trabajadoras de Mandarin International (SETMI), ambos fueron abandonados luego que las trabajadoras involucradas “renunciaron”. Sin embargo, en los primeros meses de 1995 se constituyó SETMI que en corto tiempo había logrado un número considerable de afiliados (a junio de ese año eran más de 300).

En este contexto, la empresa empezó a despedir personas y a presionar para que otras renunciaran, hasta que todos los sindicalistas de SETMI quedaron fuera de la empresa. No se sabe en total cuánta gente salió de la empresa en estas circunstancias, pero, según lo manifestado por los medios de comunicación, los sindicalistas y datos del Ministerio de Economía, fueron más de trescientos. Los directivos sindicales, quienes por ley gozaban de protección, recibían sus salarios en el Ministerio de Trabajo, pero no podían regre-

¹¹ Tomado del 1° y 2° informe público del Gmies.

sar a la fábrica. Los directivos denunciaron haber recibido presiones por parte de la empresa e incluso amenazas de muerte anónimas y finalmente renunciaron. Luego de esta salida masiva de trabajadoras y bajo la anuencia de la empresa, las trabajadoras que quedaron aún en la fábrica formaron un nuevo sindicato: Asociación de Trabajadores de Empresa de Mandarin International (ATEMISA).

La situación de Mandarin llegó a ocupar las primeras planas de la prensa nacional y la atención de medios internacionales. Motivando campañas de solidaridad, denuncia y reclamo por la situación, dentro y fuera del país. Las campañas fueron enfocadas a Mandarin International, y su proveedor principal: Gap Inc. En este período, Mandarin vio drásticamente reducidos sus pedidos de producción, habían rumores de cierre de la empresa y hubo necesidad de despedir a más trabajadoras.

Durante el conflicto laboral en Mandarin se formó el Grupo de Trabajo de Monitoreo Independiente (IMWG, sus siglas en inglés) que estaba constituido por organizaciones religiosas y de empresarios de los Estados Unidos, entre ellos Gap Inc., Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR), Business for Social Responsibility (BSR), Gap y el Comité Nacional Laboral (CNL), posteriormente este último se retiró. Los que contribuyeron a que Gap y Mandarin negociaran.

El 22 de marzo de 1996, luego de varios meses de negociaciones, se firmó un acuerdo único hasta ese momento en la historia del país. La gerencia de la fábrica Mandarin International, representantes de ATEMISA, SETMI, y quienes a partir de ese momento se constituían como los monitores: Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), acordaron poner fin al conflicto laboral mediante el cumplimiento de los siguientes puntos:

1. Recontratación a los y las miembra/os de la directiva sindical de SETMI
2. Recontratación de las personas que habían salido de Mandarin durante los conflictos desatados en 1995 y primeros tres meses de 1996, independientemente de si había participado o no en SETMI.
3. Establecimiento de un monitoreo independiente dentro de la fábrica a fin de asegurar que las partes cumplieran con lo dispuesto en las leyes nacionales y el código de conducta de Gap.

El GMIES se constituía por representantes de las siguientes instituciones: el Instituto de Derechos Humanos de la UCA (IDHUCA), el Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), la Oficina de Tutela Legal del Arzobispado de San Salvador y el Arzobispado de San Salvador. Estas organizaciones habían estado trabajando en el caso Mandarin desde la campaña y las acciones internas que se generaron.

Luego de varios meses de vicisitudes, los acuerdos fueron finalmente cumplidos. Los directivos sindicales que quisieron volver lograron regresar a Mandarin y meses después se logró la recontratación de 75 personas que también habían sido despedidos durante el conflicto. SETMI logró reactivar el sindicato, que había caído en acefalía. Además, la fábrica aumentó notablemente sus volúmenes de producción y si bien todavía hay necesidad de mejorar los canales de comunicación entre la fábrica y el sindicato, ya no se han escuchado denuncias graves sobre incumplimientos a las leyes laborales del país o el código de conducta de Gap. La situación ha mejorado notablemente y aunque hace falta mucho camino por recorrer, no puede negarse que los resultados han sido básicamente positivos, hasta el momento.

Pero no todo fue fácil. El punto número 1 de la Resolución del 22 de marzo de 1996, se proyectaba para el 1° de mayo de ese mismo año, pero no se cumplió, el argumento fue que no había trabajo suficiente para recontractar a más personas. Los pedidos de producción habían bajado y estaban utilizando solamente el 20% de la capacidad instalada de la fábrica.

Durante los meses siguientes se trabajó intensamente por conseguir los pedidos de producción que la empresa necesitaba. El GMIES estaba interesado no sólo en que la empresa siguiera siendo fuente de trabajo para su personal, sino, además, en que la experiencia que se estaba gestando en Mandarin rindiera los frutos buscados. La firma de la Resolución y los acuerdos alcanzados eran una situación nunca vivida antes en el país y, de ser exitosa, bien podría abrir el camino para buscar alternativas de resolución de conflictos laborales en el sector maquila.

Para agosto de 1996, The Gap no estaba dando a Mandarin los pedidos suficientes para que la fábrica sobreviviera y la gerencia de la misma no mostraba buena voluntad para cumplir ni siquiera con el punto uno de la Resolución. Más aún, la empresa planteó la posibilidad de cierre. En ese momento, el GMIES optó por suspender el monitoreo durante un tiempo prudencial mientras no se concretaran actitudes de buena voluntad para dar cumplimiento a los acuerdos. De mantenerse esta negativa, la suspensión sería definitiva haciendo públicas las razones y responsabilidades del caso.

Para septiembre de 1996, una comisión del Grupo de Trabajo de Monitoreo Independiente (GTMI) visitó El Salvador, y después de varias reuniones conjuntas con los representantes del GMIES y Mandarin, se elaboró y firmó un Documento de Entendimiento. En éste, Gap, Mandarin, el GTMI y el GMIES, acordaron tomar medidas para lograr

el cumplimiento de la resolución del 22 de marzo. Gap daría más órdenes de producción a Mandarin; Mandarin recontractaría a los directivos de SETMI, el GMIES seguiría con su labor de monitoreo y el GTMI apoyaría todo el proceso. Estos acuerdos sí pudieron ser cumplidos y el proceso se facilitó. Los directivos sindicales que quisieron volver a la fábrica, regresaron el 15 de octubre de 1996.

El punto número dos de la Resolución sería realizado a medida que la empresa fuera alcanzando mayores niveles de producción y se necesitara más personal.

El GMIES acordó con Mandarin el procedimiento para la recontractación. Este fue aprobado en noviembre de 1996 y consistía en el envío de telegramas a todas las personas que salieron de Mandarin, en donde se les notificaba que quienes desearan volver a la fábrica podían pasar a registrar sus datos y que se les llamaría de acuerdo al orden de llegada y las necesidades de producción de Mandarin. Cada una de estas personas retomarían el último cargo que ocupó dentro de la fábrica, antes de su salida.

Una de las dificultades de este proceso fue que la empresa adujo no contar con los registros suficientes y no logró elaborar una lista completa. Por lo que se decidió publicar avisos en campos pagados en los dos periódicos de mayor circulación y en las radioemisoras de mayor audiencia del país, invitándoles a llegar a la fábrica para registrarse. Las personas que acudieron se registraron debidamente y, tomando en cuenta el orden de llegada, se elaboró la lista que sirvió de base para las recontractaciones que comenzaron a realizarse desde la última semana de enero de 1997. Finalmente, se recontractaron a 75 personas.

Con respecto al punto tres de la Resolución, que se refería a la aplicación de un trabajo de monitoreo independiente dentro de la fábrica para verificar los cumplimientos a las

leyes nacionales y el código de conducta de Gap Inc., puede decirse que éste también pudo cumplirse. A tres años de haberse iniciado, no se han reportado faltas graves. Más bien se ha podido verificar a través de encuestas y entrevistas, una importante mejora en las condiciones de trabajo y en las relaciones laborales dentro de la fábrica, especialmente en campos tales como pago de salarios mínimos, jornada laboral, inscripción al seguro social y trato recibido, entre otros aspectos.

En los resultados de una encuesta realizada en julio de 1998, las trabajadoras manifestaron recibir los pagos de salario según lo establecido por la Ley, no tener horas extras obligadas, tener acceso a los baños sin restricción, permisos por salud, y recibir buen trato por parte de supervisores y la gerencia del lugar. Así mismo se han logrado algunos acuerdos importantes con la empresa. Uno de ellos es que Mandarin ya no exige la presentación de pruebas de embarazo para ingresar.

El trabajo concreto del monitoreo que se ha realizado en Mandarin, consiste en realizar visitas anunciadas y no anunciadas a las instalaciones de la fábrica, entrevistas con las trabajadoras y sindicalistas, dentro y fuera del lugar de trabajo; encuesta y sondeos periódicos para todo el personal, instalación de un buzón para recibir quejas y/o comentarios, disposición de teléfonos para hacer denuncias o comentarios. Asimismo, el trabajo ha incluido reuniones con la gerencia de la fábrica y reuniones conjuntas y periódicas entre las partes firmantes de los acuerdos (SETMI, ATEMISA, Mandarin y GMIES) para evaluar el proceso. Con los resultados del trabajo el GMIES redacta sus informes y éstos son notificados a las partes firmantes de los acuerdos en primera instancia y, posteriormente, a las personas e instituciones interesadas. También, los resultados se han hecho públicos en varios informes (ver La Prensa Gráfica del 10 de octubre de 1997 y la revista Proceso

del 28 de agosto 1997) y en actividades en las que el GMIES ha tenido presencia.

Durante el 13 y 14 de enero de 1998 el GMIES realizó un Encuentro Internacional sobre Monitoreo Independiente en Maquilas, con el objeto de hacer públicos los avances conseguidos luego de la resolución del conflicto de 1995. A dicho evento asistieron representantes de diferentes organizaciones que, dentro y fuera del país, se han caracterizado por su preocupación sobre las condiciones de trabajo en las maquilas. Asimismo, se contó con la presencia de todas las partes involucradas en los acuerdos del 22 de marzo de 1996: SETMI, ATEMISA y la Gerencia de Mandarin International. Cada una de ellas pudo entrar en contacto con los y las asistentes y manifestar la conformidad con lo lanzado hasta el momento.

El monitoreo independiente¹²

El monitoreo independiente es un esfuerzo de organizaciones de la sociedad civil de los países productores para vigilar el cumplimiento del respeto de los derechos humanos, las leyes laborales nacionales y el código de conducta de la empresa contratante. A través del proceso, además de la mera observación, se intenta *facilitar la comunicación, prevenir conflictos y colaborar conjuntamente en encontrar soluciones alternativas a los problemas cuando surjan*.

Los elementos básicos del monitoreo incluyen la independencia real que las organizaciones monitoreadoras tengan respecto a las actrices y actores directamente involucrados y la credibilidad que éstas le generen a las partes y que mantengan en el ámbito nacional e internacional. La formación del grupo de monitoreo debería reflejar la fuerza, el

¹² Tomado de: Anner, Mark S. "La maquila y el monitoreo independiente en El Salvador", GMIES, San Salvador, abril, 1998

respeto, la representatividad y la trayectoria que en la defensa de los derechos humanos y laborales, se haya desarrollado en el seno de las organizaciones de la sociedad civil.

Dado su carácter fundamentalmente preventivo, las organizaciones monitores no se limitan a recibir quejas del personal. Las actividades tienen como intención conocer de *antemano* toda la situación y el manejo que la fábrica hace en materia de cumplimiento a la ley laboral y a los códigos de conducta, para formular las recomendaciones que se estimen convenientes antes que un problema llegue a generarse, en caso de detectarse anomalías.

Es importante hacer notar que el monitoreo independiente no puede ni debe, en ningún momento, sustituir el papel que le corresponde a la empresa, a las compañías contratantes, a los y las trabajadoras, a los sindicatos o al Ministerio de Trabajo y autoridades locales del país anfitrión. Tampoco tiene poder de decisión sobre las acciones que cada una de las partes decida tomar y en todo momento se respeta la autonomía que cada una de ellas tiene.

El monitoreo independiente no puede transformarse en la gerencia de personal de la empresa contratante o de la contratada, en la secretaría de conflictos o de organización de un sindicato ni en departamento de inspección de las autoridades gubernamentales.

Al monitoreo le corresponde vigilar “activamente”. Es decir, que si bien su acción va más allá de la mera observación en tanto que busca prevenir conflictos, hacer las recomendaciones que se consideren necesarias, facilitar la comunicación entre las partes y redactar los informes pertinentes, no tiene facultad de decidir las acciones de los otros. Eventualmente, alguna de las partes puede decidir no cumplir con las recomendaciones y realizar actos contra las

leyes, contra el código de conducta o contra la buena marcha del proceso. En este momento, las organizaciones monitoreadoras deberán reportar lo sucedido hasta las instancias en que sea necesario. En un primer momento, directamente a las partes. Más adelante, si no encuentra respuesta, podrá buscar otros recursos e instancias, incluida la opinión pública y los o las consumidoras.

Por otro lado, en tanto que su actividad se refiere a la verificación de leyes y códigos de conducta, es muy limitado el trabajo que pueda hacer para buscar un mejoramiento de las condiciones de trabajo más allá de lo que estos instrumentos establecen. Esa tarea le corresponde directamente a los y las trabajadoras, a los sindicatos y a los arreglos que éstos logren con la empresa. Los monitores pueden intervenir en la mediación, si así lo solicitan las partes.

El aporte de este tipo de monitoreo es que ofrece mecanismos alternativos para que los derechos laborales consagrados en las leyes y en los códigos de conducta, sean respetados. Los resultados obtenidos en Mandarin dan pie a suponer que, aun con sus limitaciones, este tipo de esfuerzos puede rendir buenos frutos.

Reflexiones.

La inmensa problemática laboral en la maquila ha generado un gran interés por parte de organizaciones interesadas en la defensa de los derechos humanos y laborales de las personas que trabajan en estas fábricas, tanto dentro como fuera de las fronteras de los países donde se ubican las maquilas.

Dentro de este escenario, el monitoreo independiente parece ser una nueva opción en la búsqueda de mecanismos novedosos para garantizar que las leyes laborales, las normas internacionalmente reconocidas en materia de pro-

tección a los derechos humanos y laborales, así como los códigos de conducta corporativos, puedan ser cumplidos. La experiencia salvadoreña, a la fecha, muestra que este tipo de esfuerzos tiene potencial para mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras.

El monitoreo en El Salvador, nace como parte de la solución a un conflicto determinado donde la actitud de cada una de las partes fue importante para la ejecución de las recomendaciones. Del resultado de esta experiencia se llega a la conclusión de que para mayor efectividad del monitoreo este debe ser acompañado de la aceptación y la voluntad real de las partes, voluntad de escuchar y realizar las recomendaciones hechas por los monitores.

El respeto a los derechos laborales en la fábrica Mandarin fue el resultado de un trabajo y esfuerzo conjunto: consumidores, sociedad civil nacional, 'la voluntad' de la transnacional en hacer que su contratista local corrigiera y la voluntad de éste en efectuar dichas correcciones. Donde el papel del monitoreo ha sido verificar el debido cumplimiento de los acuerdos y las correcciones realizadas por la empresa de maquila.

El trabajo inicial para el monitoreo en El Salvador fue verificar el cumplimiento de los acuerdos del 22 de marzo de 1996, luego de ello la tarea fue vigilar el cumplimiento de la legislación nacional, internacional y el código de conducta de Gap.

Aún hace falta mucho por discutir y obstáculos superar en la defensa de las trabajadoras de las maquilas. Sin embargo, las experiencias presentadas a lo largo de los países maquiladores, bien podrían indicar que para tener incidencia en esta lucha es necesaria la confluencia de distintos actores sindicales y no sindicales, más allá de las fronteras nacionales, tanto en los países maquiladores como en los consumidores.

1.5 Las experiencias del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMI)

Ronald Köpke: (Dedicado a nuestras compañeras Esperanza Reyes y Maritza Paredes del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras)

Introducción

A pesar de los impactos del Huracán Mitch en el año 1998, Honduras tiene todavía la industria de ropa y confección más grande del Istmo Centroamericano, con casi 100,000 puestos de trabajo. Durante el desastre fue afectada toda la población de la costa norte del país donde se ensambla ropa para los proveedores de las compañías transnacionales norteamericanas. Como consecuencia de los daños en sus instalaciones, los maquiladores suspendieron temporalmente miles de trabajadoras y trabajadores. Esto se dio por ejemplo en todas las fábricas del Parque Continental en La Lima y en la fábricas Porvenir, Daly, Marsol Internacional entre otras, hasta comienzos de 1999.

Es decir, mientras los dueños de las fábricas podían reducir parte de los costos del desastre, los trabajadores tenían que pagar también por daños de las instalaciones de la producción. Las empresas transnacionales y los manufactureros de los EE.UU. (que generan 75% de la ganancia del ensamblaje hondureño), principales beneficiarios de la producción de ropa y confección no tuvieron problemas. Al mismo tiempo, desde el inicio del año 1999, parece que algunos maquiladores pretenden volver a métodos de los años pasados cuando las violaciones a los Derechos Humanos de las trabajadoras y trabajadores eran más frecuentes, conforme el registro de las organizaciones de DDHH y de mujeres. Una miembro del Equipo de Monitoreo (EMI) planteó en su informe ante la Asamblea Nacional Hondureña, que se inicia una nueva etapa después del Mitch.

Parecería como si el esfuerzo conjunto que los grupos de Derechos Humanos, ONGs y sindicatos de Honduras, realizaron en los años que van desde 1997 hasta 1999, ayudó a generar un clima en donde se abrió un espacio de negociación. La constitución del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras tenía que ver con esfuerzos múltiples para el mejoramiento de las condiciones del trabajo en las maquilas. La implementación de este grupo en la Maquila KIMI de Honduras en junio del año 1997 parecía indicar un paso adelante en la lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Pero, el proyecto de Monitoreo Independiente en KIMI fracasó por varios razones. Aún, como observador diría que vale la pena analizar las experiencias del equipo en una retrospectiva.

Antecedentes del caso de KIMI

Compañías transnacionales de los EE.UU. comienzan a ensamblar ropa en Honduras a fines de los años ochenta. Desde el inicio de la producción en la nueva generación de “Zonas Industriales de Procesamiento” (ZIP) o fuera de los parques industriales, bajo el “Régimen de la Importación Temporal” (RIT) surgieron conflictos laborales debido al comportamiento inhumano de los empresarios o debido a la falta general de respeto a los derechos laborales. Sólo en fábricas de proveedores asiáticos, que representan una tercera parte de los 230 Maquilas actuales de Honduras (1999), ocurrieron más que 30 huelgas entre 1992 y 1994 en donde participaron alrededor de 28,000 trabajadores(as). En el contexto de denuncias nacionales e internacionales contra el irrespeto de los Derechos Laborales en Honduras, para 1996 el “Comité de los Derechos Humanos de Honduras (CODEH)” y Grupos de Solidaridad de los EE.UU. buscaron contrapartes para un Monitoreo de las condiciones de trabajo en Honduras. Al mismo tiempo se reforzó la discusión sobre Códigos de Conducta en los EE.UU.

Las principales contrapartes para un Monitoreo eran los Jesuitas de la Ciudad El Progreso, quienes mantenían un programa de radio local como parte de un convenio con el CODEH para encontrar un espacio donde se oyeran las voces de las trabajadoras y trabajadores de la Maquila; el Comité de Derechos Humanos de Honduras (CODEH), que desde principios de los años 90 - y en colaboración con el Licenciado Jorge Sierra -, logró experiencias importantes en el campo de los Derechos Laborales; la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) con una incansable labor, desde 1992, concentrada en los municipios de Choloma y Villanueva, donde se ubican una gran parte de las Maquilas de Honduras; Caritas de la Diócesis del Centro Urbano San Pedro Sula. En las primeras pláticas sobre la posibilidad de impulsar una experiencia de esta naturaleza, también participaron representantes de la Iglesia Menonita. Luego, desde esta alianza informal se constituyó el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMI) quedando definitivamente integrado por CODEH, CODEMUH, Jesuitas y CARITAS. Esta última se retiró al poco tiempo.

Como en el caso del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, había un vínculo con la discusión sobre Códigos de Conducta cuando se firmó el acuerdo con la empresa KIMI. En este caso se hizo explícitamente referencia al Código de Conducta preliminar para la Industria de Textil de los EE.UU. que anunció el Comité de Emergencia de la Casa Blanca una semana antes del acuerdo sobre el Monitoreo hondureño. Tampoco ha sido pura coincidencia que de repente los Maquiladores Hondureños, la "Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM)", presentaran su propio Código de Conducta el 27 de agosto 1997, cuya elaboración era resultado de un proyecto de cooperación externa de la Comisión Europea y de la OIT, solicitado por el Gobierno de España por un trabajo de capacitación sobre Derechos Laborales con Maquileros de Guatemala, El Salvador y Honduras. Mientras tanto, los

integrantes del EMI trabajaron gratuitamente sin apoyo de los extranjeros como dijo la propaganda pública, a partir de la firma el de un Convenio con KIMI. También coincidió con dos eventos regionales de la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila celebrada en esos días en Nicaragua (en abril 1997) y en Honduras (en diciembre 1997), quienes plantearon su decisión de impulsar un Código de Ética.

Un año antes de la constitución del EMI, en 1996, el caso del proveedor coreano “Global Fashion” en la ciudad de Choloma estaba en la agenda de los escándalos sobre maltratos en Maquilas hondureñas. En el marco de una huelga por el reconocimiento del sindicato se acumuló un conflicto que se trasladó al nivel internacional. En este momento, Global Fashion ensamblaba sobre todo para las Transnacionales Wal Mart y Liz Claiborne. Grupos de Solidaridad de Estados Unidos, organizaron en mayo del año 1996 una gira de la trabajadora Wendy Díaz a los EE.UU., donde declaró como testigo sobre las prácticas en la fábrica Global Fashion ante la Comisión del Consejo Laboral del Senado de los EE.UU.

En el marco de la gira, la campaña enfocaba la contratación de menores en Honduras, porque al mismo tiempo el Ministerio del Trabajo de los EE.UU. llevaba a cabo una investigación sobre contratación de menores en la producción de transnacionales norteamericanas en las Cuencas del Caribe y en Asia. El Comité Nacional Laboral de los EE.UU. (NLC), que es un organismo de Solidaridad sin fines de lucro, exigió, en el contexto de la discusión pública, que los comercializadores de ropa dejaran monitorear a sus proveedores. En el caso de Global Fashion se dirigió a Wal Mart. Wal Mart por su parte retiró sus ordenes de Global Fashion. Como consecuencia no se podía realizar un Monitoreo del Código de Wal Mart. Mientras tanto, Global Fashion trató de buscar contratos con otros comercializadores. Durante el

conflicto en Global Fashion se sacó a todos los directivos del grupo sindical que existía en Global Fashion. A pesar de que se logró por lo menos la inscripción legal del sindicato no se podía lograr un contrato colectivo. Lo contrario ocurrió: Global Fashion cerró sus puertas hasta el fin del año 1996. Luego la empresa volvió a producir en Choloma bajo un nuevo nombre (Nueva Elím).

Posterior a la visita de Wendy a los EE.UU., el Comité Laboral Nacional promovió un evento en Nueva York para abordar el tema del Monitoreo Independiente, en el cual participaron organizaciones de Guatemala, El Salvador, Honduras, Haití entre otras. En ese evento la representante del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador habló de su experiencia de monitoreo y en alguna medida se gestan las primeras conversaciones con el CODEH sobre la posibilidad del monitoreo en Honduras.

La Asociación Hondureña de Maquiladores por su parte, debido a la mala imagen de las maquilas hondureñas, llevó a cabo consultas con líderes de las tres centrales sindicales. El vicepresidente de la AHM viajó en junio 1996 a los EE.UU. para contrarrestar las declaraciones hechas por Wendy Díaz. Para esta visita el mismo senado procuró que Wendy Díaz estuviese presente. Luego, el 25 de Julio de 1996 se reunieron con las tres centrales sindicales hondureñas donde acordaron arreglar conflictos laborales de manera estrictamente interna, evitando las denuncias internacionales. Además, se culpó públicamente el Comité de Los Derechos Humanos de Honduras (CODEH) por la mala imagen de la Maquila Hondureña. El 22 de agosto 1996 se firmó una declaración conjunta en donde se calificó campañas como en el caso Global Fashion como una intervención en los asuntos internos de Honduras (Declaración Conjunta La Prensa Honduras, 30.8.1996). La opinión pública se dividió. Ciertos activistas sindicales hablaron de traición por parte de sus líderes sindicales. En la víspera de

la constitución del primer Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras ya se visualizaban algunos conflictos que posteriormente complicarían el trabajo en KIMI.

La Constitución del Monitoreo Independiente en KIMI

En octubre del año 1996 se inicia, en la maquila coreana KIMI de Honduras, ubicada en el Parque Industrial Continental de la ciudad de La Lima, un conflicto por la legalización de un sindicato y la celebración de un convenio colectivo. El Parque albergaba en ese momento 8 maquilas. La maquila KIMI de Honduras empleaba alrededor de 500 trabajadores y trabajadoras y en los años 1996 hasta 1998 ensamblando en primer lugar para The Gap y J.C. Penny y MACY.

A pesar de que en la Ciudad La Lima contaba con una tradición sindical fuerte desde los años sesenta por la presencia de los trabajadores bananeros y de la Tela Railroad Company, el nuevo Parque Industrial es uno de los más cerrados a iniciativas de organización. Las informaciones sobre las condiciones dentro del Parque se mantenían un tanto en secreto, ni los inspectores del Ministerio de Trabajo tenían acceso a información. Este parque industrial pertenece al empresario más grande de Honduras, Jaime Rosenthal, quien recientemente ha lanzado su candidatura a la presidencia de la República .

Al inicio KIMI rechazó el reconocimiento del sindicato en sus Instalaciones. Las trabajadoras sindicalizadas hicieron entrega directa de la información respecto a la constitución del sindicato, ya que el Ministerio de Trabajo nunca pudo hacerlo. Como consecuencia, la empresa despidió a varias trabajadoras y trabajadores y luego los/ las sindicalistas hicieron una huelga de doce días con el apoyo de la Central Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y su

Federación Independiente de Trabajadores Hondureños (FITH).

Para lograr la reinserción de sus compañeras/os, el reconocimiento del sindicato y un convenio colectivo se inició una campaña a nivel nacional como a nivel internacional. A través de la Federación Sindical de trabajadores de la Industria de la Costura y Similares de Honduras (FESI-TRAINCOSH) quien dirigió a la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Textil, Vestuario, Cuero y Calzado (FITTIVCC) en Bruselas una petición de apoyo ya que su Secretario General, Neal Kearney, había estado en Honduras en 1995 conociendo el panorama de la lucha sindical hondureña. También se dirigió a la nueva federación textil unida de los EE.UU., UNITE, que junto con la fundación política de los sindicatos estadounidenses (Centro de Solidaridad - Solidarity Center¹³) mantiene un programa de capacitación y apoyo organizativo en el Norte de Honduras. A través de este programa se promovió la constitución y la lucha del Sindicato de los Trabajadores de KIMI de Honduras (SITRAKIMIH).

Al mismo tiempo el Comité Nacional Laboral (CNL) de los EE.UU. llevó a cabo pláticas con las transnacionales norteamericanas sobre la aplicación de estándares de sus Códigos de Conducta. Pero los intentos de obligar a KIMI para que se reconocieran los principales derechos laborales, fracasaron. KIMI por su parte buscaba otras contratistas para evitar cualquier intervención en sus asuntos internos desde terceras partes. Hasta mayo 1997 se terminó la línea de producción para J.C. Penny y se inició una nueva para la Transnacional Fred Aire después de que se reforzaba la atención pública por las condiciones del trabajo en KIMI.

¹³ Centro de Solidaridad es el producto de los cambios profundos de los sindicatos Norteamericanos del AFL-CIO (American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations). Había cambios políticos a partir del año 1995 con el golpe de las corrientes renovadoras del Movimiento Nueva Voz (New Voice Movement). Se deshizo el aparato de la vieja Fundación AIFLD (American Federación for Free Labor Development), que sobre todo en los años ochenta fue nada más que un instrumento de Reagan y Bush para la política de contrainsurgencia en América Latina y El Caribe. A partir de año 1997 se deshizo el AIFLD, ya la nueva Fundación se llama Centro de Solidaridad/ Solidarity Center.

Pero se cancelaron los contratos con MACY y The GAP. Así la situación de KIMI empezó a ser sumamente difícil amenazando la existencia de toda la fábrica, lo que significaría la pérdida de 500 empleos.

También el anuncio de un Código de Conducta el 14 de abril 1997 para toda la Industria de Textil de los EE.UU. indicó que en el futuro la táctica de buscar alternativas para KIMI iba a ser difícil. Por fin KIMI se veía obligada a negociar. Ya en el mismo mayo del año 1997 la casa matriz coreana hizo saber al Comité Nacional Laboral de los EE.UU. que estaba interesada en dejar monitorear su fábrica. Como la compañía coreana rechazaba negociar directamente con el sindicato, se dirigió al Comité de Derechos Humanos de Honduras (CODEH), para que mediaran entre las partes en conflicto. Por primera vez se ofreció la posibilidad de implementar el Monitoreo Independiente junto con los demás organismos que conformaron el Equipo. Por primera vez se negociaba sobre un acuerdo empresarial que definía los términos de una inspección independiente. En las siguientes negociaciones, en donde participaron la empresa KIMI, el Comité Nacional Laboral, en calidad de observador y los organismos CODEH, CODEMUH, Jesuitas y Caritas había tres reivindicaciones principales:

1. Reconocimiento de la Libertad de Organización (del sindicato),
2. Reinserción de sindicalistas despedidas,
3. Implementación de un verdadero Monitoreo Independiente

El 2 de junio 1997, después de un tiempo relativamente corto de negociación, se firmó un convenio para el Monitoreo Independiente en la Empresa KIMI de Honduras entre la empresa KIMI, los ONGs (CODEH,

CODEMUH, Caritas y los Jesuitas), firmando los representantes del Comité Nacional Laboral, siempre en calidad de observadores.

El Acuerdo y su Aplicación

El acuerdo sobre el Monitoreo definía el papel de un Equipo de Verificación en las instalaciones de la fábrica, que incluyó inspecciones regulares y no anunciadas. Según el acuerdo los grupos, con independencia y autoridad moral reconocida, vigilaban los principios de los derechos humanos y laborales contenidos en la legislación nacional e internacional. Explícitamente se refería a la Constitución Hondureña, el Código del Trabajo de Honduras y también al Acuerdo Preliminar de la Comisión Presidencial de la Industria Textil de los EE.UU. para tener un Código Único aplicable. (Primera Parte del Acuerdo: para el Monitoreo Independiente). Se exigió una neutralidad formal, una orientación hacia la resolución de conflictos en la fábrica, que excluyó un comportamiento partidario de los supervisores, cuanto más, que el sindicato representó sólo una parte de las trabajadoras y trabajadores de la fábrica. Las inspecciones anunciadas y no anunciadas se podían llevar a cabo regularmente en el primer año después de la firma del acuerdo.

A mediados de 1998 hubo un incremento en los obstáculos para las visitas a la fábrica. Luego, KIMI comenzó a rechazar entradas a la fábrica. El EMI llevó a cabo reuniones junto con el personal de la empresa y con las trabajadoras(es); exigía la presencia del sindicato en dichas reuniones para reportar los resultados de sus inspecciones y en este marco hizo propuestas para resolver problemas existentes.

El convenio sobre Monitoreo Independiente definió los cuatro problemas más urgentes a resolver dentro de un período no mayor de 3 semanas:

1. El trato a las mujeres en estado de embarazo,
2. Denuncias de trato abusivo de parte de un miembro de la gerencia,
3. La libertad de organización sindical,
4. La situación de trabajadores despedidos.

El trato de las mujeres en estado de embarazo tenía una gran importancia por el Colectivo de Mujeres Hondureñas, porque la discriminación en general y las pruebas de embarazo en específico son una práctica cotidiana. Los maquiladores se niegan a aceptar que las pruebas de embarazo son ilegales. El Código del trabajo no prohíbe de manera explícita estas pruebas, aunque se trata de una práctica que significa obviamente una discriminación de género durante la contratación. El despido por estado de embarazo o la no-continuidad de los contratos, debido a este mismo estado constituyen una violación del Derecho de la Maternidad que está definido en los principios fundamentales contenidos en convenios internacionales suscritos por el Estado Hondureño y plasmados en la misma constitución de la república así como en el Código de Trabajo.

El EMI se comprometió a confirmar avances concretos respecto a los puntos críticos señalados, a urgir la restauración y suscripción de contratos con la empresa KIMI y anunció que informaría a los consumidores en el Norte sobre los avances en KIMI si los habían. Desde el inicio el equipo delegó dos representantes para llevar a cabo las visitas anunciadas y no anunciadas. Pero, dentro de la fábrica las inspecciones siempre estaban acompañadas por el jefe personal de la empresa y el EMI intercambió los resultados de sus inspecciones con la gerencia de la empresa. Consultas con trabajadores/ trabajadoras, en donde ellos podían expresar sus inquietudes o denuncias sin molestias

del personal de la empresa tuvieron lugar más que todo a la entrada principal del Parque Industrial, en el comedor frente a la entrada o en el local del sindicato en una colonia de la Ciudad La Lima. En reuniones del EMI con trabajadoras y trabajadores participaron a veces miembros del sindicato o de la federación sindical. También el EMI llevó a cabo reuniones con el sindicato y con su federación.

Para poder revisar la situación real en la fábrica, el EMI realizó al fin del año 1997 una encuesta sistemática con 153 trabajadoras y trabajadores sobre normas del trabajo, sistema de remuneración, relaciones con el personal de la empresa, opiniones sobre el sindicato, razones de ausencias y retrasos en la producción, propuestas sobre mejoramiento de calidad, salud e higiene ocupacional. También el equipo tenía acceso a bancos de datos de la empresa sobre la producción, calidad de control y datos del personal. Se notaron avances significativos en las áreas de índole laboral: disminución de despidos y castigos injustificados, disminución del maltrato verbal de parte del jefe personal, reintegro de cinco despedidos (entre ellas una dirigente sindical), pago de 100% de las prestaciones, inicio de los juicios laborales de trabajadoras y trabajadores despedida(o)s y aceptación de las incapacidades medicas otorgadas por médicos particulares. Como efecto de las informaciones brindados sobre avances en KIMI se logró restablecer los contratos con Wal Mart y J.C. Penny. La situación económica se mejoró. Se ofrecieron incentivos así como la oportunidades para las trabajadoras (es) de incrementar sus ingresos por sobre el salario mínimo.

Primeros Conflictos y Obstáculos

KIMI se negó a que el EMI mantuviera contactos directos con los compradores de sus productos, para evitar que el equipo tuviese más poder económico. Además, se modificó,

después de la firma del acuerdo su estratégica antisindical e intentó el 14 de junio 1997 conformar un sindicato amarillo solidarista. Pero fracasó la constitución de una "Asociación de Trabajadores Auténticos de la Empresa KIMI" por falta de apoyo en la fábrica. Sin embargo, la gerencia de la fábrica intentó aislar a los/ las trabajadores/ trabajadoras organizados en el sindicato. Por lo menos el jefe personal logró organizar un pequeño grupo, que luego obstaculizó el trabajo, llegando incluso a amenazar de muerte a las representantes del EMI.

El EMI y el Sindicato

El problema más serio ha sido la violación del Derecho a la Libertad de Organización. Con el acuerdo sobre el Monitoreo del 2 de junio 1997 se reconoció por parte de la empresa sólo la existencia del sindicato, pero dentro del acuerdo no estaba expresado que se reconociera automáticamente el sindicato de manera formal o acordar un convenio colectivo. Parecía que al inicio los sindicalistas interpretaron el acuerdo como un mecanismo de la legalización del sindicato en KIMI. Pero cuando el proceso de la legalización del sindicato comenzó a ser más complicado, los miembros de SITRAKIMIH se manifestaron decepcionados y la comunicación entre el sindicato y el EMU se tornó un tanto difícil. Pese a ello, el EMI por su parte hizo múltiples esfuerzos para apoyar a la constitución legal del sindicato y lograr un convenio colectivo. Pero en la opinión de los/ las sindicalistas el trabajo no fue suficientemente partidario en favor del sindicato. Luego, otros líderes sindicales acusaron al EMI de ser un obstáculo para la lucha sindical. Pero en la práctica del trabajo la colaboración entre miembros del EMI y el SITRAKIMIH era principalmente buena (según entrevistas realizadas). Para mejorar la comunicación se acordaron reuniones entre ambas partes cada quince días, con el objetivo de coordinar esfuerzos y mantener una perma-

nente información, respecto a la problemática de las trabajadoras y los trabajadores de KIMI y la labor del EMI.

Los Obstáculos para la Organización Sindical

A finales de 1997 el sindicato gestionó su legalización. Se entregaron las firmas respectivas para la suscripción en el Ministerio de Trabajo. La inspectoría de dicho ministerio necesitaba una constancia de la empresa KIMI que confirmara la existencia del grupo sindical y de que los/ las trabajadores/as que conformaban el SITRAKIMIH trabajaban en KIMI. Esta constancia gestionada por el EMI debido a la seria dificultad que tuvieron los/ las trabajadores/as. KIMI incluso, una vez concedida la personería jurídica al sindicato se empeñó en rechazar el reconocimiento formal de la organización frente al Ministerio de Trabajo. Así en los primeros meses de 1998 el sindicato calificó este comportamiento como incumplimiento del Acuerdo sobre el Monitoreo.

Posteriormente, luego de conversaciones entre el EMI y el sindicato, se diseñó una nueva estrategia de diálogo, llegando el EMI a emitir un comunicado en el cual, haciendo uso de fundamentos legales apegados esencialmente a la constitución y convenios internacionales hizo ver a la gerencia de KIMI que no había duda de la existencia legal de la personería jurídica del sindicato. En ese momento el sindicato tuvo serias críticas para el EMI por falta de presión contra KIMI. Sin embargo, no hay que olvidar que el mandato de un equipo de Monitoreo no les permitía una intervención pública tan inmediata. Para poder resolver esta crisis, el EMI impuso que en reuniones con la gerencia de KIMI, debía participar un (a) representante del SITRAKIMIH.

“Por fin se logró que la Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Previsión Social, cuyas actuaciones fueron retrasadas

en la práctica por un formalismo creado ilegalmente de hecho por los asesores legales de los empresarios en general, consistente en que el sindicato no puede actuar mientras no se levante un acta de notificación ante la gerencia, obstáculo que fue exitosamente superado” (Denuncia de un Convenio, San Pedro Sula 9 de febrero 1999).

Después de la legalización del sindicato, no habían indicios de concreción del convenio colectivo; el sindicato se permaneció distanciado del EMI. Además, representantes del programa de promoción del sindicalismo en Honduras de la Fundación Casa de Solidaridad y UNITE que eran contrapartes de SITRAKIMIH criticaron públicamente al EMI. A inicio de 1998 se distribuyeron declaraciones públicas en nombre de FESITRAINCOSSH, las que no estaban autorizadas por la Secretaría General de la Federación y como consecuencia de varias diferencias políticas sobre el Monitoreo Independiente SITRAKIMIH salió de su federación en febrero de 1998.

El trasfondo de esta situación tenía un vínculo con las discusiones internas en las filas de las contrapartes norteamericanas, y entre UNITE y el Comité Laboral. Existían diferentes posiciones sobre monitoreo como tal, sobre el Código de la Casa Blanca y sobre el Monitoreo Independiente en Honduras en particular. La influencia de organismos extranjeros y el traslado de sus diferencias internas no facilitaron el proceso de una reconciliación entre el EMI y el sindicato.

En un reporte del Equipo de Monitoreo en una conferencia pública en San Salvador en enero de 1998 la abogada Maritza Paredes de la CODEMUH resumió los problemas principales: *“La falta de términos claros, respecto al papel del Monitoreo Independiente frente al sindicalismo en general y en particular, hace más difícil la labor, ya que el recelo sindical, respecto a la posibilidad de que el Monitoreo Independiente pre-*

tenda desplazarles consume mucha energía del equipo en la búsqueda de un entendimiento, ya que la desconfianza hace que no se busque la coordinación, sino por el contrario, se actúa unilateralmente... La falta de reconocimiento de los avances logrados con la presencia del Monitoreo Independiente, de parte de la organización sindical, la que incluso en algunos momentos ha llegado al punto de acusar a miembros del EMI de estar en componendas con la empresa, provoca desgaste físico y psicológico en las personas que integramos el Monitoreo Independiente” (Taller sobre Monitoreo Independiente, San Salvador/ El Salvador, 4.3.3.2, 12-15 de Enero 1998).

Impacto del Huracán Mitch y la Denuncia del EMI

El área donde se ubica el municipio de La Lima fue muy afectado por las lluvias del huracán Mitch que pasaron por la Costa Norte de Honduras. Las aguas entraron también al Parque Industrial CONTINENTAL. Como consecuencia el trabajo en KIMI fue suspendido por 120 días en los meses de noviembre y diciembre del año 1998. Sólo una parte del personal se recontrató al inicio del año 1999 para trabajos de descombro como se declaró públicamente. Luego, en febrero 1999 se recontrató una gran parte de las trabajadoras(es) de KIMI y el sindicato luchaba todavía por un convenio colectivo exigiendo que se recontratara todo el personal despedido después del huracán, ya sin el apoyo del EMI.

El EMI por su parte terminó su trabajo, pero no por los impactos del Mitch, sino en primer lugar por el comportamiento de la gerencia de la empresa KIMI. El 9 de febrero de 1999 el EMI denunció el convenio, manifestando en un documento presentado en una conferencia de prensa el 2 de junio 1997: *“...por su concentrado énfasis en los problemas de la Empresa KIMI de Honduras, el EMI dejó de atender con más eficiencia el problema integral de los derechos de los trabajadores en*

otros parques industriales sede de otras Maquiladoras, ya que KIMI no es la única empresa que genera conflictos por su inobservancia de las leyes hondureñas, por lo que al momento de suscribir este denuncia, hay dos huelgas de varias semanas de duración en dos empresas..." (Denuncia de un Convenio, San Pedro Sula 9. de febrero 1999). En otras palabras, el EMI declaró que ya no tenía ningún tipo de convenio con KIMI.

El EMI se retiró de KIMI principalmente por las siguientes razones: primero, por el comportamiento agresivo forzado del jefe de personal de KIMI frente a las integrantes del EMI por ejemplo, se canceló compromisos acordados a corto plazo y en segundo lugar, por el incumplimiento general de los acuerdos por parte de la gerencia de la empresa. También se incumplieron los acuerdos obtenidos en las pocas reuniones que fue posible llevar a cabo, lo que dejaba en claro la falta de ética por parte de la empresa, ya que únicamente pretendía beneficiarse del monitoreo, frente a las Transnacionales. Además, se notó la falta de respeto de parte de dos gerentes de la empresa hacia las representantes del EMI. En este marco el incumplimiento se acumuló. En 1998 el Ministerio de Trabajo de Honduras y un inspector del Ministerio de Trabajo de los EE.UU. acordaron, después de una inspección en KIMI, que se removiera el jefe del personal de KIMI por las múltiples quejas que habían. Hasta febrero de 1999, por parte de KIMI, no se notó ningún avance en este asunto. Este fue el último acontecimiento que llevó al EMI a la renuncia del convenio.

El Convenio Colectivo y la salida de KIMI

Luego de la renuncia del convenio tanto a nivel nacional como a nivel internacional, el 19 de marzo de 1999, el sindicato SITRAKIMIH logró que KIMI firmara un convenio colectivo que prevé, entre otros puntos, el aumento de los salarios básicos en un 10%. Pero en consecuencia la firma de

KIMI en este documento generoso no valía mucho. KIMI pretendía desde el huracán Mitch salir del Parque Industrial Continental y cerrar sus instalaciones en La Lima. Oficialmente KIMI culpó al dueño del parque, Jaime Rosenthal, quien por su parte declaró públicamente que nunca aceptaría la existencia de sindicatos y convenios colectivos en sus parques industriales y que sería favorable la inmediata salida de KIMI.

Se inició una campaña de Solidaridad en los EE.UU. a favor del cumplimiento del convenio colectivo y en contra el comportamiento antisindical de Rosenthal. En abril de 1999 el empresario declaró frente a una delegación del Comité Laboral que iba a permitir que KIMI permanezca en su parque. Mientras tanto, en mayo de 1999, KIMI firmó un contrato con otro parque industrial en Honduras fuera de La Lima, que en consecuencia significará que el convenio colectivo en La Lima no tendrá validez en el nuevo centro del trabajo.

¿Hacia un Monitoreo Nacional? - Y el fin provisional del trabajo del EMI

Al inicio de marzo de 1999, después de su retirada de KIMI, se llevó a cabo la última conferencia de los organismos integrantes del EMI en Choloma, donde se afirmó que no se volverá a un monitoreo a nivel de una sola empresa, dado que cuesta demasiada energía y desgasta las capacidades de los integrantes sin obtener los frutos deseados. En la práctica, el trabajo del EMI se ha concentrado desde el inicio del año en un trabajo autónomo de cada grupo y en una coordinación informal. Se afirmó que la CODEMUH puede contar con el apoyo en sus negociaciones con la Asociación de Maquiladores (AHM) por un Códigos de Ética con enfoque al género. La CODEMUH también acusó la represión forzada después del Mitch y el aprovechamiento de la

difícil situación de las familias de la clase obrera. Así se denunció casos de violaciones de derechos laborales y de derechos de mujeres en los casos de la maquila coreana Sunny Industries, Prima y otras empresas. También se intervino en el caso de la maquila Daily en San Pedro Sula que cerró sus actividades sin pagar los incentivos de las trabajadoras (es) en la cual los jesuitas han jugado un papel destacado.

En abril de 1999 la coordinadora del EMI que trabajaba por CODEMUH dejó la organización. Desde ese entonces el trabajo del EMI se encuentra en suspenso, pese a ello, en los últimos meses y luego de sostener algunas reuniones con los/ las trabajadoras/es organizadas (os) en SITRAKIMI, emitieron un boletín público, en el cual denuncian el traslado de la fábrica a otro municipio y el trasfondo de esta medida. Los organismos que integran el EMI siguen manteniendo un intercambio de información y no descartan el diseño de una estrategia clara de trabajo que recoja la experiencia obtenida.

Anexo:

La situación en KIMI en septiembre 1999 de Radio Progreso/ Honduras

HECHOS:

El jueves 19 de agosto inició la huelga, todo comenzó con un paro de labores de los trabajadores durante media hora en protesta por la renuncia de los empresarios a aplicar el incremento al salario mínimo. En represalia por esa acción, el gerente general de Kimi decidió eliminar los incentivos y se negó a negociar con el sindicato acerca del incremento salarial. Debido a eso, el sindicato decidió declarar la huelga; los trabajadores se apostaron frente al edificio de la empresa Kimi de Honduras, ubicado en la Zona

Industrial de Procesamiento (ZIP) Continental, ubicada en la Lima, Cortés.

El martes 24, aproximadamente a las 10:00 de la mañana la policía ejecutó la primera orden de desalojo, la cual fue realizada por unos cien agentes de la Policía Nacional Preventiva. Las obreras y obreros fueron sacados de las instalaciones y se quedaron frente a la entrada principal del ZIP.

El viernes 27 de agosto, las obreras y obreros de Kimi se tomaron el protón principal del ZIP, después de haber recibido manifestaciones de solidaridad en apoyo a la huelga, por parte de muchos trabajadores que laboran en otras empresas del parque Industrial. El domingo 29 de agosto, a las 10:30 de la mañana, la policía ejecuta el segundo desalojo. En las dos ocasiones el desalojo lo ejecuta el jefe de policía metropolitana, René Maradiaga Panchame, con muchos agentes. En la segunda ocasión llevó unos 300 policías.

Un día después de este desalojo, o sea el lunes, se produjo una acción violenta por parte de la policía, lanzaron golpes y bombas lacrimógenas en contra de los trabajadores y trabajadoras en huelga. Este hecho se produjo después de que 5 agentes de la policía por órdenes de su jefe Maradiaga, intentaron arrebatarle una cámara de vídeo al periodista Bartolo Fuentes, con la cual el realizaba sus labores periodísticas frente a los trabajadores. La multitud de obreros auxilió al periodista y evitó que la policía golpeará y arrebatará su instrumento de trabajo al comunicador mencionado. Los agentes de la policía golpearon con sus armas a dos obreros; a José Enrique Membreño (herido) y a Nery García. Poco después una patrulla de la policía atropelló a la obrera María Elena Pineda, quién tiene seis meses de embarazo, y tuvo que ser conducida por sus compañeros al Hospital Mario Catarino Rivas.

Los afectados nunca realizaron un paro de labores, ellos no entraron al trabajar porque había enfrentamientos entre la policía y los trabajadores y tenían miedo de que pudiera pasarles algo.

La jefa de personal les pidió que entraran el martes 31 de agosto pero no ofreció ninguna garantía a su seguridad, los de la fábrica Cheil entraron en buses al parque y después de sus labores salieron en los mismos, mientras lo de COUNTRYWIDE tenía que entrar y salir a pie, lo cual implicaba un alto riesgo como lo expone la jefa de personal Eva Contreras donde se notifica a las sanciones, si los del Ministerio de Trabajo que nos autoridad corrierán riesgo, mucho más nosotros que solo somos obreros.

Casi todos los despedidos empezaron a laborar desde los inicios de la fábrica en enero, son excelentes operarios y en ningún momento han bajado su ritmo de producción.

Se solicita que se suspendan los castigos de cinco días y se reintegre a todos los despedidos.

1.6 Monitoreando El Monitoreo: El caso de Levi Strauss & Co. en La República Dominicana

Magaly Pineda

Introducción

El modelo de producción para la exportación, conocido en América Latina y el Caribe como Zonas Francas o maquilas, se inició en la República Dominicana en 1968 en el marco de una política exterior supeditada de manera absoluta a los intereses norteamericanos ya que el gobierno que regía el país había sido el producto de la intervención militar de los Estados Unidos en 1965 y de elecciones celebradas en 1966 con las tropas de intervención aun en el territorio dominicano.

Por ello, para nadie fue una sorpresa que en esta pequeña nación del Caribe que comparte con Haití la isla Española, el modelo que con el nombre de Zonas de Producción para la Exportación (EPZ) o Zonas Francas que ya desarrollaban con vigor algunos gobiernos de Asia, se iniciara también en nuestro país con la novedosa variante de ser la primera Zona Franca privada: La Romana, enclave de un vasto imperio azucarero de la corporación norteamericana Gulf and Western.

Para fines de control aduanero y como prevención de la labor sindical, las fábricas de las Zonas Francas fueron concentradas en “parques industriales” que el gobierno dotó de todas las facilidades. Cercada por altas verjas y con estricto control de entradas y salidas, las zonas francas empezaron a crecer como islas dentro de la Isla.

A la zona franca de la Romana inaugurada en 1968 le seguiría, también en la región este del país, la de San Pedro de Macorís en 1971, de propiedad estatal y en 1974 la Zona Franca de Santiago, segunda ciudad de la República y su centro de producción agrícola más importante. El parque

de Santiago, con unas 43 empresas ya para el año 80, se desarrollaría a partir de un esquema de administración compartida gobierno - sector privado.

Las más amplias facilidades para la inversión en estas zonas fueron otorgadas por el gobierno: donaciones de terreno o arriendos a muy bajo costo; liberación de impuestos y gravámenes de toda índole por un período de 20 años e incluso el establecimiento de un salario mínimo “especial”, por debajo del salario mínimo nacional.

A esto se unió el apoyo policial para impedir cualquier intento de organización o protestas por las intensivas y abusivas jornadas de trabajo e incluso por los rumores de que en algunas fábricas se administraban anticonceptivos vía alimentos a las trabajadoras.

Con una fuerza de trabajo predominantemente femenina (82%) pero, que a diferencia del modelo asiático estaba formado por mujeres adultas de entre 21 y 35 años, la mayoría con hijos y procedentes de las áreas rurales y suburbanas de las ciudades donde estaban localizadas las zonas francas, estas fueron consideradas durante casi una década por los analistas sociales como una estrategia de generación de empleos fallida.

Ciertamente los primeros años fueron de un lento crecimiento de la fuerza de trabajo en las zonas francas (menos de 30,000 trabajadores en 1980) y su fuerte concentración en mano de obra femenina no hacía impacto de manera significativa en las altas cifras de desempleo abierto del país.

La Iniciativa de la Cuenca del Caribe, más conocida en nuestra región como Plan Reagan, que en 1984 y como respuesta al descontento generado por la invasión militar a Granada amplió los beneficios de la cuota de exportación hacia los Estados Unidos, a los países de Centroamérica y el Caribe produjo un cambio dramático al atraer a inversio-

nistas de todas partes del mundo deseosos de beneficiarse de dicha cuota.

El conflicto generalizado en Centroamérica fue uno de los factores políticos que hizo posible que la República Dominicana fuese el país mas favorecido por el aumento de la cuota convirtiéndose así, las zonas francas en lo que son hoy: uno de los puntales más importantes de la economía dominicana y el sector de mayor concentración de fuerza de trabajo asalariada.

En la actualidad con 44 parques industriales y algo más de 500 empresas, la República Dominicana es el cuarto país detrás de México, Hong Kong y China en la producción para la exportación y el segundo en América Latina. Aunque la mayoría de la producción va hacia el mercado norteamericano en los últimos años se ha incrementado el número de países de Europa para los que se produce.

De igual manera se ha diversificado el origen de los inversionistas instalados (taiwaneses, coreanos, italianos) así como la participación de capital nacional solo o en joint venture con capitales norteamericanos.

2. Democracia, Derechos Laborales y Códigos de Conducta

A partir de la asunción al poder del socialdemócrata Partido Revolucionario Dominicano (PRD) en 1978, poniendo fin a los 12 años del régimen autoritario y pro-norteamericano de Joaquín Balaguer, en Dominicana se inició una apertura democrática, se estableció paulatinamente un clima de respeto a los derechos humanos fundamentales, prevaleciendo a partir de esa fecha un clima de estabilidad política y una relativa bonanza económica, pero muy especialmente un proceso de institucionalización de los dere-

chos ciudadanos que se ha reflejado positivamente en el ambiente laboral en las zonas francas.

Una de las primera medidas del gobierno de Antonio Guzmán en 1978, fue equiparar el salario mínimo de las zonas francas al salario mínimo nacional, medida esta que se reforzaría en el nuevo Código de Trabajo promulgado en 1992, que dejó de lado la propuesta de los inversionistas de zonas francas de considerar estas como áreas “fuera” del dominio de las leyes laborales nacionales.

Sin embargo, contraviniendo las expectativas que creara este nuevo Código de Trabajo, el avance organizativo de los y las trabajadoras de las zonas es insignificante. Existen apenas 19 sindicatos registrados en las casi 500 empresas de los cuales se encuentran activos unos 10 y apenas 6 ó 7 han logrado negociaciones colectivas.

Esta ausencia de organización sindical no ha sido óbice sin embargo para producir cambios en las zonas francas: El nivel de denuncias de violaciones a derechos humanos y laborales ha bajado significativamente, en especial las que se refieren a horarios forzados, despidos de mujeres embarazadas, evasión del pago de la seguridad social así como otras practicas referidas al trabajo temporal que abolió el Código.

Comparada con la situación actual de los y las trabajadoras de la maquila en Centroamérica las condiciones de trabajo en la mayoría de las empresas de las zonas francas dominicanas es mucho más ventajosa, con salarios que a veces superan los de la industria nacional, mejora de las instalaciones físicas, en especial en los nuevos parques y establecimiento de algunos servicios como el transporte y la disminución de practicas, antes mucho más frecuentes, de coerción y acoso sexual.

Tampoco existen en las zonas francas dominicanas un patrón de contratación de mano de obra infantil y por

razones del cierre de otras fuentes de trabajo tradicionales los últimos años han visto el incremento de la participación masculina, en especial de hombres jóvenes, cambiando dramáticamente la composición de la fuerza laboral en términos de género de un 87% de mujeres en los 70 y 80 a un 62% en la segunda mitad de los 90.

Es en este contexto de comparativamente mejores condiciones de trabajo, de respaldo legal e institucional de las y los trabajadores de las zonas francas de República Dominicana frente a la situación actual de los trabajadores de las maquilas centroamericanas que se desarrolla, promovido por Levis Strauss & Co. una investigación de carácter independiente sobre la operatividad y efectividad de su sistema para el cumplimiento, por parte de sus contratistas del Código de Conducta que, desde 1992 aplica la empresa en sus operaciones a nivel mundial.

2. Las Motivaciones del Estudio

Levis Strauss & Co. fue la primera empresa transnacional en establecer un Código de Conducta o de ética empresarial. Esta medida de carácter “voluntario” fue su respuesta a las crecientes exigencias de la comunidad internacional frente a las denuncias constantes de violaciones de los derechos de los y las trabajadoras por parte de transnacionales operando en países del Tercer Mundo.

Levis, estableció además, como garantía de la aplicación de este Código, un departamento especial responsable de aplicar y dar seguimiento al mismo en todos los países donde realizan operaciones, inaugurando así un novedoso modelo de monitoreo interno cuya importancia casi nunca había sido revelada por las organizaciones y grupos que en todo el mundo trabajan en procura de la mejora de las condiciones de los y las trabajadoras de zonas francas.

Para Levis la existencia de este Departamento de Términos de Contratación mas conocido por sus siglas en ingles TOE (Terms on Engagement) lo liberaba de la necesidad de cualquier inspección o monitoreo externo. Es bajo este argumento que se niega a participar en el grupo de trabajo impulsado por la administración Clinton en 1997. The Apparel Industry Partnership unió a transnacionales, sindicatos y ongs para discutir el diseño y puesta en marcha de un modelo de verificación o monitoreo de carácter independiente del cumplimiento, a todos los niveles y en todos los países, de los Códigos de Conducta de las empresas norteamericanas en sus operaciones en el exterior.

Esta negativa de Levis, basada, según ellos, en la excelencia de su modelo fue vista como un temor o un encubrimiento de malas practicas y acerbamente criticado por distintos sectores de la sociedad norteamericana. Esta crítica aisló a LS&Co. frente a la opinión pública y dio ventajas a sus competidores, quienes al participar en la iniciativa enviaban un mensaje a los consumidores de interés por transparentar sus procesos productivos.

Sometida a esta presión, Levis recurre a la asesoría de Business for Social Responsibility (BSR), organización con sede en California, que funciona en un rango intermedio entre ong y consultora de grandes corporaciones. Junto con BSR, Levis desarrolló la propuesta de estudiar “in situ” y a través de terceros los procedimientos de aplicación de su Código de Conducta y los mecanismos, técnicas e instrumentos a través de los cuales se garantiza dicha aplicación. La República Dominicana fue seleccionada para ser el escenario de dicho estudio tomando en cuenta, tanto la cercanía de los Estados Unidos como la mayor experiencia del equipo de América Latina en la aplicación del TOE y BSR a través de visitas y entrevistas con ongs, universidades, académicos/as y activistas de los derechos laborales en la República Dominicana seleccionó a las instituciones que

consideraba llenaban los requisitos para realizar el estudio. BSR llegó también a acuerdos con la representación de Oxfam/Gran Bretaña para que esta agencia, fuertemente involucrada a en la campaña internacional “Ropa Limpia”, fungiera como coordinadora nacional del proyecto.

Después de varias reuniones, signadas todas por un espíritu de aprensión y desconfianza, a fines de enero de 1998 la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), el Programa de Investigación y Formación para la Intervención Comunitaria de la Universidad Católica (PIFIC-PUCMM) y el Centro de Investigación Para la Acción Femenina (CIPAF) acordaron con Levis y sus 4 contratistas locales realizar “un análisis de los procedimientos de implementación del TOE” tomando como escenario las fábricas que estaban produciendo para Levis en República Dominicana.

El proyecto de investigación fue llevado a cabo entre enero y junio de 1998 por un equipo multidisciplinario de 11 profesionales pertenecientes todos/as a las plantillas de las instituciones participantes.

La investigación evaluó todos los aspectos, instrumentos y procedimientos contenidos en el proceso TOE. Desde el curso de entrenamiento de TOE, al documento sobre las Pautas Globales y Operaciones de Producción, el formulario de auditoría y la experiencia del equipo de LS&Co. en la aplicación de los formularios de auditoría. Además, información fue levantada de las relaciones entre LS&Co. y los contratistas, entre las empresas y su empleomanía, y el impacto del proceso de implementación de TOE en las comunidades alrededor de las plantas donde el proceso se aplica.

El proceso fue arduo y en más de una ocasión pareció que sería imposible realizar el trabajo. De las cuatro ongs envueltas solo CIPAF tenía experiencia y trabajo alrededor

de derechos laborales y condiciones de las zonas francas y a pesar de que la mayoría de este trabajo había sido hecho a partir de estudios de alto nivel académico, la percepción que los empresarios tenían del trabajo era pésima, considerándolo lleno de falsedades, producto de “activistas radicales” y de “enemigos” de las zonas francas.

Dada la importancia de este estudio piloto, Oxfam contrató un economista para acompañar el proceso y su representante jugó un destacado papel, en especial en los numerosos momentos donde las diferencias de aproximación, metodología o estilo dificultaron el avance del proyecto.

Después de 6 meses de trabajo arduo y de construcción de diálogo entre actores muy disímiles el informe fue entregado a Levis y a los empresarios. En una sesión de trabajo posterior la empresa transnacional presentó sus reacciones, se comprometió a tomar algunas medidas y declaró su intención de replicar el estudio en otra región de mundo.

En términos generales los resultados del estudio fueron muy positivos tanto para Levis como para los contratistas locales pues si bien se había dejado claro que no se les estaba evaluando, el impacto de la aplicación de los Códigos de Conducta en el funcionamiento de las fábricas y los beneficios alcanzados por los/as trabajadores en lo que se refiere a condiciones de trabajo, en especial el mejoramiento de las plantas físicas y de los servicios era imposible de ocultar.

Los 4 empresarios tenían trabajando para Levis unas 14 fábricas, de las cuales seleccionamos 4 para un estudio de profundidad, en todas ellas las diferencias con la mayoría de las otras empresas del parque eran abismales: Buena luz y ventilación, baños suficientes y limpios, salidas de emergencia señalizadas, equipos de protección contra ruidos y sustancias tóxicas.

La existencia además de programas sociales como consultorios médicos y odontológicos, becas y ayudas para

hijos(as) y familiares, transporte y comedor, cursos e incentivos, cooperativas de consumo y ahorro, ventas de medicina y electrodomésticos, fomento del deporte y la recreación mostraron a las fábricas estudiadas como verdaderos modelos de “buenas practicas” empresariales.

La estabilidad del personal, contrariando el modelo de alta rotación que caracteriza las zonas francas, fue uno de los indicadores que permitió apreciar no solo los cambios producidos en estas empresas sino calibrar sus diferencias frente a la mayoría de las más de 80 del parque industrial de Santiago.

De igual manera una visita a la oficina local del Ministerio de Trabajo permitió comprobar el bajo numero de quejas y demandas por parte de los trabajadores frente a estas empresas. Las entrevistas hechas a trabajadores, elegidos por una muestra a partir de la nomina, tanto en la fábrica como en el anonimato de sus hogares, dio como resultado una alta tasa de satisfacción con el trabajo y la percepción por parte de la mayoría de ellos de que dichas condiciones eran diferentes a las acostumbradas en las zonas francas.

De hecho, las autoridades de Trabajo y la Administración del parque coincidieron en señalar que la implementación del Código de Conducta de LS&Co. había tenido un impacto que rebasaba a los contratistas mismos, ya que a partir de las exigencias hechas estos gestionaron, presionaron y aportaron sustancialmente para levantar una planta de tratamiento de aguas residuales, que desde la creación del parque, afectaba al río que corre por la ciudad.

De igual manera señalaron como muchas fábricas que no tenían códigos de conducta habían tenido que implementar algunos de los servicios sociales y de las políticas de incentivos de estas empresas como forma de retener a sus mejores empleados.

3. Los Hallazgos

Los análisis de nómina, el estudio de las inversiones hechas en las plantas físicas, el crecimiento y peso de los departamentos de recursos humanos y los numerosos servicios sociales creado en estas fábricas hizo visible para el equipo de investigación un elemento antes no tomado en cuenta: ¿Quién paga los costos derivados de la puesta en práctica de los Códigos de Conducta?

Los resultados de la investigación dieron rápida y claramente la respuesta: Los costos de la aplicación de los códigos de conducta, en especial en lo que se refiere a las mejoras de las condiciones de trabajo, son traspasados por la empresa transnacional a los contratistas locales.

Es decir que el cumplimiento de las pautas impuestas por LS&Co. en lo que se refiere a condiciones, por ejemplo de la infraestructura física - una de las áreas de mayor exigencia y peso en la auditoria de Levis - puede significar para el contratista local la total remodelación de una nave e incluso la construcción de una nueva, la compra de una planta de tratamiento o la inversión de miles de dólares en acondicionamiento sin que por ello se establezca ningún compromiso de parte de la empresa transnacional con los contratistas que garantice a los mismos la recuperación de sus inversiones, una relación de largo término o una política especial de precios o de garantía de pedidos.

Aunque de manera no oficial, algunos contratistas señalaron el alto grado de afectación que le ha generado, a pesar del alza de la calidad y de las inversiones realizadas, las frecuentes reducciones en los pedidos y la disminución de los precios de compra de los últimos años.

¡El compromiso de ser buenos que la sociedad les ha arrancado a las transnacionales termina entonces siendo finan-

ciado por el capital y la fuerza de trabajo local, mientras la transnacional se beneficia del posicionamiento positivo de su marca frente al consumidor!

Un segundo hallazgo del estudio fue validar la importancia del monitoreo interno como mecanismo fundamental para la aplicación y puesta en marcha de los Códigos de Conducta.

El establecimiento de un mecanismo de monitoreo interno implica que la empresa dedica recurso humanos y financieros, así como las tecnologías y los expertos necesarios para que sus pautas relativas a un comportamiento ético sean cumplidas con el mismo rigor que las pautas de producción y calidad.

Para el CIPAF, quedó claro que el monitoreo interno es una condición *si ne qua non* y el primer indicio de la existencia o no en la empresa transnacional de una voluntad política de que el código de conducta establecido no se quede en una mera declaración de principios o en un artificio más del marketing de su marca (brand).

El monitoreo interno y el desarrollo de normas y procedimientos estandarizados de verificación son las únicas posibilidades viables - junto a la necesaria y permanente vigilancia de los trabajadores, de los sindicatos y de la comunidad- de garantizar el cumplimiento y aplicación progresiva y permanente en el tiempo de los Códigos de Conducta.

Esta posición no significa que no consideremos importantes el monitoreo y la verificación externa e independiente, por el contrario estos, como lo demostró el estudio de Levis, son fundamentales para garantizar la correcta aplicación de los Códigos y para perfeccionar los mecanismos de monitoreo interno que pueden verse afectados por la burocracia, la falta de sensibilidad o la prevalencia de los intereses de la producción por encima de los derechos de los/as trabajadores.

Pero, la aplicación de los Códigos de Conducta, como acción generalizada para mejorar a corto plazo las condiciones de trabajo de millones de trabajadores y trabajadoras, no podrá ser posible si su éxito se asienta únicamente en modelos de verificación y monitoreo externos que son económicamente incoasteables como sería el caso de los acompañamientos hechos en algunos países o estudios que, como este, de República Dominicana involucran a grandes equipos por largos períodos de tiempo.

Los departamentos de monitoreo interno, eficaces y capaces de llevar registros de las operaciones mundiales de las empresas y costeados por estas, deben ser considerados requisitos indispensables para “certificar” cualquier comportamiento ético.

Estos departamentos a su vez podrían y deberían ser en sí mismos objetos de monitoreo y verificaciones periódicas a fin de garantizar un proceso de calidad permanente, así como para acceder a información sobre países y contratistas considerados problemáticos.

El tercer y último hallazgo fue ratificar la importancia del monitoreo independiente, cualquiera que sea su forma y la importancia de que este sea hecho por personas e instituciones conocedoras y comprometidas con los derechos de los/as trabajadores y los Derechos Humanos en general. Aunque en el equipo de investigación no todos los profesionales tenían experiencia en el campo laboral o en el estudio de las zonas francas, todos/as los/as científicos sociales involucrados venían de una práctica de defensa de los derechos humanos y de lucha por la democracia y la justicia. Esta sensibilidad social no solo garantizaba la objetividad para el análisis de las condiciones laborales sino que también terminó reforzando la credibilidad del equipo frente a la transnacional y los contratistas locales.

Muchas de las recomendaciones hechas en el informe final a Levis, aunque redactadas con un lenguaje algo aséptico fueron rotundas al señalar, por ejemplo, la pérdida, en muchos de los instrumentos del TOE de la centralidad de la persona, del trabajador/a, como objetivo fundamental en beneficio de quienes se estableció el Código de Conducta, crítica que, para nuestra sorpresa y agrado, fue acogida con atención y preocupación por la empresa.

Veamos como corolario de este trabajo alguna de las recomendaciones del estudio:

1. En el brochure sobre Pautas Globales y Operaciones de Producción, debe ser incluido un texto adicional para enfatizar el derecho a la libre asociación de trabajadoras y trabajadores.
2. Propiciar un mayor entrenamiento sobre las pautas y el proceso de TOE, dirigidas a trabajadores, supervisores y gerencia de las empresas contratistas.
3. Mejorar el entrenamiento sobre el proceso de TOE en:
 - a) Ejemplos de archivos del recurso humano tal como, nóminas, listado de la empleomanía, entre otros.
 - b) Asegurar que las y los auditores estén conscientes de las singularidades del idioma local.
4. Mejorar las herramientas existentes de evaluación, establecer un marco de trabajo conceptual para el proceso, destacando la claridad y la prioridad de las preguntas, y desarrollar un manual instructivo, una guía y glosario de términos importantes.
5. El proceso TOE debe estar enfocado en la gente y debe incluir entrevistas con la empleomanía y el departamento gerencial para poder recolectar información sobre las condiciones de trabajo.

6. Medir la cobertura y la clase de programas sociales llevados a cabo por los contratistas.
7. Recurrir a expertas y expertos sobre medio ambiente y salud ocupacional para medir el cumplimiento de los estándares.
8. Diseñar un formato estándar sobre “Mejoría continua de los Planes de Acción” incluyendo prioridades, fechas límites y partes responsables.
9. Desarrollar un plan de evaluaciones continuas y regulares sobre el proceso TOE en general.

Aunque la mayoría de estas recomendaciones se refieren a mejoras técnicas del TOE, es también evidente que las recomendaciones 1 y 5 van mas allá de sugerencias sobre manuales o entrenamientos. Partiendo de allí y expresando nuestro desacuerdo con este enfoque que ponía al mismo nivel recomendaciones que eran de contenido con otras puramente de forma; el CIPAF presentó, con la anuencia final de todo el equipo, dos documentos (anexos) donde se levantaron mas directamente los temas políticos y los límites que encontramos en el estudio.

Para sorpresa de todos y todas, LS&Co. respondió a esos anexos, dándoles el mismo reconocimiento y peso que al resto de las recomendaciones técnicas y augurando su interés de reflexionar y avanzar en análisis sobre temas tan controversiales como el salario digno o living wage.

A un año del estudio mantenemos algunos niveles de contacto con Levis, estamos en espera de conocer los resultados del estudio que realizan en Filipinas y hemos recibido con beneplácito el anuncio de su entrada reciente a la Fair Labor Association, lo que constituye una acción práctica de aceptación del monitoreo independiente.

Anexos

Una visión global de las condiciones de contratación

Las Condiciones de Contratación establecidas por LS&Co. en 1992 constituyen una iniciativa novedosa y una respuesta -todavía limitada- del mundo de los negocios, a la creciente toma de conciencia de la sociedad global sobre la necesidad de preservar el bien más importante del planeta: el ser humano.

Durante las últimas décadas, la Organización Internacional del Trabajo, organizaciones de derechos humanos y asociaciones de trabajadoras y trabajadores de todo el mundo han estado alertando a gobiernos y a empresarios sobre la necesidad de construir una ideología global de responsabilidad social en los negocios que, sin afectar el libre mercado, comprometa a todos y todas en la lucha para hacer posible una vida digna para el grueso de los habitantes de la Tierra, preservando la naturaleza y el medio ambiente y garantizando así un futuro para toda la humanidad.

En ese contexto las Condiciones de Contratación de LS&Co., así como el novedoso proceso a través del cual se asegura el cumplimiento de dichas condiciones, puede ser considerada no sólo la respuesta pionera de una transnacional a los esfuerzos de años de esas organizaciones, sino también un aporte concreto a la búsqueda de un nuevo contrato social de carácter social de carácter global, basado en la ética y el respeto a los derechos humanos.

Las Condiciones de Contratación y los procedimientos de verificación de su aplicación son sin embargo instrumentos perfectibles. Parte de nuevo compromiso con este estudio es contribuir a ese perfeccionamiento.

El centro: la gente

Quizás la primera observación crítica que podemos hacer está relacionada con una cierta pérdida de la centralidad de las per-

sonas y en especial de los productores directos: las operarias y los operarios en el proceso de implementar y dar seguimiento a las condiciones de contratación.

Esta desviación se patentiza con mayor claridad en el Formulario de Auditoría: Las exhaustivas preguntas y controles sobre medio ambiente y condiciones de trabajo parecerían ignorar que su objetivo no es otro que crear mejores condiciones para la gente. Partiendo de esa postura excluyente, la verificación de la calidad de dichas condiciones utiliza un rango importante de técnicas que van desde la observación hasta instrumentos de variada sofisticación, pero...se recurre muy pocas veces a la opinión directa y en condiciones de confiabilidad, de los propios afectados.

¿Salario legal = Compensación justa?

La segunda observación crítica está relacionada con un largo debate sobre las condiciones mínimas para un trabajo digno. En este debate los criterios para definir las medidas de compensación que debiera recibir un/a trabajador/a son ampliamente polémicos. En este momento quisiéramos únicamente llamar la atención a LS&Co. sobre la importancia de incluir análisis más especializados sobre el valor real de los salarios legales establecidos al momento de definir su entrada o no al país.

LS&Co. podría estar auspiciado, por omisión, formas severas de explotación, sin violar ninguna ley local.

¿Quién paga los costos?

Aunque, contrario a la mayoría de las empresas que asumen códigos de conductas o de ética, LS&Co. sí hace una importante inversión en el proceso de asegurar el cumplimiento de dichos códigos, no es menos cierto que el costo mayor de su implementación lo asumen los contratistas locales.

Estos contratistas no sólo hacen inversiones en aspectos de infraestructuras exigidos por las condiciones de contratación sino que asumen también otros muchos costos

derivados del nuevo perfil del trabajador que requieren las normas de Levi's.

Estos costos se expresan en variados y frecuentes cursos técnicos, de relaciones humanas, de trabajo en equipo, etc., para las y los trabajadores, así como en la creación y fortalecimiento de las unidades de recursos humanos y el desarrollo de programas y beneficios sociales destinados a crear las condiciones de motivación de la mano de obra que garantice los altos niveles de productividad y calidad que se les exige.

La ausencia de un acuerdo, contrato o compromiso en el tiempo de LS&Co. con sus contratistas locales abre una interrogante sobre la sostenibilidad de estos avances.

Sin perder de vista el objetivo principal empresarial que es la ganancia y la feroz competitividad que caracteriza el actual mundo de los negocios, es indudable que esa desigual relación contratista local/transnacional y su impacto sobre las economías de los países en vías de desarrollo debieran ser también parte de la agenda global por negocios socialmente responsables.

Es esta obligatoriedad de invertir masivamente en sus fábricas y en sus trabajadores y trabajadoras donde podemos quizás encontrar la causa de una todavía débil presencia de los contratistas en la comunidad. Sería interesante explorar aquí la posibilidad de acciones conjuntas, para proyectos de impacto social, entre la Fundación de LS&Co. y mecanismos parecidos de los contratistas.

En un país con fuerte tendencia al asistencialismo y a la caridad pura y simple, promover la filantropía entre los sectores más beneficiados puede ser una ganancia extra y permanente en el tiempo de la presencia de LS&Co. en la República Dominicana.

Los empresarios se organizan, ¿por qué no se organizan las y los trabajadores?

La ausencia de sindicatos en las empresas de los contratistas locales de Levi's, debía ser un punto de atención y análisis para el Comité de Dirección de las Pautas Globales, más cuando:

- a) Otras empresas de la misma comunidad, pero fuera del régimen de Zona Franca, poseen sindicatos independientes y activos; y,*
- b) Partiendo del historial, debidamente confirmado, de más de 20 años de prácticas antisindicales en las zonas francas de la República Dominicana, se pudiera esperar un cierto temor por parte de las y los trabajadores a perder sus empleos si se organizan en sindicatos.*

Nuevamente, el formulario de auditoría se queda corto en el proceso de verificar el cumplimiento de un derecho consagrado en las condiciones de contratación.

Un notable, y para nosotras sorpresivo, desconocimiento de sus derechos laborales y la difusión de informaciones no siempre bien intencionadas sobre los sindicatos y los dirigentes sindicales parecerían ser las bases de una postura de "rechazo" a la organización encontrada en las y los operarios entrevistados/as.

Quizás una comprobación de situaciones similares en otros países podría hacer necesaria una formulación más enfática de este derecho y el establecimiento de formas más precisas de verificación de la existencia, de prácticas sutiles o mecanismos desestimuladores utilizados por los contratistas para evadir el cumplimiento de este derecho constitutivo de los derechos humanos.

Artículo I. CIPAF

Junio 1998

Recomendación sobre monitoreo independiente

Consideramos que la insustituible labor que realiza el Departamento TOE como principal responsable del cumplimiento de las Condiciones de Contratación de LS&Co. debe ser reforza-

da por un sistema de monitoreo y acompañamiento crítico independiente a fin de garantizar un proceso permanente de superación de los procedimientos, los instrumentos y las formas actuales de verificación del cumplimiento del TOE.

Esta observación o evaluación independiente podría no sólo aportar a la mejora técnica de dichos procedimientos sino que, de manera muy especial y tal como ha sido en nuestro caso, podría contribuir a que el foco del TOE se mantenga siempre sobre el objetivo para el cual fue establecido: asegurar a las y los trabajadores el más amplio respeto a sus derechos humanos y a su dignidad personal.

Esta mirada “no productivista” de los observadores externos de seguro enriquecerá el proceso en aspectos que hoy son afectados por los insolubles vínculos entre el personal que implementa el TOE y los objetivos centrales de cualquier empresa: producción y calidad.

Esta es, sin lugar a dudas, una de las debilidades de cualquier forma de evaluación interna y el TOE no es la excepción. Existe siempre el peligro de que dicha evaluación pueda sesgarse al no balancear adecuadamente sus observaciones sobre aspectos de infraestructura o del proceso productivo en sí con otros aspectos de índole más social, reivindicativa o particular de las y los trabajadores.

Elementos nos permiten ilustrar lo anteriormente dicho lo encontramos en el Formulario de Auditoría: sus secciones y específicas preguntas sobre tópicos relacionados con métodos de desechos de tóxicos, seguridad laboral, higiene de los baños, etc., son mucho más exhaustivas que las relacionadas con aspectos relativos a la postura de las y los trabajadores, al tipo de sillas utilizadas o a la adecuada gradación entre la máquina y la o el operario. El Formulario tampoco incluye preguntas o sugiere formas que permitan verificar si las tareas asignadas a los módulos pueden ser realizadas en una jornada y con una intensidad que no afectara de manera negativa la salud física y mental de las y los trabajadores.

Si bien es cierto que la idea de una observación externa y en especial las repercusiones económicas que esta implica parecería ser una propuesta de poca simpatía entre dueños y accionistas, dada sus implicaciones y repercusiones económicas, no es menos cierto que la puesta en práctica de dicha observación externa podría no sólo contribuir a validar ante la opinión pública y sectores interesados al proceso implementado por LS&Co., sino que también permitiría avanzar en la búsqueda de modelo efectivos para el cumplimiento de pautas y normas éticas en el ámbito mundial.

La creciente fortaleza de la sociedad civil en todo el mundo de seguro no hará difícil ni oneroso, escoger, a través de procesos amplios y participativos en las distintas regiones, a instituciones y organizaciones con capacidad, experiencia e interés para realizar dichas evaluaciones.

CIPAF
Junio 1998

1.7 El Código de Conducta de Flores.

Frank Volker

Introducción

El día de la madre es la fecha más importante para los productores de flores que exportan a Europa. Un 15 por ciento de la venta total se realiza por este motivo. En las plantaciones en África y en América Latina es temporada alta. Los empresarios contratan estudiantes para facilitar la cosecha y los trabajadores laboran horas extras. Pero por otra razón, el día de la madre de 1999 era un día especial. Era la primera vez que los almacenes en Suiza y Alemania vendieron flores con un sello de calidad.

En el numeral uno se describirá en pocas palabras cómo se logró el Código de Conducta que es la base de este sello. Además se esbozarán los criterios del Código de Conducta y las formas de control para el cumplimiento de éste.

En el numeral dos se analizará el camino para establecer el Código de Conducta, mismo que no fue fácil, por la resistencia de los empresarios colombianos para aceptar cambios en las condiciones laborales de los trabajadores de la industria de flores, particular que no se presentó en Ecuador en una forma tan radical.

En el numeral tres se detallará cómo las relaciones conflictivas en Colombia trajeron problemas específicos para los contactos entre las organizaciones de los países importadores (Norte) y las de los países productores (Sur).

1. El Código de Conducta de Flores

La película “Amor, mujeres y flores” que relacionó abortos de mujeres trabajadoras con la aplicación de los pesticidas

en la industria de flores colombiana, conmovió a mucha gente en Europa. A principios de los años noventa en Suiza y Alemania, varios grupos, entre los que se encontraban el Grupo de Trabajo Colombo-Suizo, la Organización No-Gubernamental (ONG) de Derechos Humanos FIAN, Pan para el Mundo y Tierra de Hombres, empezaron la campaña con el fin de apoyar a los trabajadores. El objetivo era reducir los daños para la salud de los trabajadores a que llevó la aplicación de plaguicidas tóxicos, y apoyar el derecho de la libre organización sindical, el establecimiento de contratos a largo plazo, la disminución del uso excesivo del agua y evitar la contaminación del suelo.

La campaña se concentró en Colombia. Junto con organizaciones colombianas se quería presionar al Estado para que prohibiera los plaguicidas más tóxicos y que garantizara el cumplimiento de los reglamentos laborales. Además, se discutió con los productores de flores colombianos para que mejoren las condiciones laborales en sus empresas, así también como con los importadores y mayoristas de flores alemanes para que estos tomaran medidas para exigir a sus proveedores el cumplimiento de estas mejoras. Se hizo además trabajo de cabildeo ante el estado alemán y el parlamento europeo.

Con todo este trabajo se logró varios resultados, por ejemplo la participación de representantes de las contrapartes de la Campaña de Flores en visitas de inspección del Ministerio de Trabajo, el retiro de algunos plaguicidas tóxicos del mercado colombiano y una indemnización más alta para trabajadores despedidos de varias empresas. Algunos empresarios colombianos iniciaron programas de auto-control para reducir los impactos ecológicos de la industria de flores en el medio ambiente.

Además, la exposición pública inducida por las ONGs con el sindicato internacional de alimentación, provocó un

debate en Alemania, Suiza y en otros países europeos sobre las condiciones laborales en las empresas de flores, frente al cual los importadores y los mayoristas tenían que reaccionar. En el año 1999, los importadores alemanes que operaban con más de dos años con un sello de auto-control bajo el nombre de “Flower Label Program”, aceptaron incluir en su programa los criterios del Código de Conducta. Es este mismo Código que meses antes ya había sido aceptado por la cadena de supermercados Suiza, Migros.

El Código de Conducta en Alemania contiene los estándares más importantes con relación al área social. Se estableció la prohibición del trabajo de menores, el derecho a la organización libre, a la negociación colectiva, a sueldos dignos (por lo menos el sueldo mínimo) y se incluyó la estabilidad laboral. Además, según los reglamentos del Código las empresas de flores deben evitar la aplicación de los plaguicidas más tóxicos y deben proteger el medio ambiente.

La campaña aceptó dar a las empresas un plazo para cumplir los criterios del Código de Conducta y que el director ejecutivo del Flower Label Program sería el representante de los importadores y mayoristas alemanes. Un gremio de control, compuesto por sindicatos internacionales, ONGs Europeas, la Asociación de Importadores Alemanes y los productores de flores, revisa los informes de inspección y decide el otorgamiento del sello. Hasta ahora, en este gremio no hay representantes de las ONGs y de los sindicatos de los países productores, dejando abierta la posibilidad de que en el futuro puedan participar.

La empresa alemana de control de calidad, AgrarControl GmbH (ACG), fue designada a llevar a cabo las inspecciones en las empresas de flores. La ACG es una empresa semi-estatal especializada en el área de agricultura e investigación del impacto en el medio ambiente por el uso de

plaguicidas. Hasta ahora no tiene experiencias en los estándares laborales, pero actualmente se están capacitando por parte de los sindicatos alemanes. La ventaja de esta empresa es que no tiene fines comerciales y que opera con un directorio tripartito, conformado por el Estado, trabajadores y empresarios. En las visitas de monitoreo y control que se realizan en las empresas, la participación de ONGs y sindicatos de los países productores es activa.

Actualmente, treinta empresas de flores en el Ecuador y unas diez empresas en Africa producen de acuerdo al Código de Conducta. El porcentaje de estas flores en el total de las importaciones de Alemania, todavía es bajo. En solo 20 almacenes, de un total de 19.000, se vende flores con el sello. Sin embargo, los importadores esperan que hasta finales del año 2000 el 20 por ciento de las flores tengan el sello. En Suiza la distribución de las flores "limpias" es más amplia, ya que en todos los supermercados de Migros se encuentran estos productos.

Para la campaña llama la atención que las flores con el sello no vienen de Colombia sino del Ecuador y otros países de África. A pesar de que en diez años de esfuerzos, la campaña de flores no ha podido lograr la firma de un Código de Conducta de parte de las empresas colombianas. ¿A qué se debe este fenómeno?

2. Las relaciones industriales en Colombia y Ecuador

En el sector de flores colombiano existen relaciones muy conflictivas entre los sindicatos y los empresarios. A mediados de los años ochenta, las luchas sindicales para organizar a los trabajadores fueron oprimidas violentamente, provocando la desaparición casi total de la presencia sindical. Amenazado por escuadrones de muerte, el trabajo sindical fue muy peligroso, teniendo que ser el mismo realizado en forma clandestina. Paralelamente los empresarios

crearon sindicatos patronales para impedir una representación real de los trabajadores.

Los productores de flores formaron la asociación Asocolflores, la misma que es muy cerrada, no permitiendo un diálogo entre trabajadores y empresarios, resistiéndose a los intentos de establecer sindicatos en las empresas. Además, es una asociación que no solo defiende sus intereses económicos sino que también tiene peso político por la importancia en el ingreso de divisas al país.

En el Ecuador la situación es diferente. Las relaciones entre los sindicatos y los empresarios no son tan conflictivas como en Colombia y se facilita el debate público de los problemas de la industria de flores. Cabe resaltar que en tres empresas de flores existen sindicatos. Además, la Asociación ecuatoriana de productores de flores, Expoflores, no es un bloque empresarial tan cerrado como en Colombia. Algunos empresarios progresistas tomaron independientemente la iniciativa de firmar el Código de Conducta sin tener que tomar en consideración fines políticos. Ante esta situación Expoflores estuvo de acuerdo con un Código de Conducta que incluía el derecho a la libre organización sindical y de la libre negociación colectiva. Actualmente, treinta empresas en el Ecuador producen las flores bajo los criterios del Código de Conducta establecidos por Flower Label Program.

Las relaciones conflictivas colombianas, anteriormente citadas, son un factor decisivo para explicar que la campaña no logró con los productores de flores la firma de un Código de Conducta. La resistencia empresarial se dirigió contra un control externo y contra la garantía del derecho a la libre organización sindical. En cambio, en Ecuador existían empresarios que considerando las relaciones industriales menos conflictivas que en Colombia, aceptaron el derecho a la organización libre de los trabajadores, como también a un control externo de calidad.

El Código de Conducta puede servir para promover la organización sindical pobremente establecida en las empresas de flores ecuatorianas, y evitar las violaciones existentes de los derechos laborales. Eventualmente, puede poner fin a la tendencia que reduce los derechos de los trabajadores garantizados en la ley.

3. Problemas entre las Organizaciones Colombianas y Europeas

Las organizaciones en Europa iniciaron la campaña independientemente del trabajo de las ONGs en Colombia. Demoró algunos meses hasta que las organizaciones de los diferentes países establecieran las relaciones internacionales. En el año 1991, el primer encuentro despertó esperanzas para todos los participantes. Las organizaciones europeas encontraron en los grupos colombianos sus contrapartes para desarrollar una campaña eficaz, mientras que las organizaciones colombianas celebraron el apoyo internacional. A petición de las organizaciones colombianas las ONGs europeas prolongaron por periodos renovables la campaña que en un primer momento, fue planeada para un año.

En el transcurso de los siguientes años, se estableció un diálogo intensivo entre las dos partes. En este diálogo permanente, las organizaciones discutieron el contenido de sus demandas, sus estrategias y las tácticas que iban a aplicar. Las organizaciones europeas no realizaban ninguna acción sin contar con la aprobación de sus contrapartes en Colombia. Cada actividad se encontraba coordinada entre los diferentes países.

En las siguientes dos citas podremos ver el desarrollo de este diálogo:

“Es una relación de cooperación, entonces ha marcado un poco de diferencia frente a otro tipo de nexos de organizaciones colom-

bianas con extranjeras donde hay de pronto o se siente más el poder de yo doy el dinero, tengo estos intereses y ustedes colombianos u organizaciones locales se ajustan. Aquí ha habido un proceso de construcción conjunta. Entonces por ejemplo la propuesta de sello internacional para flores colombianas fue una propuesta que se trabajó conjuntamente” (Colombia).

“Para nosotros; es decir, para todos los participantes de la Campaña era obvio que no haríamos nada contra los intereses de nuestras contrapartes... Yo lo veo muy positivo que teníamos un proceso de diálogo intensivo. Desde el principio, no teníamos nunca un camino claro: “Eso queremos y basta...”. Desde el principio siempre el camino estuvo abierto para la discusión” (Alemania).

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos mutuos y como en cualquier diálogo, surgieron conflictos en las relaciones Norte-Sur. Esto se presentó debido a que las diferentes organizaciones no trabajan bajo el mismo contexto, por lo que tienen diferentes formas de laborar, expectativas, necesidades y naturalmente dificultades. Concretamente los problemas presentados surgieron por las características de la estructura de poder en la sociedad colombiana, entre ellos las inestables alianzas, las condiciones represivas, el difícil acceso a informaciones y las relaciones conflictivas entre los empresarios y los sindicatos, temas que se tratarán a continuación.

La solución a estos problemas de diálogo supone un proceso de aprendizaje. El mérito de la Campaña de Flores es que utilizaron estos para discutirlos abiertamente, buscando conjuntamente los mejores caminos. Por esto la Campaña de Flores pudo manejar los conflictos que se presentaron y evitar que ser conviertan en un impedimento para el diálogo Norte-Sur. Las experiencias de esta campaña pueden servir para otras.

a) Las Inestables Alianzas en Colombia

En los años setenta y ochenta, varios sindicatos de diferentes corrientes ideológicas trataron de organizar a los trabajadores. Las divisiones entre los sindicatos impidieron la formación de un frente común para luchar contra las acciones antisindicales de los empresarios.

Por otra parte, a finales de los años ochenta nuevos actores, como por ejemplo, organizaciones de base, ONGs que trabajaban en el área de salud, entre otras, iniciaron su trabajo apoyando los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de flores.

En un momento de menos tensión política en Colombia los diferentes actores sociales antes mencionados lograron un acercamiento para establecer ciertas alianzas. En el primer año, las agencias financieras europeas que eran parte de la Campaña de Flores no tenían pleno conocimiento de este proceso iniciado por las organizaciones colombianas. Su urgencia de contar con una contraparte nacional les llevó a financiar a una sola organización.

En las siguientes citas podemos observar como dos entrevistados uno de Colombia y otro de Alemania interpretan esta decisión.

“Una constante que podemos interpretar como un hecho verificable al iniciar el Programa es el corte que produce la elaboración y aprobación del proyecto (a espaldas de las demás organizaciones) por parte de las agencias financiadoras. Ruptura de un proceso de coordinación que en aquel momento venían realizando 4 instituciones. La percepción específica es que la aprobación del proyecto y el manejo del mismo por parte de una sola organización, así como el manejo personalizado que se le dio en principio, generó rompimiento y deslinde de propósitos comunes, en palabras de uno de los trabajadores: ‘los recursos despertaron muchos intereses’”(Colombia).

(Cuando empezamos la campaña en Alemania) “era el problema, que no habían las estructuras en Colombia como a lo mejor hubiera sido necesario. Esta es una de las experiencias que también tenemos ahora para otras campañas: Que desde aquí no se debe arrancar proyectos para desarrollar una campaña si de los países mismos no nos sugieren a nosotros el tema.... Por supuesto, en Colombia hay una situación de violencia muy particular. Pero yo pienso que se tiene que considerar que desarrollar una campaña es muy difícil si no hay contrapartes en los países o si las contrapartes son demasiado débiles” (Alemania).

El financiar a una sola organización trajo nuevos conflictos que ahondaron las tensiones existentes entre las organizaciones colombianas. Por otra parte, se apoyó una organización de base que no tenía la capacidad de administrar proyectos grandes, ni de ser a la vez un aliado político para discutir estrategias. Dada esta circunstancia la cooperación con esta organización fracasó. Después de esta experiencia, la estrategia de la Campaña de Flores fue elegir sus contrapartes más cuidadosamente.

Lo importante es que se busque una organización o una red de organizaciones que tengan la capacidad de manejar proyectos de esa magnitud.

b) El problema de la represión

Ya se ha mencionado el clima de violencia en que vive Colombia. En algunos momentos la represión alcanzaba a las organizaciones que trabajaban apoyando los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de flores. En el año 1994 como también tres años más tarde había atentados contra personas de las organizaciones contrapartes de la campaña de flores. Estas violaciones a los derechos humanos crearon un ambiente de inseguridad. No solo

repercutieron en el trabajo de las organizaciones que sufrieron dicho delito sino también afectaron el diálogo entre el Norte-Sur.

“...entonces se produce el atentado a las dos compañeras, nosotros vemos que la reacción de (un sindicato) no es la mejor. No es una reacción de respaldo al la gente. Estamos trabajando ahí en la alianza, también por sus mismos problemas de pronto estaban más centrados en sus procesos internos de amenaza y represión y nosotros no sentimos ningún apoyo a quienes estábamos de la alianza todavía ahí... Había como un temor de que pudiera haber otro atentado ya más directo, entonces nosotros redujimos al máximo las actividades...” (Colombia).

“En un momento el trabajo se concentró exclusivamente en combatir la represión. La represión también paraliza y esto tenía un efecto negativo en la campaña de flores... Pues yo opino si la mitad del personal tiene que salir del país y si salen las personas que eran los responsables del trabajo internacional, esto en mi opinión conlleva más que un debilitamiento de la organización” (Alemania).

Por lo menos tres problemas surgieron para las organizaciones en el norte:

- Primero, debido a la represión la alianza sufrió divisiones. La campaña tuvo que decidir a qué organizaciones iban a continuar apoyando.
- Segundo, por la violación a los derechos humanos, personas claves de Colombia tuvieron que exiliarse y no pudieron continuar con el trabajo emprendido. La campaña apoyó a estas personas en el exilio.
- Tercero, la reducción de actividades en Colombia llevó a la disminución de la comunicación entre el Norte y el Sur.

c) El problema de la información

Un problema grande era la falta de información sobre la industria de flores en Colombia. Datos oficiales sobre la cantidad de las empresas y las cifras de exportación se contradecían. Los pocos estudios que existían fueron llevados a cabo por los empresarios y no permitieron tener una perspectiva real y objetiva de la problemática. Los grupos colombianos casi no tenían acceso a las empresas y les faltó una relación directa con los trabajadores de la industria que les permitiera tener información.

La campaña de flores necesitaba información específica y veraz para poder realizar su trabajo de relaciones públicas y de cabildeo en los países europeos. Quiso obtener datos sobre la situación económica en la industria de flores, sobre las condiciones de trabajo en las empresas que exportaban a Europa y sobre los problemas que surgían por la aplicación de plaguicidas, información que no siempre fue proporcionada por las organizaciones de Colombia.

“La forma por ejemplo en que desde Europa se trabaja es con la información que de aquí se obtenga para la campaña, para saber cuál es la situación. El papel de las ONGs u organizaciones sociales es mandar la información a Europa. Pero ese es el medio, no es el fin. Y eso termina convirtiéndose en un fin y la gente termina sintiéndose como que ya no vienen a visitarme, a saludarme, a decirme como estoy, a invitarme a una reunión, sino a preguntarme cosas para mandar al otro lado. Se siente un poco manoseada, como tocada. No es un problema de forma pero que si no se detiene, es un problema de fondo en el sentido de que se adopta como metodología de trabajo, como concepción de trabajo, y es allí donde viene el problema” (Colombia).

“A veces falta la comprensión mutua de lo que se hace, como por ejemplo la necesidad de información y de material. Necesitamos

informaciones muy específicas para poder realizar nuestro trabajo de relaciones públicas, fotos y otras cosas. En el primer momento se mando escasa o ninguna información. Ellos <en Colombia> tenían muchas dificultades con eso. Probablemente porque no sabían muy bien o no podían valorar debidamente que tan importante era para nosotros. Quiere decir no sabían como se desarrollaba una campaña en Alemania y que tan importante era la información para ello” (Alemania).

Es importante destacar que en la campaña participan organizaciones que actúan en diferentes contextos y que tienen diferentes necesidades. Por un lado tenemos el contexto colombiano con sus dificultades de generar informaciones y la necesidad de organizar a las bases, y por el otro lado vemos que la campaña necesita datos concretos. En un primer momento, esto llevó a contradicciones en el trabajo realizado, por lo que la Campaña de Flores entró en un proceso de aclaración de las expectativas y necesidades de las respectivas organizaciones.

d) El problema de la interlocución

La situación conflictiva en la sociedad colombiana impidió un diálogo constructivo entre los empresarios, los sindicatos y las ONGs que apoyaban los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de flores. Los empresarios no tenían la necesidad de tomar en cuenta a los sindicatos y ONGs para negociar posibles soluciones a los múltiples problemas existentes. En esta situación aparecen nuevos actores internacionales con un peso relativamente grande en Europa. Ellos empiezan a negociar no solo con las grandes empresas, importadoras europeas y con la industria química, sino también con los productores de Colombia. Su peso político les facilitó las negociaciones. Esta situación condujo al riesgo de reemplazar a ciertos actores sociales de Colombia como interlocutores.

“Nosotros comparamos las conversaciones de los compañeros de la campaña en Alemania con la industria química a nuestras conversaciones en Colombia con la industria química y pues nada que ver. Pues por allá hay un reconocimiento de la campaña, mientras que acá nosotros somos casi enemigos o contendores... El diálogo con los empresarios (colombianos) es casi imposible, porque usted está del lado de los trabajadores o está del lado de los empresarios y no se puede una postura media” (Colombia).

“Pues, todos los problemas que teníamos con la asociación de los productores de flores en Colombia (Asocolflores) muestra la situación dramática en un país en que no es posible una discusión razonable entre los trabajadores, los sindicatos y los empresarios. En el sector de las flores no se discute el contenido. Todo pasa en Europa. Aquí se discute pero no en Colombia” (Alemania).

La necesidad de un apoyo internacional surge por las estructuras de poder desfavorables para los actores de los países productores. El objetivo de la Campaña de Flores era cambiar estas estructuras y fortalecer las ONGs colombianas, metas que hasta ahora no se lograron cumplir.

Conclusiones

La campaña de flores logró muchos éxitos. El resultado más importante es el Código de Conducta bajo los cuales se cultivan flores en Ecuador y en otros países de África. Sin embargo, pese a los esfuerzos que hicieron las organizaciones que montaron la campaña durante muchos años, para lograr un éxito similar en Colombia, esto no se logró hasta ahora. Un factor decisivo son las conflictivas relaciones entre los empresarios y sindicatos. En cambio, en el Ecuador al existir un cierto diálogo entre las partes fue posible establecer un Código de Conducta.

Los éxitos fueron posibles a base de un diálogo permanente e intensivo entre las organizaciones del Norte y del Sur. Sin embargo, en los primeros momentos de la Campaña de Flores, el diálogo se vio afectado por las estructuras de poder existentes en Colombia. Hemos visto como la desunión interna de los sindicatos y de las ONGs, la violación de los derechos humanos, el difícil acceso a datos objetivos y veraces y la no-existencia de una cultura del diálogo entre empresarios y sindicatos colombianos lleva a obstáculos en las relaciones internacionales.

Considerando que el diálogo entre el Norte y el Sur es una condición indispensable para el funcionamiento de un Código de Conducta, tenemos que asegurar que este diálogo sea eficaz y duradero. Gracias a los esfuerzos de la Campaña de Flores desde hace diez años, se ha podido realizar un diálogo de este tipo. Para lograr esto, es imprescindible un conocimiento mutuo de las circunstancias en que actúan los participantes. Un requisito indispensable es tener la misma percepción de la realidad, de las posibilidades, de las expectativas y de las necesidades.

2. Testimonios, los actores y actrices por sí mosmos(as)



2.1 El Papel de las Trabajadoras en Debates sobre los Códigos de las Compañías

Informe sobre el proyecto educativo y de consulta para Asia de la organización Mujeres Trabajando en el Mundo Entero. (Angela Hale, Manchester/ Gran Bretaña)

Introducción

Mujeres Trabajando en el Mundo Entero (*Women Working Worldwide - WWW*) está a cargo de un proyecto educativo y de consulta sobre los Códigos de Conducta con grupos de mujeres trabajadoras en Bangladesh, India, Indonesia, Pakistán, las Filipinas y Sri Lanka. Un proyecto similar se ha echado a andar a través de la Red de Mujeres del Reino Unido y América Central (*UK Central America Womens Network*), que cubre Nicaragua,

Honduras, Guatemala, Costa Rica, El Salvador, México y la República Dominicana.

Todos los grupos involucrados en los proyectos apoyan a trabajadoras que producen prendas de vestir y otros bienes de consumo para el mercado mundial. Unas trabajan en fábricas dentro y fuera de las zonas francas, otras en talleres pequeños.

Antecedentes

Como coordinadora de la Red Trabajadores del Reino Unido tras la Etiqueta (*UK Labour Behind the Label*), WWW está involucrada en la campaña por los códigos de las compañías. WWW también es miembro del grupo de ONGs de la Iniciativa del Reino Unido para el Intercambio Ético (*UK Ethical Trading Initiative*), que trabaja junto con sindicatos y compañías para garantizar la aplicación de códigos que se supervisen de manera apropiada. Al mismo tiempo, WWW ha expresado preocupación por el hecho de que los códigos están siendo introducidos en nombre de las trabajadoras sin que éstas los conozcan y participen en su discusión. WWW cree que mientras las trabajadoras permanezcan marginadas de la negociación, aplicación y supervisión de los códigos, el valor de los mismos permanecerá cuestionable. Las trabajadoras, que constituyen la mayoría en este sector industrial, están en particular marginadas de las iniciativas internacionales a su favor. Por tanto, se considera crucial que paralelamente a las campañas y gestiones legales que se llevan a cabo en Europa, existan programas de educación y conscientización entre las trabajadoras en el sur.

Consulta Inicial

Sobre esta base WWW reunió dinero para un programa de consultas y educación sobre los Códigos de Conducta. La

primera fase fue un pequeño ejercicio exploratorio en Asia. Consistió en percibir qué tanto sabían trabajadoras y activistas acerca de los códigos y evaluar sus reacciones iniciales. Como era de esperarse se encontró que ninguna trabajadora había oído algo acerca de los códigos, a pesar de que estaban produciendo para compañías muy conocidas tales como Nike y Gap.

Sin embargo, una vez que la idea les fue explicada, las trabajadoras respondieron de manera tal que evidenció un alto nivel de conciencia sobre las potencialidades y limitaciones de la introducción de códigos en sus lugares de trabajo. P.e., hubo considerable escepticismo acerca de que los códigos se pudieran implementar y supervisar de manera adecuada. No se creía en la sinceridad de las compañías que deseaban introducir los códigos y por lo general se consideraba que la principal motivación que tenían era la protección de su propia imagen. Muchas estaban convencidas, con base en una experiencia prolongada, que las regulaciones no eran más que documentos vacíos. Los intentos de supervisar su aplicación se verían entorpecidos por el soborno y la corrupción generalizados. P.e., se tenía la impresión de que por lo general los inspectores de fábrica no actuaban de acuerdo con los intereses de las trabajadoras, sino del gobierno y los propietarios.

No obstante las trabajadoras mostraron interés en la idea de los códigos de compañía, y se alegraron de que los consumidores realizaran campañas que llamaran la atención sobre sus condiciones de trabajo. Consideraron que era necesario que a ellas se les proporcionara más información y que cualquier código que se introdujera debería ser precedido por un adiestramiento tanto de las gerencias como de las trabajadoras. El involucramiento de las trabajadoras debería hacerse a través de sus propias organizaciones, ya que cualquier iniciativa proveniente de las gerencias era vista con desconfianza.

Plan Piloto Educativo

Después de este ejercicio inicial WWW consultó con los seis grupos asiáticos sobre la elaboración de material didáctico acerca de los códigos. El material fue distribuido a los grupos y entre agosto y noviembre de 1998 se tradujo y se utilizó en sesiones educativas con trabajadoras. Por esos días en Indonesia había una agitación política muy grande y dos terceras partes de Bangladesh estaban inundadas. Las trabajadoras tenían muy poco tiempo para discutir y muchas temían las represalias, por lo cual en ocasiones las sesiones se hicieron en secreto. A pesar de esas dificultades los grupos informaron que las sesiones educativas habían constituido un ejercicio positivo y productivo.

Los seis grupos rindieron informe sobre los ejercicios en un taller efectuado en Sri Lanka en diciembre de 1998. Todos sostuvieron que antes de las sesiones las trabajadoras no sabían nada acerca de los códigos. Las sesiones no sólo les pusieron al tanto de la existencia de los mismos, sino que les proporcionaron mayor confianza en su derecho a mejores condiciones de trabajo. En Bangladesh, “las participantes tomaron conciencia de que consumidores y compañías extranjeros están tratando de hacer algo que les beneficia. Tuvieron la sensación de que no estaban solas. Como resultado su nivel de conciencia y el sentido de sus derechos se elevaron...” Sahiba, una joven trabajadora dijo: “Supe cómo debíamos ser tratadas por los propietarios de la fábrica. Usaré esos conocimientos para nuestra mejoría”.

Las trabajadoras respondieron de manera particularmente positiva a la idea de diseñar su propio código, y todas se sintieron inspiradas por el relato de cómo en Nicaragua, esta idea se había convertido entre las trabajadoras en una estrategia organizacional. “El caso de las trabajadoras de las zonas francas nicaragüenses que lucharon por la ratificación de sus propios códigos, fue extremadamente convincente para las trabajadoras... sin embargo, percibieron que

el nivel de conciencia y de organización de las trabajadoras nicaragüenses era bastante diferente. Ellas tienen unidad mientras nosotras estamos dispersas. Ellas tienen conciencia de sus derechos mientras nosotras todavía no la tenemos. En estos momentos en Pakistán no tenemos capacidad para un movimiento de ese tipo, pero es un ejemplo práctico que nos anima”.

Todos los grupos informaron que la sesión sobre las cadenas de subcontratación fue muy útil. En algunos casos, como p.e. en Indonesia, las trabajadoras se sintieron “entusiasmadas con algunas cuestiones... sobre las cuales nunca habían pensado y creían muy difíciles”. En otros casos, p.e. en Sri Lanka, la sesión ayudó a que trabajadoras y activistas compartieran información que ya tenían en su poder e identificaran áreas para seguir investigando. “Descubrimos una cantidad grande de vacíos en nuestros conocimientos y la necesidad de más investigación. Uno de los descubrimientos fue que algunas fábricas subcontratan trabajo en pequeños talleres donde las trabajadoras reciben incluso menos paga y no gozan de ninguna seguridad social. Esto es significativo porque mucha gente cree que ese tipo de subcontratación no se da en Sri Lanka.”

Todos los grupos se entusiasmaron usando las marcas con el fin de rastrear las cadenas de producción global y algunos llevaron ejemplares al taller. En Pakistán, “las trabajadoras descubrieron a través de las marcas cuáles eran las compañías internacionales que estaban comprando sus bienes. Las trabajadoras de prendas de vestir que estaban produciendo para Gap, Nike y Levi’s, mostraron interés en saber acerca de los códigos de las compañías. Después de conocerlos se mostraron muy sorprendidas porque en realidad las condiciones de trabajo son totalmente opuestas a lo que dicen los códigos”. En la India las trabajadoras querían “averiguar a qué precio las prendas eran vendidas a los compradores y clientes, y cuál era la producción global de su compañía como un todo.”

Muchos grupos opinaron que una discusión exhaustiva sobre la implementación de los códigos, no era posible en el tiempo del cual disponían las trabajadoras. Sin embargo, las trabajadoras pudieron hacer algunas sugerencias muy valiosas. La participación de las propias trabajadoras fue considerada por todas como crucial. En la India, “hicieron énfasis en que necesitaban organizarse para implementar y supervisar los códigos, fueran éstos de las compañías o suyos propios.”

La valoración de las trabajadoras sobre si su involucramiento debía o no hacerse a través de los sindicatos, fue afectada por circunstancias diversas. En las Filipinas consideraron que el sindicalismo genuino era esencial para una supervisión exitosa. “Con el sindicato nos sentimos seguras al rendir testimonio contra las violaciones de la compañía... Instancias de supervisión independientes pueden estar compuestas por ONGs que defiendan intereses de las trabajadoras y dirigentes sindicales de base. Sin embargo, las trabajadoras hicieron hincapié en que los representantes(as) de las ONGs y los(las) dirigentes sindicales debían estar abiertos a las críticas para evitar la corrupción, y para edificar y mantener su credibilidad de cara a las trabajadoras.” Algunas trabajadoras en Bangladesh y Sri Lanka también expresaron su temor de que debido a la ausencia de sindicatos fuertes, los códigos fueran simples papeles, a menos de que se creara algún tipo de mecanismo alternativo que los pusiera en marcha.

Todos los grupos consideraron que la edificación de la solidaridad local e internacional era importante. En todas partes las trabajadoras se mostraron interesadas al saber que trabajadoras en otros países encaraban los mismos problemas, y se mostraron ansiosas de compartir experiencias. También se reconoció que era importante desarrollar vínculos con grupos de consumidores. “El principal problema que enfrentaban eran las represalias por parte de los empleadores y el Estado, cuando intentaban organizarse y

plantear sus demandas. Consideraron que esto se podía superar construyendo la solidaridad.”

De manera particular en Sri Lanka y Bangladesh se consideró que era crucial la construcción de la solidaridad en la comunidad local. Dando a conocer los Códigos de Conducta a través de los medios y otros canales, se podría crear un clima favorable en la opinión pública, que pudiera hacer cada vez más difícil las violaciones de las estipulaciones.

En las Filipinas las trabajadoras sintieron que “las campañas de los consumidores jugarán un papel muy importante en la supervisión de los códigos en las fábricas sin sindicato, o al menos en aquellas fábricas donde existan trabajadoras luchando por sus derechos”. También en la India las trabajadoras sintieron que “ONGs como Campaña por la Ropa Limpia (Clean Cloth Campaign) podían presionar a los minoristas con códigos para que presionaran a los proveedores a que los observaran, y querían proponer a organizaciones como la FETIVE para que reuniera a trabajadoras de diferentes países”.

En el taller se plantearon varios temas claves relativos a la importancia de los códigos. Ante todo los participantes discutieron si era pertinente que las trabajadoras gastaran tiempo en discutir acerca de los códigos. Hubo más o menos un consenso en que para las trabajadoras era importante hablar sobre los códigos.

Las compañías han comenzado a introducir los códigos pero las trabajadoras y activistas tienen poca noción acerca de lo que está sucediendo. Por tanto, es importante que estén informadas, con el fin de que puedan desarrollar una concepción acerca de los códigos, y puedan decidir cómo encajan dentro de la visión más amplia de la organización y lucha de las trabajadoras.

El problema de lo que los códigos pueden hacer a favor de los trabajadores fue más difícil responder. Se discutió la posibilidad de que si los códigos se ven como sustitutos de la negociación colectiva, pudieran tener un impacto negativo. Se pensó que si los códigos incluyen el derecho de formar sindicatos, y si se entiende que no son la solución de los problemas de las trabajadoras, entonces no constituyen ningún peligro. Hay distintos niveles de conciencia. Los(as) activistas captan las limitaciones de los códigos, pero pudiera ser que otras trabajadoras no. Por eso es importante señalarlas. En países como Indonesia donde el gobierno represivo hace imposible que las trabajadoras adquieran algún conocimiento o experiencia sobre las negociaciones colectivas o las leyes laborales, las trabajadoras podrían usar los códigos como una manera de luchar por sus derechos, en especial el derecho a organizarse.

La mayoría de los grupos participantes en el taller consideraron con firmeza que los códigos no pueden ser sustitutos de los sindicatos. Por tanto, es importante insistir en que los códigos incluyan el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, que no se menciona en la mayoría de los códigos de compañía. Sin embargo, hasta este derecho carece de sentido si las trabajadoras que tratan de organizarse pueden simplemente ser despedidas. Por tanto, resulta igualmente importante que se mantenga una relación de empleo legal apropiada, para que sea más difícil que una represalia de ese tipo pueda ocurrir. Dadas esas condiciones, los códigos podrían de hecho contribuir a que se dieran negociaciones colectivas en aquellos lugares en que todavía no están establecidas.

Con relación a las legislaciones nacionales se tuvo la impresión general de que los códigos de compañía no son un sustituto de las luchas porque haya una legislación laboral más fuerte y se aplique mejor. Los códigos sólo cubren a ciertos trabajadores -que producen para la exportación-, mientras que la legislación nacional también cubre a los

producen para el mercado doméstico. Todavía más: los códigos podrían tener un impacto negativo en algunos trabajadores, p.e. los niños que trabajan, quienes simplemente podrían ser despedidos, o las trabajadoras domésticas y otros(as) que laboren en el sector informal, los cuales podrían perder sus empleos en caso de que se formalizara la cadena de producción. En cambio, las legislaciones pueden diseñarse de tal manera que protejan los derechos e intereses de estos sectores. Pero por otro lado, las legislaciones tienen la desventaja de sólo tener vigencia nacional; si una compañía siente que la legislación laboral de un país es demasiado fuerte, puede desplazarse a otro país donde sea más débil. Esto no es el caso de los códigos que se pueden aplicar en todos los países.

En consecuencia los códigos fueron considerados como un complemento útil de una buena legislación nacional, que podía ayudar a la implementación de dicha legislación siempre y cuando a) Fuese de aplicación universal, en lugar de ser diferente de compañía a compañía; b) Incluyera los derechos sindicales; y c) Fuera supervisado de manera apropiada por una agencia independiente.

Sin embargo, se hizo énfasis en que también se debían tener en cuenta otras vías para garantizar en forma global los derechos mínimos de las trabajadoras. Por ejemplo, WWW (participante en el taller?) considera que el establecimiento de la Organización Mundial de Comercio (OMC) y su funcionamiento, son temas muy importantes. En la actualidad, los países más fuertes tienen mayor peso en la OMC. Pero si se pudiera presionar para que se corrigiera este sesgo la organización funcionara de una manera más transparente y responsable y podría ser usada para presionar a que los gobiernos represivos respetaran los derechos de los trabajadores(as), y para ayudar a aquellos gobiernos que desearan promulgar legislación laboral progresista, con el fin de que pudieran hacerlo sin temor a la fuga de capital. También la OIT podría desempeñar un papel más decisivo

en el establecimiento de normas globales basadas en sus convenciones medulares.

Asimismo se consideraron cruciales los problemas de la implementación y supervisión. El asunto se complica porque hasta la fecha en todos los casos que hemos encontrado, las compañías no han podido aplicar sus propios códigos, y ni siquiera le han informado a los trabajadores(as) acerca de su existencia. Queda, por tanto, claro que no se puede confiar que las compañías por su propia cuenta apliquen sus códigos. Por otra parte, sería una situación muy grave el que los códigos no se implementaran, y simplemente se usaran como elementos de propaganda. Los códigos sólo serían efectivos en caso de aplicarse, cosa que es evidente requiere supervisión y verificación independientes. ¿Cómo lograrlas?

Todas las participantes consideraron que los trabajadores y trabajadoras tienen que jugar un papel en la aplicación de los códigos, pero ese papel dependerá de la fuerza que tengan. Si hay sindicatos fuertes, éstos se pueden encargar de supervisar los códigos. Sin embargo, la situación actual indica que son pocos los lugares de trabajo en la industria del vestido, en los que existen sindicatos, y que la mayoría de las trabajadoras tienen tanto miedo de perder sus empleos, que no protestan ni siquiera contra las condiciones más degradantes. En tal situación debe ser un tercer partido, que no sea ni de patronos ni de trabajadores, el que se haga cargo de una supervisión y verificación independiente.

Algunas participantes estaban seguras que la supervisión y la verificación serían imposibles, a menos que a) El código fuera aplicable universalmente, b) Las compañías que violaran el código sufrieran un castigo (multa) adecuado, y c) Se creara un método para poder consultar con las trabajadoras de manera confidencial, y se pudieran llevar a cabo inspecciones por sorpresa en las fábricas.

Veamos un ejemplo. Gogo International, con una unidad en Bombay que tiene cerca de 100 trabajadoras, provee alrededor de 60 empresas a por menor en 12 países, de las cuales por lo menos dos tienen códigos. Si la mayoría de las empresas de menudeo no tienen códigos, el proveedor simplemente puede dejar de tomar las órdenes de uno o los dos compradores que insisten en aplicar su código, haciéndolo inefectivo. Una de las activistas que participó en las sesiones educativas en Sri Lanka, informó que en efecto, esto es lo que había sucedido en su fábrica.

Por otro lado, si las 60 empresas minoristas tuvieran cada una su propio código, sería muy confuso así como excesivamente costoso tratar de supervisar por aparte cada código. Visto desde la perspectiva de los minoristas, un ejemplo del conjunto educativo señala que un minorista estadounidense se nutre de cerca de 78,000 proveedores. El costo de supervisarlos a todos sería una carga insostenible para cualquier compañía.

Un código universalmente aplicable no presentaría estos problemas, ya que sería mucho más fácil de administrar y los costos podrían ser compartidos por todos los minoristas.

Muchos participantes se mostraron convencidos de que los códigos permanecerían como letra muerta, a menos que su violación se sancionara de manera rígida. Señalaron que una de las razones por las cuales la legislación laboral era violada de modo tan frecuente por los empleadores, era el hecho de que no se les sancionaba por ellas, o las multas eran tan mínimas que fácilmente podían pagarlas y luego continuar violando la legislación. Podrían hacer lo mismo con los códigos, a menos que hubieran multas o sanciones que realmente les dolieran.

En el caso de que las empresas minoristas violaran sus propios códigos, si bien el boicot de sus tiendas pudiera no ser la respuesta inmediata, habría que hacer pender sobre ellas

la amenaza de que los consumidores cesarían de comprar sus productos si continuaban con sus violaciones. En el caso de los empleadores locales sería necesario amedrentarlos diciéndoles que de no alcanzar ciertas condiciones de trabajo, quedarían fuera del negocio, y los minoristas dejarían de comprarles.

Muchas de las trabajadoras que participaron en el proyecto piloto y los ejercicios educativos aseguraron que si los empleadores sabían por anticipado que iba a haber una inspección, limpiaban el lugar de trabajo para la ocasión, pero que una vez pasada la visita las condiciones comenzaban a deteriorarse una vez más. Esto sucedía con frecuencia cuando llegaban las inspecciones gubernamentales. Por tanto, eran necesarias inspecciones sorpresivas de los lugares. Lo cual, sin embargo, no era suficiente, ya que algunas violaciones, tales como trabajo extra obligatorio, negación de salidas a tiempo, abuso físico y verbal o acoso sexual, podrían no hacerse evidentes en el transcurso de una visita. Para descubrir éstas, era necesario consultar en forma privada con las trabajadoras, porque si se sabía que algunas de ellas se habían quejado, serían víctimas de represalias.

Las participantes discutieron quién podía hacer la supervisión en caso de que no hubiese un sindicato fuerte en el lugar de trabajo. Una sugerencia fue que podía hacerla una coalición de ONGs locales y/o sindicatos que representaran de manera genuina los intereses de las trabajadoras. El problema con esta sugerencia fue que podría ser una entidad que no fuera aceptada por los empleadores, y, por tanto, podría negársele la autorización para entrar a las fábricas. La propuesta más polémica sobre la supervisión fue la que sugirió que se involucrara a las asociaciones de empresarios - por ejemplo, la Asociación de Empresarios de la Industria del Vestido de Bangladesh (*Bangladesh Garment Manufacturing Employers' Association*). Las participantes de Indonesia objetaron que las asociaciones empresariales eran

enemigos de los trabajadores y trabajadoras; las de Sri Lanka estuvieron de acuerdo, agregando que eran precisamente esas asociaciones las que habían impedido que el gobierno implementara el Estatuto de los Trabajadores (*Workers' Charter*), porque hasta el mismo gobierno les tenía miedo. Otros señalaron que si el propósito era una supervisión independiente, los empresarios no podían ser parte de ese organismo. Se tenía que encontrar una agencia independiente que fuera aceptable tanto para los trabajadores y trabajadoras como para los minoristas, aunque no necesariamente para los empleadores locales, los cuales, no obstante, se verían obligados a someterse a su auditoría, si querían mantener sus compradores extranjeros.

También se consideraron las posibilidades de sistemas de certificados como SA 8000. Hubo acuerdo sobre el hecho de que una agencia independiente podía adiestrar y acreditar a una entidad local - tal vez con algún tipo de participación de la OIT -, para certificar que los proveedores estaban implementando un código universalmente aplicable. Para poder hacer eso tendrían que hacer inspecciones sorpresivas de las fábricas y de centros de consulta organizados por ONGs y/o sindicatos, que recogerían las quejas de las trabajadoras, actuando como una especie de perro-guardián mediador entre los trabajadores y la agencia. Los minoristas que desearan que los productos que venden estuvieran certificados, pagarían a la agencia algún porcentaje de sus ventas totales - digamos un 1 ó 2 por ciento- para certificar a sus proveedores. Cualquier proveedor que se negase a cumplir con el código o a permitir que la agencia inspeccionara sus fábricas, perdería un comprador. Si un número cada vez mayor de minoristas se adhirieran al sistema, los proveedores se verían obligados a cumplir para mantenerse dentro del negocio. Por supuesto que esto dependería de que una porción significativa de consumidores continuara exigiendo artículos manufacturados producidos de acuerdo con cierta ética, negándose a comprar aquellos que no estuvieran certificados.

Una objeción a este sistema fue que desplazaba la responsabilidad de los minoristas a los empleadores locales, siendo así que a menudo los minoristas eran cuando menos parcialmente responsables por la violación de los derechos de las trabajadoras. Por ejemplo, los precios que la pagaban a sus proveedores podría hacer difícil a estos últimos pagar a sus trabajadoras un salario mínimo o realizar mejoras con relación a su salud y seguridad. O -lo cual es muy común- que impusieran a sus proveedores programas de entregas que los proveedores sólo pudieran cumplir obligando a sus trabajadoras a laborar horas extra y negándoles permisos. En tales circunstancias, tendría que existir la posibilidad que los proveedores apelaran a la agencia certificadora y demandaran mayores plazos de los compradores. Si los minoristas no otorgaran a los proveedores plazos que les permitieran implementar el código, no tendrían productos certificados para vender. Todas estas son por lo menos posibilidades que se deberían explorar.

Planes Futuros

Todos los grupos en Bangladesh, la India, Sri Lanka, Pakistán e Indonesia pretenden imprimir más copias del material educativo y continuar con el trabajo concientizador acerca de los códigos. WWW está buscando fondos para ampliar este trabajo. Los planes incluyen nuevas sesiones educativas, traducción del material a otros idiomas y el involucramiento de más organizaciones. Hay propuestas de producir materiales publicitarios, con el fin de comprometer a la comunidad local y los talleres nacionales y regionales. Una propuesta colectiva que surgió en el taller fue la de redactar un pequeño manual sobre Códigos de Conducta y derechos de los trabajadores, que podrían usar y guardar las mismas trabajadoras.

El proyecto también va a tratar de desarrollar vínculos internacionales más estrechos entre los diferentes países

involucrados y las organizaciones europeas que impulsan la campaña. Los grupos consideran que esto es particularmente importante para poder darle seguimiento a las marcas y para enfrentar las violaciones de los códigos de compañía.

Un proyecto similar se ha emprendido en América Central, organizado por la Red de Mujeres del Reino Unido y América Central (UK Central America Womens Network). También incluye un ejercicio educacional piloto y un taller de discusión en Managua/ Nicaragua: El contexto en América Central es diferente. Si bien las maquiladoras son mucho más recientes que muchas de las zonas francas en Asia, las organizaciones laborales han estado más expuestas al problema de los códigos de compañía. La vinculación con el mercado estadounidense significa que han sido influidos por el Asociación de la Industria del Vestido (Apparel Industry Partnership) y las organizaciones laborales estadounidenses.

Conclusiones

Hasta la fecha, la experiencia acumulada por WWW al trabajar en este proyecto indica que si bien los obreros (as)s no ven en los Códigos de Conducta la respuesta a las luchas por los derechos de los trabajadores, sí consideran que son lo suficientemente significativos como para darles una atención sostenida. Tanto los organizadores(as) como las propias trabajadoras reconocen que en las circunstancias apropiadas, la aplicación de los códigos pueden fortalecer las demandas por los derechos sindicales y por una buena legislación nacional. Al mismo tiempo se considera que los códigos inadecuados o no aplicados son potencialmente contraproducentes, ya que se reducen a servir los intereses publicitarios de las propias compañías. Por tanto, es importante que las organizaciones obreras, sindicatos y ONGs, ayuden a difundir la conciencia acerca de los códigos y la

forma en que se les está promoviendo. Esta difusión no debe llegar a las comunidades locales y a todos los trabajadores en general. Se considera que la educación de los trabajadores es crucial y que tiene más importancia que el mismo tema de los códigos. Pero una manera en que los trabajadores tomen mayor conciencia de la cadena global de producción y la vinculación con los consumidores en otros países, es focalizando la discusión sobre los códigos de compañía. Lo que quizás es más importante, es que es una manera cómo los trabajadores pueden tomar conciencia de que poseen derechos reconocidos internacionalmente y se aplican a todos los obreros, encuentrense éstos en Asia o América Latina, sean hombres o mujeres, obreros de fábrica o trabajadores en su propia casa.

2.2 Monitoreando a Mickey Mouse en Haití

Jannick Etienne

Entrevista y Texto: Eduard Fritsch/ Bonn/ Alemania

En el marco del Foro Internacional por la Ropa Limpia (*International Forum Clean Clothes*), se celebró del 30 de abril al 5 de mayo de 1998 en Bruselas, una sesión del Tribunal Permanente de los Pueblos (*Permanent People's Tribunal*). Yannick Etienne, activista de "Lucha Obrera" (*Batay Ouvriy*) de Haití, expuso su posición respecto el tema de los Códigos de Conducta y el monitoreo.

Batay Ouvriy es una asociación de sindicatos de fábricas, comités de trabajadores y trabajadoras, organizaciones campesinas, desocupados y trabajadores(as) del sector informal. Impulsa programas de formación y publicidad y promueve la organización en los sectores mencionados. *Batay Ouvriy*, participó en la campaña contra las condiciones de trabajo que mantenían los concesionarios y proveedores del consorcio de Walt Disney.

Walt Disney en Haití

El Departamento de Ropa, Accesorios y Utería obtuvo el 1997 el 44% de la ganancia neta de cerca de dos mil millones de US dólares del consorcio Disney. Una parte significativa de la ganancia de Disney se hace en ese departamento. Según una investigación de Comité Nacional Laboral (*National Labor Committee*) de los EE.UU., en 1997 por lo menos 13 fábricas producían en Haití ropa para Disney. A pesar de que la multinacional no tiene en ese país proveedores directos, sino que otorga concesiones o licencias a consorcios del vestido que a su vez producen en Haití, se ha autocomprometido en su código, de todas maneras, a preocuparse porque todos los que produzcan vestidos para Disney mantengan sus normas. Además de Disney, también reciben los simpáticos diseños con ratones Mickey y patos Donald el gigante minorista Wal Mart, la cadena Kmart y el consorcio de ropa H.H. Cutler, que también produce Wrangler y Lee Jeans. La producción total de las cuatro multinacionales mencionadas alcanzó en 1997 los 168,500 millones de dólares americanos- 190 veces el presupuesto anual de Haití.

El primer *boom* de las maquiladoras duró en Haití de 1983 a 1989, cuando las exportaciones de ropa del país a los Estados Unidos se duplicaron, pasando de 81 millones a casi 178 millones de US dólares. En ese mismo período los salarios reales en esa rama decrecieron en un 56 %. Después del golpe militar de 1991, durante el boicot económico de los EE.UU. contra la dictadura castrense, 87 firmas estadounidenses continuaron su producción en Haití. Por ejemplo: en 1993 los Estados Unidos importaron mercancías de las maquiladoras por un valor de 154 millones de US dólares, de las cuales el 75% no pagaron impuestos. Al mismo tiempo los salarios en las fábricas que producen para el mercado mundial fueron reducidos hasta un monto de 14 centavos de dólar por hora .

Investigaciones realizadas en 1995 mostraron que en más de la mitad de las maquiladoras se pagaba menos que el salario mínimo de 14.4 US dólares por semana de 48 horas. Como consecuencia de una serie de huelgas y campañas, la situación cambió, pero en Port-au-Prince, donde están ubicadas la mayor parte de fábricas que producen para el mercado mundial, el salario mínimo sólo cubre un poco más de la mitad de la canasta básica. En esas fábricas también se paga salario a destajo, poniéndose tan alto el número de piezas que deben producirse, que en muchas ocasiones no se puede alcanzar el salario mínimo. De esa manera algunos proveedores de L.V. Myles y H.H. Cutler, a su vez concesionarios de Disney, pagaban salarios de 12 centavos de dólar la hora.

Con un margen de ganancia del 50% en el miembro inferior de la cadena (los proveedores), las aseveraciones de esas firmas haitianas y del concesionario Cutler de Disney, que se retiraron en 1997 de Haití, porque los costos de producción eran muy altos, son afirmaciones gratuitas. La verdadera razón del retiro fue la campaña contra las condiciones de trabajo ofrecidas por los productores de la ropa de Disney. En el caso concreto la multinacional misma se negó a asumir la responsabilidad por esas condiciones. En su lugar hizo que se tradujera su código al creole (francés criollo) y envió sus controladores de calidad, quienes, pasaron la mayor parte de su valioso tiempo en la embajada de los EE.UU. y con los propietarios de fábrica, en lugar de conversar con los trabajadores y trabajadoras.

Monitoreando a Mickey Mouse

Entre tanto la campaña se ha ido desvaneciendo. También eso comentó Yannick Etienne en la entrevista que a continuación presentamos. Primero respondió a la pregunta sobre cuáles son las condiciones que se deben exigir a los controladores(as) independientes, desde la perspectiva de

Bataye Ouvriy y con base en las experiencias acumuladas hasta la fecha.

“Ante todo debo decir que el monitoreo independiente es un nuevo concepto. También son nuevos los Códigos de Conducta y hay muy pocos trabajadores(as) que saben a ciencia cierta qué son esos instrumentos. Nosotros tratamos de informar sobre ellos cuando los trabajadores(as) vienen a nuestro centro o cuando hacemos sesiones o seminarios sobre esos temas.

Nosotros conocemos nuestra cultura, la situación social y la política en nuestro país, y por eso sabemos que si se quiere velar de manera efectiva por las condiciones de trabajo de los trabajadores(as), ante todo debemos de contar con la confianza de los mismos. Es decir, hay elementos que deben estar claros. En primer lugar los trabajadores(as) deben estar convencidos que el monitoreo va a ser ejecutado por personas en quienes se puede confiar. Como es natural, debe ser gente independiente, y gente que siempre haya estado al lado de los intereses populares. Debe ser gente que no haya tenido ninguna relación con la dictadura y los regímenes corruptos. Nuestra historia es importante, pero también la es la de cada una de las personas de un equipo de monitoreo semejante, ya que en Haití tenemos mucho que ver con el pasado, en el cual la gente de los diversos regímenes hacía rueda de caballito intercambiando puestos de gobierno. Por eso es importante que la gente que hace esos monitoreos, no haya estado involucrada en asuntos políticos dudosos o ligada con algún régimen político, como por ejemplo el de los Duvalier o los regímenes militares que imperaron después de la salida de Jean-Claude Duvalier. Eso es importante ya que en estas cuestiones políticas somos muy, pero muy desconfiados.

Ser persona confiable también significa, en segundo lugar, que como monitor(a) se tenga experiencia en el trabajo con gente del pueblo. Hay referencias; hay gente que conoce a

los monitores (as), que saben cuál ha sido su comportamiento en el pasado, lo que han hecho, qué relaciones han tenido con los pobres.

Toda esta historia sobre la confianza es importante. A la par está la problemática con las ONGs. De hecho hemos tenido experiencias negativas con muchas ONGs. Me refiero menos a las ONGs que trabajan en el campo humanitario, sino ante todo a las que trabajan preponderantemente en el área social, que se inmiscuyen en la vida social, que tienen metida en la cabeza un modelo de desarrollo. Después de unos años de experiencia el pueblo ha podido ver que muchas ONGs que han venido al país no han cambiado nada. La situación de la gente no ha cambiado. Esto es un poco crítico respecto a las ONGs. Pero la imagen que tenemos de estos funcionarios(as) es que son gente que gana mucho dinero, que trabajan en Haití, mientras que nosotros no tenemos trabajo o no podemos vivir de nuestro trabajo. Vienen, dicen que a ayudarnos, pero permanecen ricos y nosotros cada vez más pobres. Es comprensible que con base a esas experiencias y observaciones se de cierta reserva. Simples observaciones sobre la vida que llevan esos funcionarios(as) de las ONGs, sus relaciones con miembros de las élites económica y política. Se les ve juntos y eso no despierta ninguna confianza. Ante ese estándar de vida y esos contactos los trabajadores(as) se preguntan, ¿cómo puede esta gente tener suficiente sensibilidad para la situación y las condiciones de vida de los pobres? También tenemos la experiencia de que las ONGs prefieren trabajar con campesinos y campesinas pobres. En el campesinado se da una especie de mezcla. Un campesino rico puede tener la misma apariencia que uno pobre, nadie hace diferencias. En el caso de los trabajadores(as) no es así. Son gente que tiene problemas, que son pobres. Pero como tienen un empleo, en general se piensa que tienen algunos privilegios. Esta actitud está muy difundida entre las ONGs. Hasta hace unos dos o tres años hay algunas que se han

comenzado a interesar un poco más por el destino de los obreros y obreras de fábrica.

Por las razones antes expuestas pienso que si se quiere hacer un monitoreo en un país como el nuestro, se debe atender en primer lugar la cuestión de la credibilidad. En segundo lugar se debe hacer una valoración de las organizaciones que trabajan en lugar de los hechos, para apreciar de qué tipo son sus relaciones con los diferentes sectores de la población, los obreros(as) de fábrica, los campesinos y campesinas, los trabajadores del campo, los trabajadores(as) del sector informal. En tercer lugar se debe estar seguro que esas organizaciones nunca han tenido relaciones con las estructuras políticas de nuestro país que el pueblo rechaza.”

Ante la insinuación de que en las Campañas por la Ropa Limpia en Europa ha surgido la idea de que los consorcios de venta al menudeo deberían pagar el monitoreo, Yannick Etienne reacciona con rapidez y decisión:

“Ay no, de ninguna manera. Eso sí que no. Sería muy difícil explicarle eso a los trabajadores(as). Nosotros(as) trabajamos voluntariamente. Tenemos dificultades con la gente que se dedica a monitorear por dinero. Creo que no tengo que decirles que cuando los trabajadores(as) saben que en un equipo para monitoreo independiente, trabaja gente a la que le pagan por eso - eso sí que no, de ninguna manera. Así no funcionaría. Si los monitores(as) reciben dinero por ayudarnos en la supervisión de las condiciones de trabajo, no podríamos entender que tomaran dinero de un consorcio que la gente repudia. De hecho los trabajadores(as) en las fábricas proveedoras, son vendidos(as) por nuestro gobierno y nuestras élites a los consorcios multinacionales. ¿Cómo podrían entonces entender que también los monitores y monitoras reciben dinero de esos consorcios? Eso no funciona.”

Pregunta: Para poner un ejemplo. Si se dijera que *Bataye Ouvriy* debería participar en el monitoreo local, ¿no necesitarían dinero para poder hacer ese trabajo?

Yannick Etienne: Sí, pero no aceptaríamos participar en una organización de monitoreo. Eso no lo podríamos hacer. Está claro que entre un equipo de monitoreo y un sindicato deben haber relaciones, pero pienso que un sindicato debe ser independiente.

Pregunta: ¿Y si se le preguntara a *Bataye Ouvriy* a quién recomienda como establecimiento local para que ejecute el monitoreo?

Yannick Etienne: Entonces podríamos discutir con ellos y sugerirles organizaciones en las que se puede tener confianza, quedando naturalmente a su cargo la decisión. Pero claro que haríamos propuestas.

Pregunta: Usted habló acerca del caso Walt Disney, del caso de la firma Cutler. ¿Cómo mira el papel del Comité Nacional Laboral en ese caso?

Yannick Etienne: El Comité Nacional Laboral comenzó con la campaña, pero no la pudo seguir y tampoco era el único responsable. También participaron otras organizaciones. Podemos decir que el problema de las organizaciones en EE.UU., entre ellas la Campaña Justicia Disney/Haití, Una Lucha, Testigos por la Paz (*Disney/Haiti Justice Campaign, One Struggle, Witnesses for Peace. A.d._.*) radica en el hecho de que carecen de coordinación. Cada organización apoya a los trabajadores(as) haitiano(as), pero según su propio estilo. Entre todas esas organizaciones no había ningún entendimiento ni ninguna coordinación. Cuando el Comité Nacional Laboral dejó de informar sobre lo que estaba pasando en Haití, las otras organizaciones se quedaron sin información para poder proseguir con la campaña. Así fue como la campaña se fue terminando.

Pregunta: El Comité Nacional Laboral ha hecho cosas semejantes en América Central. ¿Se podría llegar a la conclusión de que no es suficiente con tomar una iniciativa, sino que antes de tomar una iniciativa se debe tener una estructura que garantice la continuidad? De otra manera los trabajadores(as) permanecen al final solos.

Yannick Etienne: Así es. Eso es muy importante. Pienso que es una lección que debemos sacar de las experiencias en Haití y tal vez de las de otras partes. Las organizaciones en los EE.UU. deben ordenar sus actividades, de lo contrario no daremos un solo paso adelante. Cuando nos enfrentemos a los consorcios multinacionales, estos van a pensar, todo es una “llamarada de tusa”. No, no, eso sí que no. Debemos seguir la lucha aunque no avancemos tanto. Debemos seguir dando pequeños pasos. La solidaridad con los trabajadores no consiste sólo en protestas. También hay que ir fortaleciendo las organizaciones en el lugar de los hechos. Los trabajadores(as) que hacen todo lo que pueden, para cambiar su situación. Pienso que ambos aspectos deben considerarse juntos. Esta el lado de los consumidores(as): en los países de los consumidores(as) debe continuarse esclareciendo el problema. Pero también están las tareas que se deben realizar en los países de los productores(as). Aquí la gente debe saber que se da una continuidad, que realmente se está haciendo un esfuerzo, que hay un verdadero interés, que no sólo es una moda pasajera y que mañana se dejará todo abandonado. En cualquier caso nosotros estamos haciendo nuestro trabajo. Y seguiremos haciéndolo aunque haya reveses y problemas. Se han dado muchísimos despidos. Eso fue duro y siempre será duro, pero hemos continuado, hemos construido nuevas relaciones con los trabajadores(as). Y también hemos ampliado nuestros contactos con otras organizaciones. Así podremos tomar nuevas iniciativas.

2.3 Códigos de Conducta y organización de trabajadores en las plantas de la industria de la confección en Indonesia

Entrevista con Emelia Yanti Mala Dewi Siahaan (25), trabajadora y Secretaria General de la Asociación de Trabajadores de la Industria de la Confección (Assosiasi Buruh Garmen - ABG), Yakarta/ Indonesia

El 17 de agosto de 1997, Emelia fundó con otras trabajadoras la Asociación para las trabajadoras de la Industria de Ropa y Confección (ABG) que tiene sindicatos en varias fábricas. Las trabajadoras eligieron a Emelia como Secretaria General. Después de la ratificación de los convenios de la OIT por el Estado de Indonesia sobre el Derecho a la Libre Organización Colectiva, ABG se podía legalizar. Anteriormente solo existía de forma legal la Central SPSI, que tenía el carácter de una Confederación de Estado bajo los años de régimen militar.

La entrevista fue llevada a cabo por Bettina Musiolek en ocasión del Foro Internacional de la Campaña por la Ropa Limpia en Bruselas 1998 y en Colonia/ Alemania en ocasión del Congreso Alternativo por el Cumbre de los G7/ G8 en junio 1999.

Bettina Musiolek: ¿Cómo surgió la ABG?

EYS: La ABG existe desde el 17 de agosto de 1997. Unos 200 trabajadores(as) se reunieron para fundar una organización. El grupo de mi fábrica me designó como representante para la directiva. Y cuando les hablé sobre mis ideas acerca del trabajo de la organización, aparentemente les agradó tanto a los 200 colegas, que me eligieron Secretaria General.

En noviembre ya éramos 400, de las cuales un 80 por ciento éramos mujeres. Cada miembro tenía la tarea de convencer a un(a) trabajador(a), para que ingresara a la organización.

Así se creó una base de confianza personal, que es importante, ya que los trabajadores(as) son muy reservados debido a la represión del régimen. Tan pronto como se sabe que un trabajador o trabajadora se identifica con nuestras luchas, empieza a tener dificultades. Por eso ni siquiera nos llamamos "sindicato". En la actualidad la organización tiene 500 miembros en 43 fábricas. Teóricamente en Indonesia hay libertad de organización¹⁴. Se ratificó la correspondiente convención de la OIT. Pero en la práctica no se permite ninguna organización con el argumento de que ya existe el SPSI, el sindicato 'estatal'. Todos los trabajadores y trabajadoras son miembros automáticos del mismo. Pero con los grupos fabriles de ese sindicato no tenemos ningún problema. Por el contrario nos están agradecidos porque podemos defender mejor los intereses de los trabajadores(as). La gente del SPSI siempre debe atender ante todo los intereses de los empleadores.

Por otra parte ABG aventaja al SPSI en conocimientos y experiencias, debido a que estamos especializados en la rama de la confección de ropa. A través de nuestra gente en la administración o el departamento de empaque, obtenemos mucha información p.e. sobre los clientes transnacionales como Marks & Spencer, Levi's o Kenzo, así como sobre los vínculos con otras empresas: subcontratistas, compañías maternas. Coleccionamos etiquetas, facturas, recibos y otros documentos. Por medio de esa información también podemos comparar precios y salarios, evaluar la situación económica de la firma. En dos palabras, podemos entender una serie de conexiones. Esa información la necesitamos para estar preparados en caso de conflictos. La administración de un proveedor de Marks & Spencer se negó a que una trabajadora fuese de inmediato al hospital. Poco tiempo después falleció. La directiva de la firma estaba realmente conmocionada por lo bien informados que

¹⁴ En mayo de 1998 todavía imperaba en Indonesia el régimen de Suharto. Entretanto la situación ha mejorado. Después del golpe contra Suharto el nuevo gobierno tenía que permitir libre prensa y el derecho de organización colectiva)

estábamos. Debido a que esa firma era proveedora de M&S y que a través de la Campaña por la Ropa Limpia celebrada en Gran Bretaña sabíamos que M&S la tenía bajo la lupa, pudimos presionar para demandar y obtener mejoras en las condiciones de trabajo. Fue a gracias a la Campaña por la Ropa Limpia que por primera vez entendimos cómo y cuánto nos explotan. Así pues, los contactos con trabajadores(as) de otras fábricas en Indonesia y la Campaña por la Ropa Limpia fueron un motivo importante que nos llevó a organizarnos. Además de eso, durante la campaña Nike, la industria del calzado indonesia ya había tenido experiencias de conexiones internacionales.

BM: ¿Temes personalmente que se tomen represalias contigo?

EYS: Para mi no ha cambiado mucho, ya que antes participaba activamente en una ONG. Pero mi familia si se encuentra preocupada.

BM: ¿Cuáles son los objetivos de la ABG, en qué se encuentran ustedes ocupadas actualmente y cómo está estructurada la organización?

EYS: La ABG quiere aclarar ante los trabajadores y trabajadoras sobre sus derechos, ayudar en los conflictos laborales y defender los derechos de los trabajadores(as).

La ABG está dividida en regiones. P.e. la región Bakasi, donde hay unas 8 fábricas de vestidos. Tan pronto como se reúnen 10 personas en una fábrica, forman un grupo. El grupo decide por sí mismo lo que desea hacer. Hay dos reuniones semanales. La minoría está al tanto del derecho laboral. Por eso a menudo se vuelve tema en las reuniones. Se discute con intensidad, hasta que todo se aclara. O hablan sobre el Código de Conducta. Ese también es un tema difícil, que consume mucho tiempo.

BM: ¿No choca este compromiso con la carga del trabajo y los oficios domésticos y la posición social de las mujeres?

EYS: Debido al trabajo las reuniones sólo se pueden llevar a cabo los domingos. Pero las mujeres las consideran importantes porque han entendido que cuando luchan juntas, entonces pueden alcanzar algo. Para eso vienen todos los sábados entre las 9 y las 11 a.m. Debido a que la mayoría son musulmanas a esa hora no tienen que ir a la mezquita. Yo misma asisto muy temprano, a las 6 a.m., al servicio religioso.

En noviembre una reunión que se llevó a cabo en un día feriado fue disuelta por la policía. Nos habíamos reunido a propósito en un día feriado, porque sino para poder reunirse se tiene que sobornar a la policía. También durante las huelgas a menudo interviene la policía, nos agarra con violencia y nos insulta, diciendo que no debíamos ser tan desvergonzados. No obstante, la mayoría se mantienen firmes. Los trabajadores y trabajadoras de las fábricas se ubican en el peldaño inferior de la sociedad en la zona de aglomeración de Yakarta. De todos modos se espera que nosotras como mujeres estemos en el segundo peldaño. Pero de momento se da una ola de divorcios, porque en los duros tiempos actuales de la crisis en Asia, muchas mujeres musulmanas no quieren tener nada que ver con hombres desocupados. Las mujeres encuentran más fácilmente trabajo en las fábricas de exportación. Después de mi elección como Secretaria General, yo misma estuve dispuesta a cambiar mi cargo con otro compañero, un hombre ambicioso, que no estaba del todo contento con su posición secundaria. Creí tener muy poca experiencia. Pero algunos amigos me convencieron que no lo hiciera. De todas maneras había sido elegida y tuve que asumir mi cargo.

BM: En el Foro por la Ropa Limpia rendiste testimonio en el caso Levi's Strauss & Co. Levi's Strauss fue uno de las primeras empresas en la rama que adoptó un Código de Conducta. ¿Les ha dejado algo positivo?

EYS: Desde hace 8 años producimos para Levi's, pero no conocemos el Código de Conducta que la misma Levi's dio - supuestamente para mejorar las condiciones de trabajo. A la gente de Levi's sólo le interesa, si alrededor de nosotros está limpio y si la calidad está en orden. Nosotros no les interesamos. Cuando quieren hablar con nosotros, los gerentes seleccionan trabajadores(as) leales a ellos. No debe extrañarnos que Levi's ha llegado a la conclusión que la gerencia está aplicando bien su Código de Conducta. Si los trabajadores(as) conocieran ese código, podrían señalar sus violaciones.

BM: ¿Conocen los trabajadores(as) los Códigos de Conducta de compañías comerciales y artículos de marca como Adidas, Levi's o C&A?

EYS: Adidas es la compañía más conocida ya que es para la que más se produce. Pero en Bogor, p.e., la directiva de la firma no le pasó a ningún trabajador o trabajadora información acerca del Código de Adidas. En otra fábrica en Tangerang (Java), los trabajadores lo conocen pero gracias al Sindicato de Zapatos Deportivos, no por medio de la directiva de la firma.

En una firma proveedora de C&A le informé a los trabajadores(as) sobre el Código de C&A. No les pareció muy relevante para sus intereses. Yo misma sólo llegué a conocer el Código de C&A gracias a Mujeres Trabajando en el Mundo Entero (*Women Working Worldwide*), en Manchester, donde obtuve una copia en inglés. En Indonesia todavía no lo he visto, y por supuesto menos en indonesio.

Trabajadores(as) de un proveedor de Levi's me preguntaron, si no podía informales más acerca del código. Pero yo no disponía ni siquiera de una copia en indonesio.

BM: ¿Sabén los trabajadores(as) que se trata de derechos obligatorios?

EYS: En la fábrica en Tangerang, Adidas ha aceptado el derecho de organización. Sin embargo, se continúa intimidando a los sindicalistas independientes. En la actualidad allí ya sólo trabajan cuatro sindicalistas (mujeres y hombres), los otros han desistido, fueron “idos”. Es decir, los trabajadores saben que esas normas existen, pero ¿qué sentido tiene eso? Allí fueron a la representación de la OIT, para llamar la atención sobre la violación de la convención de la OIT. No obstante, la directiva de la firma asegura que en la fábrica ya existe el SPSI por lo que ya no es necesario ningún otro sindicato.

BM: En la situación actual, ¿tiene algún sentido demandar de modo concreto a que Adidas cumpla con su código? En el código se dice que “es derecho de cada trabajador o empleado entrar en o fundar las organizaciones que personalmente escogiese”.

EYS: Por esa razón el Sindicato de Zapatos Deportivos quería dirigirse de manera directa a Adidas. Pero la directiva de la compañía siempre se interpone.

Otro ejemplo es Nike: la compañía posee la representación central para Indonesia en Yakarta. La gerencia y el personal que producen para Nike, pueden referirse allí. El Código de Conducta de Nike está colgado por todas partes e incluso se imprimió en la parte posterior del carnet de identificación de los trabajadores y trabajadoras. Los funcionarios(as) de esa oficina también hacen con regularidad controles en las fábricas y entrevistan unos 10 trabajadores(as). Sin embargo, la gerencia por lo general sabe de antemano cuando vendrá esa gente, y buscan trabajadores(as) leales para que respondan a sus preguntas, y también les preguntan a los trabajadores(as) para ver si se saben de memoria el código.

En el punto culminante de la crisis Nike y Levi's decidieron pagar un sobresueldo de alrededor de 6 US dólares¹⁵, más

¹⁵ De acuerdo con la tasa de cambio vigente en aquel entonces. La moneda del país se ha desvalorizado rápido.

algo de leche en polvo que en aquellos días tenía aproximadamente el mismo valor. Debido a la desvalorización monetaria y la inflación, 6 dólares equivalían por aquel entonces aproximadamente a un tercio del salario mínimo. En los lugares en que había sindicatos libres aquello se difundió a través de la representación de Nike. Porque como es natural, las directivas de las firmas no querían pagar ese bono de manera voluntaria. Las tuvimos que obligar a que lo hicieran. Y después algunas de las directivas tuvieron la osadía de presentar el asunto como una decisión magnánima de ellas.

Pero también podemos acudir a la representación de Nike para reclamar violaciones del código u otros abusos. Si presentamos el reclamo en los departamentos de personal salimos con las manos vacías. Discutimos las cosas en los grupos de fábrica de los sindicatos libres y entonces acudimos a la representación de Nike en Yakarta. Por supuesto que eso no nos hace más queridos en las gerencias.

Todavía antes de la caída de Suharto, en una firma proveedora de Nike en Bogor, se comenzó organizar un grupo de fábrica del Sindicato de Zapatos Deportivos. El año pasado el sindicato ya tenía 50 miembros. Pero el SPSI denigró a su directiva y fabricó intrigas. Muchos de sus miembros fueron cesados mediante arreglos aparentemente favorables. Uno de los miembros se quejó por su despido y también protestó ante Nike en Yakarta. Entonces la representación demandó a la directiva de la firma para que reinstalara a los miembros del sindicato que habían sido despedidos, lo cual no ha sucedido hasta hoy (junio de 1999). Según las leyes indonesias en caso de un juicio en trámite, la firma tendría que seguir pagando los salarios, lo que por supuesto no hace. Por el contrario, ya se nombraron en las plazas nuevos trabajadores(as). Los argumentos económicos, es decir, las dificultades, la crisis, entre otros aspectos, salen siempre a relucir ante medidas semejantes como buenas justificaciones. La protesta ante Nike no tuvo el éxito

deseado. A ello hay que agregar que los trabajadores(as) tuvieron miedo de iniciar una acción de protesta internacional, porque temían por sus empleos. Desde el AMCR (*Asia Monitor Resource Centre*) en Hong Kong le llegó al sindicato la información de que existía la amenaza de que la fábrica se desplazara a Vietnam.

A menudo resulta más efectivo acudir a la representación de Nike que a las directivas de las firmas. La mayor parte de las veces también contactamos antes la representación de la OIT. Pero lo que realmente sería efectivo, sería ejercer presión sobre Nike para que obligara a que se aplicara su Código de Conducta.

BM: ¿Resulta esto más efectivo que presionar al gobierno indonesio para que haga respetar sus propias leyes?

EYS: No cesamos de dirigirnos a las instancias gubernamentales, porque sabemos que sólo siendo tenaces podremos cambiar algo. Pero simultáneamente se debe impulsar una campaña internacional, para lograr algo también con ayuda de los códigos. Eso lo mostró la historia con la crisis del bono de Nike y Levi's, que sólo fue pagado gracias a la presión internacional.

BM: Cuando se usa un Código de Conducta, ¿surge algún conflicto con la legislación de trabajo nacional, en tanto ésta, por desbordar las demandas de los Códigos de Conducta, resulta "anticuada"?

EYS: La ley indonesia estipula por ejemplo días libres durante la menstruación. Eso no está en ningún Código de Conducta, porque sería una desventaja para las firmas. En muchas firmas las mujeres tienen incluso que probar, en forma degradante, que tienen la regla. Deben observarse tanto las leyes de trabajo como los Códigos de Conducta. Pero de acuerdo con la ley de trabajo, cuando la firma dice que no puede pagar el salario mínimo por supuestas dificultades económicas, puede obtener un permiso de excep-

ción. Por eso sería una verdadera ventaja que el código estipulara el pago del salario mínimo. En cualquier caso el código debería contener una regulación exigiendo que la ley de trabajo nacional se respetara.

BM: ¿Podrían las normas de conducta influir en las posiciones negociadoras de los representantes de los intereses de los trabajadores(as), o incluso ser mal utilizadas para sustituir las negociaciones colectivas? ¿Podría la directiva de una firma decir que las demandas sindicales ya están contenidas en el código y que, por tanto, el sindicato sale sobrando?

EYS: Tenemos el caso de un productor BH con su propio Código de Conducta y 1200 trabajadores y empleados, que debido a la crisis rebajó el 8 por ciento del salario de los trabajadores y ordenó vacaciones forzosas, supuestamente para evitar despidos. Gracias a que sabía lo que estipulaba el código de la firma, el sindicato libre pudo negociar y hacer que se respetaran los derechos de los trabajadores(as). Por el contrario, el SPSI ni siquiera había invocado la ley de trabajo nacional, para lograr algo. Es decir, que en este caso el código fue de ayuda en conflicto planteado.

Por otra parte hay una diversidad confusa de códigos, algunos de los cuales no contienen derechos fundamentales. En esos caso resulta prioritario que se presione a la firma para que adopte esos derechos. Lo ideal sería un código unitario para todos los ocupados en la industria del vestido.

BM: ¿Cómo está la cosa en relación con el derecho de organización? Es evidente que a pesar de las nuevas leyes indonesias que lo contemplan, este derecho fundamental sigue siendo torpedeado por muchas directivas de firmas. Al mismo tiempo, los ministerios de trabajo tienen una influencia grande precisamente sobre este derecho. ¿Debe

no obstante pertenecer el derecho de organización al Código de Conducta?

EYS: Sí, definitivamente. Durante la época de Suharto no podíamos actuar en las fábricas. Pero ya para entonces Nike tenía el derecho de organización entre sus normas de conducta. No era el asidero correcto en vista de la represión del régimen, sin embargo, nos dio aliento y confianza.

BM: Y en la actualidad, ¿pueden ser los Códigos de Conducta de las firmas útiles para la tarea de organizar a los trabajadores(as)?

EYS: Para el reclutamiento de miembros no, porque a menudo no está claro para quién se está cosiendo. Pero si eso queda claro, entonces bien podrían ser útiles.

BM: ¿Coinciden las necesidades de los trabajadores(as) con las demandas, digamos, de Código de Conducta Laboral de la Campaña por la Ropa Limpia? ¿Tienen las trabajadoras otras prioridades que los trabajadores?

EYS: Hemos traducido al indonesio el Código de Conducta Laboral de la Campaña por la Ropa Limpia, repartiendo buen número de ejemplares. Estamos de acuerdo con la selección de las demandas salvo por una adicional. Según las leyes indonesias el jefe de familia, hombre o mujer, recibe un bono familiar. En el Código de Conducta Laboral de Campaña por Ropa Limpia sólo se contempla la igualdad de derecho de los géneros. Ahora bien, resulta que en Indonesia a los hombres se les otorga automáticamente esa bonificación, porque se supone que son los jefes de familia. En el caso de las mujeres se supone lo contrario. De ahí que nunca reciban esa bonificación, aunque de hecho les corresponda. Nosotros exigimos que ese sobresueldo le sea pagado a todas las mujeres, jefes de familia solteras.

BM: ¿Cuántas mujeres pueden encontrarse en esa situación

EYS: Eso no es importante. Se trata del principio. Se supone que lo que las mujeres ganan siempre es un complemento. Pero la verdad es que contribuyen tanto al ingreso familiar como los hombres. ¡Se debe proporcionar a las familias un salario que garantice su existencia!

BM: ¿Es posible la inclusión de las mujeres en la economía de sombra (economía informal) gracias a los códigos de conducta?

EYS: En la economía de sombra las relaciones con los compradores son las más opacas. Resulta difícil encontrar con quién conversar. Por eso no veo cómo los códigos puedan ser relevantes para quienes se encuentran en esa situación. Para la ABG las mujeres que trabajan en su casa no son un grupo designado (*target group*), porque no sabemos cómo debemos proceder. Anteriormente yo también trabajé como costurera en casa. Más tarde, cuando lo supe, me asombró cuántas camisas Lacoste se vendían en Alemania.

BM: ¿Podría la aplicación y propagación de los códigos conducir a que los compradores se esforzaran por tener relaciones más estables con las grandes empresas productoras? ¿Les interesaría eso a los trabajadores y trabajadoras?

EYS: Cuando la calidad no es la esperada, los compradores rompen siempre con cualquier relación comercial.

BM: ¿Tiene sentido gastar más energía en esfuerzos por educar acerca de los Códigos de Conducta? Los ejemplos de Nike y Adidas muestran que las firmas adoptan caminos muy divergentes para la aplicación y comunicación de sus declaraciones de autocompromiso.

EYS: Ya estamos haciendo muchos esfuerzos educativos sobre ese tema, pero no tantos como desearíamos. En espe-

cial el Código de la Campaña por Ropa Limpia motiva mucho a los trabajadores(as).

En nuestro trabajo educativo procedemos así: invitamos a dos miembros por fábrica. En el primer nivel dejamos que los trabajadores y trabajadoras intercambien opiniones sobre sus problemas. Después establecemos las relaciones entre esos problemas y las leyes de trabajo, p.e. las convenciones de la OIT. Hasta ese momento los códigos de conducta juegan un papel subordinado, debido a que muchos productores proveen directamente a firmas que todavía no tienen ningún código. Por el momento este primer nivel nos ocupa mucho. Entre nosotros comenzó apenas hace dos años. En el segundo nivel queremos más tarde celebrar cursos de formación para estos miembros, en los cuales se hablará más de los antecedentes legales. Entonces los códigos jugarán un papel más destacado. El tercer nivel será una verdadera capacitación como representantes de los intereses de trabajadores y trabajadoras.

BM: ¿La ley de trabajo no los motiva de igual forma?

EYS: Cuando aparecen violaciones concretas de la ley de trabajo, las vemos siempre en conexión con la violación del Código de la Campaña por la Ropa Limpia o si es necesario los códigos de las firmas. De esa manera la violación contra la ley nacional adquiere más peso. A menudo hemos perdido procesos restringidos al marco de la ley nacional. Pero cuando se violan leyes de dimensiones internacionales, el proceso simplemente adquiere más importancia.

BM: ¿Qué más debería hacer la campaña en relación con los Códigos de Conducta? ¿Cómo se podrían incluir a los empleados en el control de su aplicación?

EYS: La Campaña por la Ropa Limpia debe adoptar una actitud más decidida en relación con su código, para evitar que las firmas con su política de códigos puedan imponer

sus propios propósitos. Además de eso la realidad de los códigos debe ser comprobada una y otra vez por organizaciones como la nuestra. Cuando el mismo Nike controla, no se puede tener confianza. Nunca hemos visto un control externo.

2.4 La Realidad de Códigos de Conducta en Bangladesh - Los ejemplos de las transnacionales europeas H&M y C&A

Amirul Haque Amin, Secretario General de la Federación Nacional de Trabajadores del Vestido (NGWF) de Bangladesh. Declaraciones dadas en ocasión del Congreso Internacional por la Ropa Limpia (Clean Clothes) “Derechos de Trabajadores y Consumidores en la Industria del Vestido”, durante las sesiones del 2 de mayo del Tribunal Permanente de los Pueblos referente al caso H&M, incluyendo la reacción de la representante de H&M; y declaraciones del 3 de mayo en Bruselas, referente al caso C&A.¹⁶

El ejemplo de H&M:

En Bangladesh hay 3,500 fábricas de vestidos con 1,5 millones de trabajadores(as), de los cuales un 80 por ciento son mujeres. El vestuario constituye el 68 por ciento de las exportaciones de ese país. La industria del vestido proporciona asimismo la mayor cuota de ingreso de divisas. En contraposición, las condiciones de los trabajadores y trabajadoras son las peores que se pueden imaginar.

En muchas fábricas se trabaja para H&M. Me concentro en un proveedor: CPL, donde es obvio que se viola el Código de Conducta de la firma H&M. En CPL trabajan 1,200

¹⁶ Traducido del protocolo de las sesiones por Bettina Musiolek; información adicional en los expedientes de los casos de H&M y C&A del Foro de Bruselas

empleados, de los cuales el 85 por ciento son mujeres. Según el código original, todos los proveedores deben acatar según sus prescripciones. Pero CPL las viola. El código también dice que todos los proveedores deben acatar las leyes nacionales. Pero es obvio que las leyes nacionales relativas al salario, el tiempo semanal de trabajo y las condiciones del mismo, no se obedecen.

El numeral 4.1.4 del código estipula la libertad de organización. Pero los y las trabajadoras de CPL no pueden formar sindicatos y de hecho no tienen ningún sindicato. Cuando la gerencia supo que uno de sus trabajadores pertenecía a nuestro sindicato, lo despidió. Sobre ese caso tenemos pendiente un juicio en los tribunales de trabajo (4x97). Son muchos los trabajadores(as) que se despiden debido a que realizan actividades sindicales.

El numeral 4.1.6 del código prescribe un contrato de trabajo. En la realidad no existe.

El numeral 4.2.1 exige el pago del salario mínimo¹⁷. En Bangladesh el salario mínimo es de aproximadamente 20.66 US dólares. CPL sólo paga 17.77 US dólares.

El artículo 4.2.2 trata sobre la semana laboral. La ley de trabajo fija un máximo de 60 horas semanales. La gerencia de CPL exige 80 horas. El código estipula que las horas extra deben ser voluntarias. La gerencia de CPL considera que son obligatorias.

El numeral 4.2.4 trata sobre las vacaciones por maternidad. Nuestra ley de trabajo establece el pago de tres meses. CPL no le otorga a nadie ese derecho.

El artículo 5.1 discute sobre la limpieza de la fábrica. La fábrica de CPL no es limpia, está atiborrada y es ruidosa.

¹⁷ El Código laboral dice: "El salario debe pagarse de modo regular y puntual, y debe ser justo en relación con el trabajo realizado. El salario mínimo legal señala el nivel mínimo, pero no lo recomienda. - Nota y traduc. del edit.

No tiene ni sala ni comedor.

El Código de Conducta habla de un albergue para los trabajadores(as). Pero CPL no ofrece ninguno, así como tampoco proporciona transporte.

El código habla de instalaciones para el cuidado de los niños. CPL no tiene ninguna.

El código promete primeros auxilios y servicios médicos para los trabajadores(as). Nuestra ley de trabajo predispone que en la fábrica debe haber un médico. CPL no tiene ni médico ni facilidades médicas. Según el código las horas extra deben compensarse de manera correcta. De acuerdo con nuestra ley de trabajo, las horas extra se pagan el doble de lo normal. CPL sólo paga el salario por hora normal.

En el código se prescriben la vacación anual y los días libres en caso de enfermedad. La ley de trabajo de Bangladesh establece 23 días de vacaciones y 14 días en caso de enfermedad. CPL sólo otorga 13 días de vacaciones al año. En la mayoría de los casos tampoco se concede ningún día libre en la semana. A menudo también se exige trabajo nocturno, cosa que en Bangladesh es ilegal.

Con esto consideramos que queda bien documentado el hecho que muchas disposiciones justas del Código de H&M no se cumplen. Este proveedor de H&M no respeta el derecho de organización, no otorga ningún contrato de trabajo, viola el salario mínimo y extiende más allá de lo permitido la jornada de trabajo. Consideramos que H&M debería preocuparse porque el contenido de su Código de Conducta sea respetado. Esperamos que el Tribunal le preste la debida atención a estas quejas de los trabajadores y trabajadoras de CPL., y yo tengo la esperanza de que H&M reaccione como es debido.

Respuestas de Ingrid Schullström (IS), Hennes & Mauritz AB (H&M), Oficina de Compras, Estocolmo.

Decidimos participar en este foro, debido a que la firma y el personal toman muy en serio estos problemas (...) Somos una empresa sueca con negocios en 12 países y la Clean Clothes Campaign (Campaña por la Ropa Limpia en Europa) que ustedes patrocinan, está activa en muchos de esos países.

Comenzaré con CPL. Estoy sorprendida ya que he visitado a esa empresa, si bien, esa visita sucedió antes de que nuestro código entrara en vigencia. Desde entonces no hemos examinado a CPL. En cualquier caso, volveremos a visitarlos. CPL es proveedor de varias empresas suecas. Examiné el caso Badal, que está pendiente en un juzgado laboral, y lo volveré a examinar. No olviden que el código es nuevo y que recién fue distribuido esta primavera. Nosotros tenemos que controlar a 1600 proveedores y sus subsidiarias. El trabajo en el hogar es un problema grande, que resulta difícil de enfrentar. Su prohibición afectaría a muchas mujeres. Las orientaciones de la OIT¹⁸ son muy vagas.

Cuando conversamos con antiguos trabajadores(as) de CPL, no pudimos detectar ningún problema mayor. También puede ser que hayan estado cohibidos.

Hay dos temas principales:

1. Precios bajos significan salarios bajos. Somos una firma muy consciente de los costos, pero compramos tanto en Europa Oriental y Occidental, como en Asia. A pesar de esto, nuestros precios sobre el surtido total son bastante semejantes. Disponemos de una organización horizontal, abierta y trabajamos directamente con los proveedores, prescindiendo de intermediarios. Compramos al por mayor, con la finalidad de reducir costos.¹⁹

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo de la ONU.

¹⁹ En un caso H&M después de enterarse de las condiciones de trabajo catastróficas de un proveedor, le redujo los precios de compra en un 30 por ciento.

2. Podemos presionar a nuestros proveedores, pero no los podemos controlar. Nuestro Código de Conducta es una forma de presionar. Sin embargo, sólo en pocos casos somos los compradores principales, y, por tanto, solos no podemos obtener los resultados deseados.

Preguntas del jurado:

P: ¿Qué intentos ha emprendido H&M, para presionar con otros 'clientes' a sus proveedores? ¿Qué hacen ustedes cuando éstos violan su código o los derechos nacionales?

I.S.: Fuera de Suecia, todavía no hemos hablado este asunto con nuestra competencia. Tampoco disponíamos del código. Pero ahora, con nuestro código, cualquier inspección incluye un acuerdo de cómo vamos a proceder con el proveedor. Por ejemplo, si se violase una ley nacional que prohíbe el trabajo infantil, no nos limitaríamos a despedir al menor, sino que veríamos que podríamos hacer con él. Trataríamos de mandarlo a la escuela.

P: ¿Por qué esperaron tanto para redactar su código? ¿Por qué no actuaron en lugar de reaccionar?

I.S.: Estas demandas no se conocían en los últimos 50 años. Ha sido revisando los medios de comunicación que hemos llegado a conocer los problemas. Probablemente fuimos un poco lentos en hacerlo.

P: Si realmente no existen vínculos entre los clientes y los proveedores, ¿cómo esperan que su código se aplique?, ¿Cómo lo elaboraron?, ¿Quiénes los asesoraron?, ¿Tomaron en cuenta los reglamentos de la OIT?

I.S.: Desde hace más de diez años tenemos una oficina en Bangladesh. Sabemos, pues, lo que allí está sucediendo. Pero el código todavía es demasiado nuevo como para tener reacciones. El código está basado en los reglamentos

de la OIT y en nuestra cultura empresarial propia. Nuestro código va más allá que la Campaña por la Ropa Limpia. Sobre el trabajo infantil consultamos a “Salvemos los niños” (*Save the Children*) y otras organizaciones.

P: Dicen que los precios de la región son bajos y que ustedes no pueden imponer los precios, pero como clientes principales o competidores ustedes pueden ejercer presión. Hablan de tener una organización pequeña - ¿cómo afecta eso a sus propios empleados?

I.S.: Somos compradores pequeños - con frecuencia no más de un cinco o diez por ciento de la producción? Por tanto, no tenemos mucho poder. En cuanto a lo que se refiere a nuestra organización, nuestros empleados parecen estar contentos y se alegran de que no derrochemos ningún dinero.

P: Al parecer en Bangladesh se violan mucho las regulaciones. ¿Qué posición tiene el gobierno ante ese hecho?
Amirul Haque Amin: La producción no está concentrada sino que dispersa. (...) Bangladesh es muy pobre y se da una alta tasa de desempleo. La industria del vestuario ha creado muchos puestos de trabajo. El 68 por ciento de los ingresos de exportación provienen de ese sector industrial. El gobierno se interesa más por los derechos de los empresarios que por los de los trabajadores(as). Y los propietarios provienen de la elite -parlamentarios, exmilitares... -con lo cual queda determinada tanto la promulgación de las leyes como su aplicación. El gobierno está del lado de los propietarios.

P: ¿Tiene H&M una política específica para el trabajo de las mujeres? ¿Tienen ustedes una política respecto a un salario mínimo que garantice la supervivencia (*living wage*), vinculada a sus ganancias? ¿Realizan ustedes las auditorías sociales o el monitoreo (supervisión) independiente?

Ros B. Guzmán, IBON, las Filipinas: La política en las zonas francas de las Filipinas dice “acuéstate conmigo o te vas” (*lie down or lay off*). Los anuncios que ofrecen empleos demandan mujeres jóvenes y agradables. La mayor parte de las plazas las ocupan mujeres, provenientes en su mayoría de la población rural que se ha visto obligada a emigrar a la ciudad. Constituyen una fuerza de trabajo dócil y obediente.

Amirul Haque Amin: El 80 por ciento de los trabajadores(as) de la industria del vestuario son mujeres. Los gerentes prefieren a las mujeres debido a que en nuestra cultura son muy sumisas. Otra diferencia importante es que los hombres gozan de mayor movilidad en caso de despido. Por eso las fábricas prefieren emplear mujeres. Es verdad que en la industria del vestuario -esto no sólo en CPL- existen formas especiales de opresión de las mujeres. P.e. las mujeres que deben trabajar por las noches, a menudo son explotadas sexualmente. Otra forma de acoso sexual se da cuando tienen que abandonar la fábrica muy noche. A las mujeres también se les paga peor que a los hombres. De acuerdo con esta desigualdad, los hombres ocupan predominantemente las posiciones más altas.

I.S.: Tenemos a muchas mujeres empleadas porque tradicionalmente las mujeres se han interesado más en la moda. Internamente las promovemos. En cuanto a nuestros proveedores, únicamente podemos solicitarles que les den igual trato a las mujeres. No olviden que la industria del vestido en Bangladesh ofrece la única posibilidad de trabajo fuera de casa a las mujeres.

El ejemplo C&A: Porque han sido dos ponencias distintas en el marco del “Hearing”.

Amirul Haque Amin en el marco de la ponencia del “Hearing”.

Mi informe para esta discusión tendrá tres partes:

1. Información básica sobre el proveedor C&A
2. Límites del Código de C&A
3. Choques contra el Código de C&A

Muchas fábricas en Bangladesh trabajan para C&A bajo condiciones muy semejantes. Mi exposición versará sobre una de esas fábricas: Stylecraft con 600 trabajadores(as), de los cuales el 90 por ciento son mujeres. La jornada normal se extiende de las 8 de la mañana hasta las 8 de la noche, y algunas veces hasta las 10 de la noche (de las 8:00 a las 20:00 ó 22:00 horas). Con frecuencia se debe trabajar toda la noche. Eso incluye a las mujeres. No hay derecho a un día libre por semana. La jornada semanal típica es de 70 a 80 horas. Las horas extra son obligatorias y no se remuneran como tales.

La luz y la ventilación son insuficientes, además de que hay mucho ruido. El ambiente de trabajo insalubre produce enfermedades. Pero no existe ninguna asistencia médica ni instalaciones médicas, así como tampoco contratos de trabajo o libros de personal. Resulta difícil presentar pruebas, por ejemplo en un conflicto laboral ante los tribunales. El salario está por debajo del salario mínimo legal. Las mujeres no reciben permisos por maternidad, y en la fábrica no hay guarderías infantiles. Las actividades sindicales están prohibidas. En agosto del año pasado un miembro de nuestra organización y otros dos trabajadores(as) participaron en una demostración. Fueron despedidos. En estos momentos (12/5/97) en el Juzgado Tercero del Trabajo se ventila un juicio contra el propietario.

El Código de Conducta de C&A carece de muchos derechos importantes y necesarios... Por ejemplo, no reconoce el derecho a la organización ni el derecho a la negociación colectiva. No obstante, estos derechos están estipulados en

las convenciones de la OIT y de los Derechos Humanos. Se debe establecer la jornada de trabajo para proteger a los trabajadores(as). En muchas fábricas se obliga a los empleados a trabajar 80 horas semanales, lo que produce enfermedades y problemas familiares. Nada de esto está contemplado en el Código de C&A. A pesar de que en todas partes del mundo la mayoría de la fuerza de trabajo es femenina, el Código de C&A no contempla el derecho a los permisos por maternidad o a las guarderías infantiles.

Pero, además, el código no contiene una reglamentación clara acerca del salario, el pago de las horas extra y la protección de la salud. Para mí está claro que este código tiene deficiencias y en su forma actual de ninguna manera protege los derechos de los trabajadores(as). A esto hay que agregar que las normas del código no se ponen en práctica como es debido. Ejemplificando, en el código se habla de proteger el trabajo y la salud, pero en Stylecraft no hay médico ni instalaciones médicas, ni siquiera hay un extinguidor de fuego, y no se adiestra a los trabajadores(as) para protegerse de accidentes laborales. Los portones de la fábrica pasan la mayor parte del tiempo cerrados. En caso de darse una emergencia, los empleados no podrían salir de la fábrica.²⁰ El código habla de que se deben respetar las leyes nacionales. Tenemos leyes con respecto a la contratación, la vacación anual, pagos suplementarios, el salario. Pero esas leyes no son respetadas por los proveedores de C&A en Bangladesh. De manera que no se respetan ni los pocos derechos que tienen los trabajadores(as).

El Código de C&A habla de capacitación y adiestramiento. Ni siquiera hemos podido ver una versión bengalesa del código. Me parece que C&A no hace uso del código, debido a los errores estructurales que contiene. Prescribe que las relaciones entre C&A y los proveedores será supervisada por una organización. Pero de ambos lados hay propietarios, por lo cual esa organización no puede ser indepen-

²⁰ Bangladesh se hizo tristemente famoso por los incendios de fábricas textiles, donde murieron muchos trabajadores(as) al no poder evacuar las instalaciones cuyas salidas estaban cerradas. - Nota del edit.

diente. Los trabajadores(as) y sus organizaciones representativas, así como otras organizaciones, deberían incluirse en ese monitoreo. Sólo de esa manera la supervisión se hará independiente y protegerá los derechos de los trabajadores(as).

Entrevista

Con Amirul Haque Amin, Secretario General de la Federación Nacional de Trabajadores del Vestido (NGWF) de Bangladesh, en ocasión del Congreso Internacional por la Ropa Limpia, celebrado en Bruselas en mayo de 1998.

PREGUNTA: ¿Cómo hacen ustedes para que las mujeres se incorporen a su organización?

A.H.A.: Debido al atraso de la estructura social y la situación complicada de nuestra sociedad, y debido a la posición de las mujeres en esa misma sociedad, a las mujeres les es muy difícil organizarse. Las mujeres tienen que vencer enormes dificultades para llegar a tener la libertad que en general disfrutaban los hombres, poder movilizarse, participar en manifestaciones o encuentros, etc. Por eso, los hombres dominan los sindicatos. La mayoría de mujeres en la industria del vestuario provienen del campo, y tienen una experiencia muy limitada sobre la vida urbana. Vienen a trabajar a la ciudad por una necesidad puramente económica, pero el permiso que les da la familia es para que trabajen, no para que participen en algún tipo de actividad política. Esas son las difíciles condiciones que la NGWF enfrenta, cuando trata de organizarlas.

Según los estatutos de la organización en todos los gremios políticos y a todos los niveles debe haber una representación femenina del 50%. Además, junto a los programas de participación en general, contamos con programas especiales de promoción de la mujer. También hay programas de adiestramiento especiales para las mujeres, encaminados a fortalecer la capacidad de dirección femenina.

P: En concreto, ¿cómo llegan ustedes a las mujeres?

A.H.A.: Tenemos demandas concretas que son propias de las mujeres, como las vacaciones por maternidad, las posibilidades de guarderías infantiles, la igualdad de salarios, la participación con iguales derechos de las mujeres en las posiciones administrativas y de gerencia.

Para poder llegar a las mujeres vamos a las fábricas y hablamos con ellas. Las contactamos a la salida de las fábricas y las invitamos a que visiten las oficinas de nuestra organización. También vamos a sus casas, para discutir con ellas sobre diversos problemas.

P: ¿No sienten temor de hablar con hombres acerca de sus problemas?

A.H.A.: Sí, se sienten un tanto incómodas. Por eso es preferible que esto lo hagan, cuando es posible, organizadoras femeninas. Después voy yo u otros dirigentes de la organización a sus casas y hablamos con sus familias, para convencerlas de que la participación de la mujer en la organización es importante. Hablamos con su padre y su esposo. Deben de darles su respaldo.

P: ¿Qué influencia han tenido la red y las conexiones internacionales promovidas por la Clean Clothes Campaign sobre el trabajo de la NGWF?

A.H.A.: Ante todo es nuestra tarea propia e indeclinable alcanzar algo. Pero al mismo tiempo es cierto que la red internacional y las conexiones han reforzado la sensación de que tenemos amigos en todo el mundo. Déjenme darles un ejemplo que muestra cómo nuestra organización se ha fortalecido participando en la Clean Clothes Campaign. El ejemplo es la lucha de los obreros de Titas Garments (Ropas Tita). En ocho o nueve países se protestó, ante las emba-

jadas de Bangladesh, por la represión contra las trabajadoras) de “Titas”. Eso fue un estímulo muy fuerte para las trabajadoras en su conflicto laboral.

P: ¿Qué piensas acerca de los códigos de conducta, del Código de Conducta de Trabajo de la campaña Clean Clothes y del monitoreo (supervisión) independiente, tal como se ha estado discutiendo en los últimos días aquí en el Foro Clean Clothes de Bruselas?

A.H.A.: De hecho en Bangladesh tenemos una cantidad grande de normas y leyes de trabajo. Pero no se cumplen. Con esa situación como precedente, queremos que se introduzca un código de conducta como un mecanismo jurídico para fortalecer los derechos de los trabajadores(as). Claro que en este asunto hay un riesgo, que surge en el caso de que sólo uno o dos países adopten un código y no todos los que tienen producción de vestidos. La cosa se vuelve peligrosa. El efecto que produciría el hecho de que sólo uno o dos países adoptaran ese código, es que los proveedores obtendrían mayores ganancias en otros países. Eso reforzaría el proceso de desplazamiento de la producción hacia esos países.

P: ¿Cómo utilizas los códigos de conducta en tu trabajo sindical cotidiano?

A.H.A.: De momento los códigos de conducta realmente no se están aplicando. Nos encontramos en una fase inicial de discusión. Tuvimos una discusión sobre el Código de Conducta de la Campaña, para que en caso de su aplicación nos sea verdaderamente útil.

P: ¿Les puede ser útil decirle claramente a los gerentes de un proveedor, digamos de C&A, que ustedes saben que C&A tiene un código de conducta y, por tanto, pretende que su producción sea ‘limpia’, por lo que ustedes exigen que se implemente?

A.H.A.: Hasta el momento no hemos hablado con ningún proveedor de C&A sobre el asunto. Pero sí hablé por teléfono con un gerente de un proveedor de H&M y le exhorté a que pusiera en vigencia el Código de H&M. La posición del proveedor de H&M es que si ahora para cada contrato tienen que firmar un par de papeles, lo hace con gusto. Pero que para una verdadera aplicación de las normas del código no hay ningún incentivo obligatorio.

P: ¿Qué es más efectivo: exhortar a las gerencias de las empresas manufactureras que apliquen los Códigos de Conducta de sus clientes, o exigirle al gobierno que aplique sus propias leyes?

A.H.A.: La posición del gobierno frente a la posición de los propietarios de las empresas productoras es muy débil, debido a que el 68% de los ingresos por exportación provienen de la confección de vestidos. Además de eso, Bangladesh padece una desocupación enorme. El hecho de que este sector absorba 1,5 millones de personas, juega un papel muy importante. Por eso el gobierno tampoco parece inclinarse porque se apliquen las leyes.

Cuando ahora las grandes compradoras transnacionales ejercen presión sobre las proveedoras para que apliquen sus códigos de conducta, se abre una posibilidad de que las normas de trabajo se transformen. Sólo entonces las empresas manufactureras sienten la obligación de observar el código.

P: ¿Entonces consideras que las oportunidades de mejorar las condiciones de trabajo mediante los códigos de conducta de las multinacionales de la moda, son mayores que las oportunidades de obligar al gobierno de Bangladesh a que aplique sus propias leyes?

A.H.A.: En efecto, de momento el procedimiento con los códigos es mejor que esperar a que se cumplan las leyes.

3. Reflexiones finales



A partir de los años 90 se ha forzado la discusión internacional sobre la regulación social de compañías transnacionales a través del instrumento de la responsabilidad corporativa, al mismo tiempo existían discusiones sobre nuevas oportunidades de cláusulas sociales en tratados del comercio. Ambos esfuerzos son intentos de una modernización de los mercados laborales bajo el régimen global y consecuencia de dos décadas de política neoliberal, impuestos por los países del Norte.

Con los aportes de este libro mostramos, con un cierto expticismo, un análisis del instrumento de los Códigos de Conducta y de los sistemas de verificación. Publicamos los puntos de vista de académicos, representantes de ONGs y representantes de los/ las trabajadoras.

No necesariamente significa un pleno rechazo del instrumento o del proyecto de verificación de estándares sociales

definidos en Códigos de Conducta, sino la entrada a una lucha sobre el proyecto político del “Monitoreo Independiente” desde la sociedad civil.

Lo excitante es, que sobre este proyecto existe un movimiento global e invisible. Hoy día un sindicalista en Bangladesh, una sindicalista en Indonesia o en Haití al igual que su colega en Miami sabe que son sistemas de certificación de las empresas transnacionales. También los nuevos actores como Grupos de Derechos Humanos y de Consumidores conocen de los sistemas de certificación y verificación.

Todos ellos trabajan para reivindicar y garantizar los estándares dignos a través de una verificación que incorpore a los/ las trabajadores/ as de manera participativa en lugar de una empresa consultora con fines de lucro.

Cabe mencionar que el comercio de la certificación de empresas transnacionales representa en un negocio de millones de dólares. Mientras tanto se ha convertido en un ideal de consumidores de principios de los años noventa y como un factor económico en los mercados del Norte.

Ninguna transnacional puede actuar en los mercados del Norte sin poder declarar que se produce bajo condiciones justas, independientemente si coincide con la realidad o no.

Contra el sistema de la autocertificación de empresas americanas se organizan protestas como la realizada por estudiantes en contra de el Apparel Partnership Agreement del Código de la Industria de Ropa y Confección estadounidense. Todas las protestas son resultado de la desconfianza que tienen los consumidores, especialmente, cuando sus contactos en los países donde se encuentran los proveedores de las transnacionales continúan denunciando las violaciones laborales que persisten en las empresas de maquila.

Los Códigos de Conductas pueden indicar la privatización de los Derechos Laborales en tiempos de la globalización laboral, al mismo tiempo son la herramienta base de verificación laboral de las empresas de exportación (o maquila), en donde las instancias tradicionales como los Ministerios de Trabajo, y los convenios colectivos pasan a un segundo plano.

Los Grupos de Monitoreo Independiente de la República Dominicana (Magaly Pineda) y de El Salvador fueron los primeros intentos para darle respuesta a este proceso desde el Sur, pequeños proyectos, pero con un impacto grande en publicidad. Estas experiencias dan una idea de lo que puede hacer una verificación y también lo difícil que es el nuevo rol de las instituciones que realizan este trabajo.

Pero, qué exótico debe sonar un Grupo de Monitoreo Independiente de Centroamérica en China, donde la orientación económica hacia la exportación se enfatiza después de la crisis asiática y la reunificación con Hong Kong. La reunificación se abre hacia la transformación de un capitalismo puro sin control desde la sociedad civil o sin la existencia de sindicatos independientes. Allí es el campo de batalla de sistemas de certificación privados, siendo la SA 8000 la más importante. Los Grupos de Derechos Humanos y los sindicatos de Hong Kong invaden las fábricas de China continental, desmantelan en la oscuridad la producción y certificación que llevan a cabo transnacionales alemanes como Otto, Adidas o estadounidenses como Nike.

El intento de nuestro proyecto ha sido acercarse a varias experiencias de sociedades distintas, así como lo son la salvadoreña y la china; donde lo común es la experiencia, que a pesar de todos los sistemas de comercio justo y estándares de certificación, no se mejoran las condiciones de trabajo en forma general.

Aunque, el esfuerzo conjunto de consumidores, estudiantes del Norte, sindicatos en China o ONGs en Centroamérica obliga a las Transnacionales a que cumplan las leyes que se han dado a través de los Códigos de Conducta, hace falta mucho camino por recorrer, existe resistencia de las empresas transnacionales a asumir su responsabilidad respecto de lo que sus proveedores locales hacen en materia laboral.

La existencia de actividades de ONGs y otras formas de organización social muestran en el Norte como en el Sur que las medidas tradicionales de la organización sindical son necesarias pero no suficientes, especialmente cuando no están presentes en la mayoría de las nuevas fábricas de exportación.

Al nivel global, varios actores sociales están en el proceso de búsqueda de mecanismos para poder regular los estándares sociales, formando nuevas alianzas y experimentando con nuevos métodos. Este proceso es mucho más que solo la conformación de “simples” enlaces. Para que el proyecto del Monitoreo Independiente tenga perspectiva y fuerza global, se necesitaría en primer lugar un proceso de concientización de los actores y saber como manejar la información necesaria y los nuevos instrumentos para dominar el discurso sobre la regulación social y expresar nuevos retos para las transnacionales.

¿Qué aprendemos de los artículos sobre Códigos de Conducta? :

- Un Código de Conducta que sea efectivo debe ser monitoreando desde esfuerzos locales y debe involucrar a los/as trabajadores/ as desde el inicio y apoyado por alianzas de consumidores del Norte.
- El problema principal es, que los Códigos de Conducta no resuelven por sí solos los problemas laborales, especialmente el respeto al derecho a la libre sindicalización,

esto debe ser abordado desde un esfuerzo conjunto considerando el rol cada actor, ya sea a través de la organización, la educación o la verificación laboral (contemplados en los códigos).

- Independientemente si los Códigos contienen o no el Derecho de ingresos correspondiente a la subsistencia? tampoco pueden resolver este problema.
- Los Códigos de Conducta en su mayoría son neutrales frente al problema de Género, pese a que la mayor parte de gente que trabaja en las fábricas de exportación son mujeres. Los Códigos definen estándares en el mundo laboral, ningún estándar trata del área reproductiva de la mujer.
- Los Códigos y los sistemas de verificación requiere educación y empoderamiento de los/ las trabajadores/ as, para que puedan ser utilizados adecuadamente. Esta educación deberá estar a cargo de las organizaciones sociales, más de las ONGs que de los sindicatos.
- La mayoría de los códigos de conducta son generales y no tienen jurisdicción nacional, su jurisdicción radica en las empresas transnacionales, quienes deben hacer que sus contratistas locales lo cumplan, pero solo la voluntad de las transnacionales tampoco es garantía de su cumplimiento, el cual debe hacerse en conjunto: organizaciones sociales tanto del norte y del sur que estén directa e indirectamente involucradas en esta nueva forma de producción global.

¿Qué se ha aprendido de los artículos de las experiencias de monitoreo?:

- No ha sido un trabajo fácil, se han encontrado muchos obstáculos y resistencias de las partes involucradas: las

empresas y las organizaciones sindicales. Los primeros les han acusado de ser activistas y los segundos de usurpadores.

- El trabajo es limitado, porque se basa en la “buena voluntad” que tengan las partes para acatar y/o cumplir las recomendaciones realizadas.
- Por si sólo tampoco resuelve el problema laboral, al igual que en los códigos de conducta, es necesario que se realice un trabajo conjunto: con los otros actores del proceso.
- Constituye una buena alternativa, creativa y novedosa, para garantizar el debido cumplimiento de los Códigos de Conducta en las empresas para la exportación. También constituye una alternativa viable y alterna para la resolución y prevención de conflictos, siempre y cuando las partes lo acepten y acaten.
- El hecho que sean instituciones de la sociedad civil con trayectoria, posibilita el reconocimiento ante las transnacionales de las inversiones que realizan las empresas locales a favor de mejorar las condiciones de trabajo como fue el caso de Levi’s Straus en República Dominicana. Los monitores pueden ayudar a las empresas a tener mas contratos de producción.

4. Glosario

AFL-CIO: American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations. Federación Americana de Trabajo - Congreso de Organizaciones de la Industria (EE.UU). Confederación de sindicatos norteamericanos.

AHM: Asociación Hondureña de Maquiladores (Honduras).

AIP/FLA: Apparel Industry Partnership/ Fair Labor Association. La Iniciativa de la Industria del Vestido (AIP)/ Acuerdo de Justicia Laboral de la Asociación (FLA) fue el acuerdo del 2. de noviembre 1998 sobre el Código de Conducta de la Industria de Ropa y Confección de los EE.UU. (Workplace Code of Conduct del 14. de abril de 1997). Este acuerdo define la aplicación de los estándares de este Código y su verificación. Algunos ONG's y sindicatos norteamericanos no firmaron el acuerdo por falta de disposiciones sobre un salario digno y por la extensión de las horas extras encima de los estándares del Código Laboral de los EE.UU. Unos de los más importantes críticos del AIP/ FLA son los Estudiantes Unidos contra los Talleres del Sudor (USAS) (United Students Against Sweatshops), el Centro Interfé sobre Responsabilidad Empresaria (Interfaith Center on Corporate Responsibility), la organización Global Exchange, Comité Laboral Nacional (NLC) y el sindicato de textiles UNITE.

ASIC: Asociación Salvadoreña de la Industria de Confección (El Salvador).

ATEMISA: Asociación de Trabajadoras de la Empresa Mandarin International S.A. (El Salvador).

BSR: Business for Social Responsibility - Negocios con Responsabilidad Social: Organización Norteamer-

ricana que trabaja con Levi Strauss & Co en el monitoreo de sus contratistas y en el marco del FLA/ AIP.

Centro de Solidaridad/ Solidarity Center: Surgió en el marco de la reforma de las tres fundaciones políticas del AFL-CIO en 1997. La fundación para América Latina se llamaba American Institute for Free Labor Development/ Instituto Americano de Desarrollo del Sindicalismo Libre (AFLD) y era en primer lugar un instrumento de la contrainsurgencia en la época de Reagan y Bush.

CBI/ ICC y Paridad Textil con el TLC: Caribbean Basin Initiative/ Iniciativa de la Cuenca del Caribe y la Paridad Textil. El CBI/ ICC del año 1983 ha sido un programa de promoción de la región de la Cuenca del Caribe de los EE.UU. Este programa contenía beneficios arancelarios para diversos productos de exportación, excepto productos de textiles. Por lo tanto habían diversas iniciativas políticas para extender los beneficios de la CBI a productos textiles. Se intentó lograr sobre todo una paridad arancelaria con México que goza a partir del año 1994 los beneficios del TLC.

CBERA: Caribbean Basin Recovery Act. La Acta de Recuperación de la Cuenca del Caribe del año 1983 ha sido la plataforma legislativa para establecer la CBI/ ICC en 1984 .

CIPAF: Centro de Investigación de Acción Femenina (República Dominicana), veáse Grupo de Monitoreo de la República Dominicana.

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

CODEMUH: Colectiva de Mujeres Hondureñas (Honduras).

Código de Conducta: Un conjunto de disposiciones sobre las condiciones de trabajo que resumen las expectativas de las compañías respecto de los contratistas.

COVERCO: Comisión de Verificación de Códigos de Conducta (Guatemala). Este proyecto ha sido fundado por tres ONGs para observar la situación de los Derechos Laborales en Guatemala. En 1999 se dedica a la verificación del Código de Conducta de Liz Claiborne en proveedores de Guatemala.

D.O.L.: Department of Labor/ Ministerio de Trabajo de los EE.UU.

EMI: Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras.

ETI: Ethical Trade Initiative - Iniciativa de Comercio Etico de Gran Bretaña.

FESITRAINCOSH: Federación Sindical de trabajadores de la Industria de la Costura y Similares de Honduras.

FITTIVCC: Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Textil, Vestuario, Cuero y Calzado.

G.A.O.: U.S. General Accounting Office. Oficina de Controlaría de los EE.UU.

GEXPONT: Grupo de Exportadores No Tradicionales de Guatemala. Aquí están organizados Maquiladores y Exportadores de productos del Agro no tradicional.

GMIES: Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador.

Grupo de Monitoreo de la República Dominicana: Grupo de organizaciones y personas que tomaron parte en el monitoreo de las compañías contratistas de Levi Strauss en la República Dominicana en 1998 según el Estándar SA 8.000.

IBFG/ CIOSL: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

ILO/ OIT: International Labour Office/ Organización Internacional de Trabajo.

IPA/ EAI: Iniciativa para las Américas/ Enterprise of the Americas Initiative. La IPA del año 1990 ha sido el programa de cooperación externa del Gobierno de Bush para preparar el Area Latinoamericana por el Tratado de Libre Comercio (TLC).

MONITOREO INDEPENDIENTE: Proceso en el que un organismo independiente verifica normas de derechos humanos internacionalmente reconocidos, leyes nacionales y códigos de conducta. Los grupos de monitores de Centroamérica y del Caribe insisten en que las leyes nacionales y los convenios son prioritarios.

NAFTA/ TLCN/ TLC: North American Free Trade Agreement/ Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

NLC: National Labor Committee for Human Rights in Central America. Education Fund in Support of Worker and Human Rights in Central America. Comité Nacional del Trabajo. Fondo de Educación en Apoyo para los Trabajadores y para los Derechos Humanos en América Central (EE.UU.).

OMC: Organización Mundial del Comercio.

RCMSTM: Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila. Conformado por seis ONG's de Mujeres de Centroamérica: MEC (Nicaragua), MAM y C.O.M. (El Salvador), CODEMUH (Honduras), GRUFEPROMEFAM y AMES (Guatemala).

SA 8.000: El SA 8.000/ Estándar SA 8.000 es un estándar internacional de certificación elaborado por la Agencia por Prioridades Económicas (CEPAA). CEPAA una agen-

cia privada de los EE.UU. con fines de lucro. El objetivo ha sido mantener un estándar de certificación uniforme y auditable. Ya comienza a tener un papel importante en la Cuenca del Caribe donde están previstos miles de auditorías según el SA 8.000. El Estándar SA 8.000 está basada en un catálogo de normas de responsabilidad social -, es decir, en un Código de Derechos principales. Allí se refiere a los Convenios de la OIT, a la Convención de las Naciones Unidas sobre Trabajo Infantil y a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Y también contiene la libre asociación y la negociación colectiva.

SETMI: Sindicato de Empresa de Trabajadores de Mandarin International (El Salvador).

UNITE: Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees. Conferderación de los Sindicatos Textiles de los EE.UU.

USAID: U.S. Agency for International Development. Agencia de Desarrollo Internacional (EE.UU.).

USGSP: U.S. Generalized System of Preferences. Sistema General de Preferencias Arancelarias de los EE.UU. que arregla por ejemplo la importación de productos textiles al mercado Estadounidense de manera bilateral.

WWW: Women Working Worldwide/ Mujeres Trabajando en todo el Mundo. ONG de Mujeres de Gran Bretaña que sostiene un proyecto sobre Comercio Mundial y Derechos de Mujeres Trabajadoras y coordina la Campaña el Labor Detrás de la Marca.

ZPE: Zona Franca para la Exportación.

5. Bibliografía Recomendada

Aguilar Guillén, José Victor/ Arriola Palomares, Joaquín: El impacto del NAFTA en el proceso de integración de América Central y sus implicaciones para los sectores populares. Caso El Salvador. FUNDE (Fundación Nacional para el Desarrollo). San Salvador 1996

Altenburg, Tilmann/ Nuhn, Helmut (Coordinadores): Apertura Comercial en Centroamerica. Nuevos Retos para la Industria. DEI/ Friedrich Ebert Stiftung, San José 1995

Anner, Mark Sebastian: La Maquila y El Monitoreo Independiente en El Salvador. IDHUCA, CENTRA, Tutela Legal, Arzobispado de San Salvador. San Salvador 1998

Asamblea Legislativa de El Salvador. Decreto No. 405, 3 de septiembre de 1998

ASIC (Asociación Salvadoreña de la Industria de la Confección): Manual para el Cumplimiento de los Principios de Observación Laboral y Ambiental. San Salvador 1998

Bickham Mendez: Creating Alternatives for Resistance: Gender and the Politics of Transnationalism in Nicaragua. University of California, Davis 1999

Bickham Mendez, Jennifer/ Köpke, Ronald: Mujeres y Maquila. Respuestas a la Globalización: Organizaciones de Mujeres Centroamericanas en medio de la Competencia y Cooperación Transnacional en la Industria Maquilera. Ediciones Heinrich Böll. San Salvador 1998

Bonacich, Edna/ Cheng, Lucie/ Chinchilla, Norma/ Hamilton, Norma/ Ong, Paul: The Apparel Industry in the Pacific Rim. Philadelphia 1994

Campaña Ropa Limpia: Deshaciendo la madeja: testimonios sobre la explotación laboral en el sector textil. Barcelona 1999

- CEPAA* (Council of Economic Priorities Accreditation Agency): Social Accountability 8.000. London 1997
- CEPAA*: Guidance Document for Social Accountability 8.000. London 1997 B
- CEPAA*: Comments and Corrections regarding the SA 8.000 System. London 1999
- CIPAF* (Centro de Investigación de Acción Femenina): Apuntes acerca de los códigos de conducta en las empresas transnacionales. Santo Domingo 1999
- CODEH* (Comité para la Defensa de los Derechos Humanos en Honduras): Informe sobre la situación de los Derechos Humanos de los Trabajadores en las Plantas Maquiladoras de Honduras. San Pedro Sula 1997
- CODEMUH* (Colectiva de Mujeres Hondureñas): Trabajo Sí pero con Dignidad. Choloma, Pt. Cortés 1999
- CIOSL* (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres): El infierno de los nuevos Paraísos Fiscales. La represión antisindical en las Zonas Francas. Brüssel 1996
- Declaración Conjunta*: Empresarios de la Industria de la Maquila y Centrales Obreras acuerdan trabajar unidos pro del progreso de esta vital sector productivo, en: La Prensa (Honduras) 30.8.1996
- EMI* (Equipo del Monitoreo Independiente de Honduras): Denuncia de un Convenio. San Pedro Sula, 9.2.1999
- Ethical Trading Initiative (ETI)*: Objectives, Principles, Information Program for its members. London 1998

Fair Labor Association. Apparel Industry Partnership: Preliminary Agreement. New York 2. November 1998

Flores, Mirna/ Kennedy, Mirta: Trabajadoras de las Maquilas en Villanueva: Mujeres Jovenes, Familia y Vida Cotidiana. CEM-H. Tegucigalpa 1996

Galbraith, John Kenneth: A journey through economic time. Houghton Mifflin Co. Boston 1994

GAO United States. General Accounting Office/ National Security and International Affairs Division: FOREIGN ASSISTENCE. U.S. Support for Caribbean Basin Assembly Industries. Report to Congressional Requesters. Washington D.C. 1993

GMIES: Grupo de Monitoreo Independiente El Salvador: Primer Informe Público del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. CENTRA. San Salvador 1997

Guerra-Borges, Alfredo: La integración centroamericana ante el reto de la globalización (Antología). Coordinadora Regional de Investigaciones Económicas y Sociales. Managua 1996

Hernández Chávez, Alcides: Centroamerica y su inserción de la globalización, en: Revista Centroamericana de Economía. Mayo-Diciembre 1996. Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Tegucigalpa 1996, 60-85

ILO (International Labour Organization/ Sectoral Activities Programme): Globalization of the Footwear, Textiles and Clothing Industries. Report for discussion at the Tripartite Meeting on the Globalization of the Footwear, Textiles and Clothing Industries: Effects on Employment and Working Conditions. October, 28 - November, 1. Geneva 1996

Interfaith Center On Corporate Responsibility: Independent Monitoring Working Group Progress Report. New York 1996

Keck, Magret E./ Sikkink, Kathryn: Activists beyond Borders. Advocacy Networks in International Politics. Ithaka and London 1998

Kennedy, Mirta/ Cardoza, Melissa: Mujeres en la Maquila. el caso de la ZIP Choloma. Centro de Estudios de la Mujer-Honduras CEM-H. San Pedro Sula 1995

National Labor Committee In Support of Worker and Human Rights: The Neediest & The Greediest. Companies That Continue to Violate Human & Worker Rights. New York, 1998 A

National Labor Committee In Support of Worker and Human Rights: The People's Right to Know Campaign. A call for Corporate Disclosure New York 1998 B

National Labor Committee In Support of Worker and Human Rights: Behind Closed Doors. The Workers Who Make Our Clothes. University Students Investigate Factories in Central America. New York, 1998 C

Moody, Kim: Workers in a Lean World. Unions in the International Economy. London 1997

OIT (Organización Internacional del Trabajo/ Oficina de Actividades para los Trabajadores <ACTRAV>): La Situación Sociolaboral en las Zonas Francas y Empresas Maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana. Proyecto RLA/94/MO9/NOR. OIT. San José 1996

Paredes, Maritza: La Maquila, una ventana de oportunidades o un callejón sin salida para las mujeres. Ponencia para la Reunión Tripartista de Países que poseen Zonas Francas Industriales (ZFI). Geneva, 2. de octubre 1998

Pérez Rodríguez, Luís/ Amaya L., Ana Lissette (Coordinadores): Zonas Francas en Centroamérica. Antología. Managua 1996

Pérez Saínz, Juan Pablo: De la Finca a la Maquila. Modernización capitalista y trabajo en Centroamérica. FLACSO. San José 1996

Portella de Castro, María Silvia/Wachendorfer, Achim (Coordinadores): Sindicalismo y globalización. La dolorosa inserción en un mundo incierto. Editorial Nueva Sociedad. Caracas 1998

Price Waterhouse: Baseline Study of Population Affected by Export Processing Zones. Price Waterhouse/ USAID Report. USAID Contract 522-9106-C-00-2023-00. Washington 1992

Price Waterhouse: Update of Baseline Study of Honduran Export Processing Zones. Price Waterhouse/ USAID Report. USAID Contract 522-9106-C-00-2023-04. Washington 1993

Quinteros, Carolina/ García, Gilberto/ Góchez, Roberto/ Molina, Norma: Dinámica de la Actividad Maquiladora y Derechos Laborales en El Salvador. Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA). San Salvador 1998

Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila: Una alternativa desde las mujeres: CÓDIGO DE ETICA. Managua 30.4.1997

Ruíz, Marisol/ García Gilberto: Condiciones laborales de mujeres y menores en las plantas de la Maquila Coreana y Taiwanesa en El Salvador. CENTRA (Centro de Estudios del Trabajo)/ Programa de Derechos Humanos y Libertades Sindicales en El Salvador. UITA/ Centro de Refugiados Centroamericanos, Los Angeles/ Fundación Paz y Solidaridad CC.OO. España. San Salvador 1996

Safa, Helen: Export Manufacturing, Sustainable Development and the Feminization of Labor in the Dominican Republic, Center of Latin American Studies. University of Florida 1998

- Safa, Helen*: Free markets and the marriage market: structural adjustment, gender relations, and working conditions among the Dominican women workers. Center for Latin American Studies. University of Florida. Gainesville, 28. Februar 1998
- Sanahuja, José Antoni, Sotillo, José Angel (Coordinadores)*: Integración y desarrollo en Centroamérica. Más allá del libre comercio. Madrid 1998
- Sassen, Saskia*: Globalization and its Discontents. New York 1998
- Schone Kleren Campagne (Belgium/ Flanders)*: Reader. International Workshop on Independent Monitoring of Codes of Conduct. Brüssel, May 4th 1998
- SOMO (Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen)*: Monitoring Working Conditions in the Garment & Sportswear Industry. Amsterdam 1997
- UNITE*: Special Unite Overnite... A Final Push against Fast Track. New York 6.11.1997
- UNITE*: Commentary from UNITE on AIP "Preliminary Agreement". New York 8.11. 1998
- U.S. Department of Labor/ Bureau of Interntional Labor Affairs/ Robert Reich (Secretary of Labor)*: The Apparel Industry and Codes of Conduct. A Solution to the International Child labor Problem? Washington 1996
- U.S. Department of Labor/ Bureau of International Labor Affairs*: By the Sweat & Toll of Children. Volume IV. Consumer Labels and Child Labor. Washington 1997
- Vargas, Leiner*: Competividad y Politica Industrial. El Caso de Costa Rica. San José 1994

- Walker, Ian*: Mercados regionales de trabajo y localización de las Zonas Industriales de Procesamiento para Exportaciones en Honduras, en: Altenburg/ Nuhn 1995, 165-189
- Women Working WorldWide*: Mujeres Trabajadoras Y Códigos de Conducta: Informe Del Taller Regional En Asia. London 1999 A
- Women Working WorldWide*: Mujeres Trabajadoras Y Códigos de Conducta: Informe Del Taller Regional en Centroamérica. London 1999 B
- Wood, Adrian*: North-South Trade. Employment and Inequality. Oxford 1994
- Yanz, Lynda/ Jeffcott, Bob/ Ladd, Deena/ Atlin, Joan - Maquila Solidarity Network (Canada)*: Policy Options to Improve Standards for Women Garment Workers in Canada and Internationally. Ottawa 1999
- Yates, Michael D.*: Does the U.S. Labor Movement have a future?, in: Monthly Review Press Volume 48 Number 9. New York, February 1997.
- Zeldenbrust, Ineke/ Ascoly, Nina*: Codes of Conduct for Transnational Corporations: An Overview. International Restructuring in Industries and Services (IRENE). Tilburg 1998

Direcciones de las/ los autores

Bob Jeffcott y Lynda Yanz
Maquila Solidarity Network
606 Shaw St., Toronto, Ontario
Canada, M6G 3L3.
E-mail: perg@web.net

Amirul Haque Amin
National Garment Workers Association (NGWA)
Bangladesh
E-Mail: unity@bdmail.net

Dr. Ronald Köpke
Infostelle El Salvador
(Campaña por la Ropa Limpia)
Hermanstraße 30, 33602
Bielefeld, Alemania
Tel y Fax: 0049/ 521 4942649
E-mail: ronald.koepke@arcormail.de

Edna Bonaccich
Universidad de California, Berkley y Los Angeles
Estados Unidos
E-mail: ebonacic@wizard.ucr.edu

Jille Esbenhade
Universidad de California, Berkley
Estados Unidos
E-mail: jille@uclink4.berkley.edu

Angela Hale
Women Working Worldwide
Room 126, MMU Humanities Building
Rosamond Street. Manchester
Gran Bretaña
Tel.: 0044/ 161 2471760
Fax: 0044/ 2476 333
E-mail: women-ww@mcr1.poptel.uk

Aída Carolina Quinteros
Maestría Centroamericana en Sociología,
4° piso del Edificio de la facultad de
Ciencias Sociales, Ciudad Universitaria
Rodrigo Facio, San Pedro/ San José
Costa Rica
Tel: 00506/ 2855789
E-mail: cquinter@racsa.co.cr

Norma Molina
Grupo de Monitoreo Independiente/ CENTRA
Col. Y Redondel El Roble, Avda. B, No. 213
San Salvador
El Salvador
Tel: 00506/ 2251002
E-mail: GMIES@insatelsa.com

LARIC (Labor Rights in China)
Trini Leung
International Liaison Hong Kong Confederation of Trade Unions
19 floor, Nathan Road, Yaumatei, Kowloon, Hong Kong
China
Tel: 00852/ 27708668
Fax: 00852/ 27707388
E-mail: hkctu@hk.super.net

Eduard Fritsch
Informationsstelle El Salvador
Heerstraße 205
53111 Bonn
Alemania
E-mail: salva@link-lev.de

Emelia Yanti Mala Dewi Siahaan
ABG, Asosiarsi Buruh Garment
Jarkarta
Indonesia
E-mail: sisbikum@pacific.net.id

Volker Frank
c/o Ruth Engel
Casilla 17115150
Quito
Ecuador
00593/ 6956595
E-mail: vfrank@im.pro.ec

Magaly Pineda
CIPAF, Centro de Investigación para la Acción Femenina
Cale Luís F. Thomas No. 358
Santo Domingo
República Dominicana
00809/ 5635263
E-mail: cipaf@aacr.net
E-mail: cipaf@tricom.net

Serapina Cha My-kyung
PSPD, People's Solidarity for Participatory Democracy
Seoul
Corea del Sur
E-mail: serapina@kdischool.ac.kr
E-mail: soback@kornet.nm.kr

