

LA INDUSTRIA DE ROPA E INDUMENTARIA EN CENTROAMÉRICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

GRUPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE DE EL SALVADOR (GMIES)¹

ABSTRACT

■ *Existe una nueva forma de hacer valer derechos laborales en la globalización, a través de la presión del público consumidor a las compañías transnacionales. La demanda de empresas más responsables y de un comercio con justicia es cada vez más conocida y, en algunos países empobrecidos, existen casos en los que las corporaciones se han vinculado con acciones que pretenden superar violaciones a derechos humanos. Por otra parte, los grupos de activistas transnacionales son nuevos actores políticos y existe un nuevo escenario global para las luchas reivindicativas. Sin embargo, se hace necesario conocer el beneficio de estos esfuerzos en las personas trabajadoras, pues habría que examinar si estas acciones han solucionado violaciones a derechos humanos y qué efectos han tenido en los países donde hay maquiladoras. Este artículo resume un estudio de casos realizado en el año 2006 en El Salvador y Honduras, que se enfocó en conocer los límites y las potencialidades de los esfuerzos por politizar al mercado y al público consumidor para generar condiciones más justas para quienes trabajan en Centroamérica.*

■ *Globalizazioan lan-eskubideak baliazteko forma berria dago konpainia transnationalei kontsumitzaileek egindako presioaren bidez. Enpresa arduratsua-
goen eta bidez egindako merkataritzaren eskaera geroz eta ezagunagoa da eta zen-*

¹ Este artículo presenta algunos resultados de: QUINTEROS, C. y VALENCIA, A. «¿Puede humanizarse el mercado? Globalización y sus efectos en las condiciones de trabajo en Centro América», Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, Fundación Carolina.

bait herrialde pobretutan, giza eskubideekiko bortxakeriak gainditu nahi dituzten ekintzei lotu zaizkie korporazioak. Bestalde, ekintzaile-talde transnazionalak eragile politiko berriak dira eta errebindikazio-borroketarako eszenatoki orokor berria da. Hala ere, abalegin horien onura pertsona langileetan ezagutarazi behar da; nola-nahi ere, aztertu behar da ea ekintza horien bidez giza eskubideekiko bortxakeriak konpondu al diren eta zer ondorio izan dituzten ezkututzen dituzten herrialdeetan. Artikulu honek 2006. urtean El Salvadorren eta Hondurasen izandako kasuen laburpena jasotzen du. Erdialdeko Amerikan lanean dihardutenentzat baldintza bidezkoagoak sortzeko merkatua eta kontsumitzaileak politizatzeke ahaleginen mugak eta potentzialtasunak ezagutzera bideratu zen.

■ *There is a new way of asserting labour rights under globalisation; through public consumer pressure on multinational corporations. The demand for more accountable companies and those with fair trade practices is becoming more widely known, and in some impoverished countries, there are cases in which corporations are linked to activities which attempt to cover up human rights violations. On the other hand, multinational activist groups are new political players and there is a new global stage for protests. However, to understand the benefits of these efforts for working people, these actions would need to be studied to see if they have solved human rights violations and to understand the effects they have had in the countries where manufacturing facilities exist. This article summarises a study of cases made in 2006 in El Salvador and Honduras, which focused on understanding the limits and potentials of efforts to politicise the market and the public consumer to generate fairer conditions for people working in Central America.*

1. Introducción

Debido en buena medida a las estrategias empresariales para ampliar el mercado, el público consumidor se ha vuelto un actor con un peso propio y con cierto protagonismo frente a las compañías multinacionales. Las marcas buscan cautivarlo y mantenerlo fiel a su producto. El consumo está en el centro del interés de las marcas y el mercado, como lugar en que se realizan las mercancías, ocupa un espacio central en las sociedades capitalistas actuales.

En la industria de la indumentaria existen compañías de ropa que venden en tiendas especializadas y que alcanzan a un público consumidor preocupado por el prestigio que le da el uso de tal o cual etiqueta. Otras, en cambio, están interesadas en atrapar consumidores a través de los bajos precios de sus productos y no venden, necesariamente, en tiendas especializadas sino en minoristas. Sin embargo, en ambos casos se trata de empresas que comercializan ropa más que fabricarla.

Y es que, si bien algunas manufacturan sus productos, cada vez es más pronunciada la tendencia a desligarse del proceso de la fabricación y, por ende, todo el trabajo se hace a través de un complejo sistema de contrataciones, subcontrataciones, licencias y aprovisionamientos que desvinculan a las grandes compañías transnacionales del acto de producción mismo. Así, resulta aún más complicado responsabilizar a las marcas por el mal desempeño en el respeto a derechos humanos que tienen las fábricas pues, no obstante que moralmente sí tienen una responsabilidad, ésta no ha llegado a ser vinculante.

Sin embargo, el interés de las marcas por cautivar al público consumidor no ha pasado inadvertido para los activistas de derechos humanos. La imagen de las marcas constituye la piedra angular de grandes compañías de indumentaria y es, asimismo, su talón de Aquiles. Esta vulnerabilidad ha sido aprovechada por los activistas laborales alrededor del mundo para exigirles cuentas sobre el trato que reciben las personas que elaboran sus mercancías.

Así, grupos de activistas en los países consumidores han descubierto que las campañas de denuncia y exposición de abusos que comprometen la imagen de las marcas y que podrían afectar sus ventas, son una forma efectiva de involucrar a las grandes compañías transnacionales en la resolución de problemas en las fábricas maquiladoras, aunque no existan mecanismos legales que les obliguen.

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

En medio del mundial de fútbol de 2006, activistas de la Campaña *Ropa Limpia* y trabajadoras de maquilas salvadoreñas se apostaron en las entradas de los estadios de fútbol en Alemania para denunciar las pésimas condiciones de trabajo de la fábrica Hermosa que, desde El Salvador, producía para Adidas, Nike y Russell. Hermosa había cerrado sus instalaciones en medio de un escándalo de violaciones a derechos laborales² y las trabajadoras y activistas habían dirigido sus críticas a estas marcas, al mismo tiempo que demandaban al Estado salvadoreño por inacción frente a los abusos (ICR, 2007).

Para julio de 2007, las trabajadoras seguían sin que sus demandas fueran atendidas. Sin embargo, Adidas, motivada por la campaña de denuncia, inició un cabildeo ante el gobierno salvadoreño para que éste remediara la situación de las trabajadoras y para que sus instituciones mejoraran su monitoreo de cumplimiento a las propias leyes en este país centroamericano. Esto representa una forma de involucramiento sin precedentes de las marcas en la resolución de violaciones a derechos laborales en las fábricas que elaboran sus productos.

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

En el caso de algunas empresas como Nike, que ha estado expuesta a múltiples campañas de denuncia sobre malas condiciones de trabajo en sus fábricas proveedoras, las ventas se redujeron sensiblemente luego de 1995 —año pico en materia de denuncias— y los beneficios trimestrales se redujeron en un 70% hasta 1999, fecha en que estos rendimientos se recuperaron. Sin em-

² La fábrica Hermosa había sido denunciada desde hacía varios años por organizaciones de solidaridad alemanas por violaciones a la libertad de organización, horas extras forzadas y no pagadas, y malas condiciones de seguridad e higiene ocupacional, entre otros abusos, pero Adidas desestimó las denuncias. A lo largo del año 2005, a Hermosa se le comprobaron éstas y otras violaciones a las leyes laborales, tales como que dejó de pagar salarios completos a las trabajadoras y que por más de 10 años había estado descontando a su personal las cotizaciones al Seguro Social y fondos de pensiones, pero que no había entregado estos dineros a las instituciones correspondientes. El propietario y representante legal de esta empresa ha sido el primer empresario en ir a prisión por este delito, en El Salvador.

bargo, esta mejora no parece haber sido producto de un alza en las ventas, sino a costa, según la misma empresa, de una reducción de personal y de contratos (Klein, 2001).

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

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

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

Poco a poco, el llamado de los activistas y de las personas trabajadoras ha movido a las marcas a actuar y Centroamérica ha sido un terreno fértil para estas acciones. En Guatemala, Honduras y El Salvador se dieron las primeras experiencias en que marcas de ropa —Phillips Van Heusen, Gap y Katie Lee— aceptaran responsabilidad por las violaciones a derechos humanos cometidos por subcontratistas en estos países.

En medio de este auge del interés por la responsabilidad empresarial, se destaca la publicación del informe de la empresa Gap del 2004 sobre la situación de

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

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

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

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

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

Sin embargo, con el paso de los años las marcas comenzaron a involucrarse, ya fuera de manera unilateral o a través de iniciativas multisectoriales, donde las mismas compañías convocaban a activistas, sindicatos y otras instancias ante-

⁴ Esta compañía reporta más de 600 proveedores.

riormente confrontadas con las transnacionales por las denuncias de abusos. Estas iniciativas establecen regulaciones que deberían aplicarse en toda la industria y a nivel global, especialmente para las cadenas de suministro de las compañías. Las más conocidas son las de la Asociación de Comercio Justo (FLA, por sus siglas en inglés), las del Consorcio de Derechos de los Trabajadores (WRC, siglas en inglés) y las de la norma social *Accountability* SA 8000. Asimismo, hay algunas otras iniciativas europeas tales como la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) y la Campaña *Ropa Limpia* (CRL).

La FLA fue el primer código multisectorial en la industria de la ropa y la indumentaria. Reúne a las empresas más grandes de ropa en los EEUU, tales como Reebok, Nike, Liz Claiborne, Phillips Van Heussen, Adidas, entre otras. Su origen se remonta a 1996 con la *Apparel Industry Partnership* (AIP), auspiciada por la administración del presidente Clinton en los EEUU, con la participación de empresas, sindicatos y ONG. Posteriormente, ante la imposibilidad de concertar sobre temas álgidos, tales como salario para vivir y monitoreo independiente, los sindicatos y varias ONG se separaron de la AIP y se reorganizó como FLA.

El WRC es una iniciativa derivada de los estudiantes universitarios aglutinados en *United Students Against Sweatshop* (USAS) y el sindicato de la industria textil UNITE. Su universo de trabajo son las prendas de ropas con licencias de las universidades y su código de conducta requiere que las marcas con licencias para producir la ropa de las universidades miembros del WRC lleven a cabo una divulgación completa de la situación laboral de las fábricas en que se elaboran los productos.

Por su parte, la SA 8000 representa uno de los códigos de conducta con más altos estándares. El mismo fue formulado dentro de una amplia alianza amplia de ONG, sindicatos y empresas, entre las que destacan Amnistía Internacional, la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria del Vestuario, Calzado y Cuero y Toys R Us, entre otras. La SA 8000 retoma elementos de gestión comprendidos en las Normas ISO, pero aplicados al cumplimiento de estándares en derechos humanos.

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

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

La Campaña *Ropa Limpia* sostiene que las auditorías sociales ejecutadas desde las marcas y desde algunas iniciativas multisectoriales no siempre dan información exacta acerca de violaciones tales como libertad de asociación, horas extras forzadas, maltrato, entre otras. En buena medida esto se debe, por un lado,

a que las visitas de los auditores son cortas y anunciadas, lo cual da oportunidad para que la gerencia prepare el establecimiento para la inspección. Por el otro, la población trabajadora y sus organizaciones son marginadas del proceso. Finalmente, los inspectores suelen ser auditores comerciales con poca relación con el mundo obrero y no siempre consiguen incorporar un enfoque de género en una industria cuya mano de obra es predominantemente femenina (CRL, 2005).

Otros estudios, como el de la organización inglesa Ethical Trade Initiative (ETI), sostienen que, si bien la aplicación de códigos de conducta ha conseguido algunas mejoras para las personas trabajadoras en aspectos como seguridad e higiene ocupacional, horas laborales, jornadas de trabajo, prohibición del trabajo infantil e, incluso, algunos aumentos de salarios, aún no se revelan mejoras sostenibles en derechos relacionados con la no discriminación en el empleo, acoso sexual, maltrato y libertad de asociación. Además, aunque las mujeres han obtenido algunas ventajas en cuanto a la protección en la maternidad, los factores de iniquidad de género se mantienen en la fábrica (ETI, 2006).

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

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

Vale aclarar que éstos resultan relativamente más sostenibles cuando las intervenciones se hacen en conjunto con trabajadores, trabajadoras, organizaciones laborales, activistas, entre otros, y se involucra al Estado y a los empresarios de los países en que los abusos han sido reportados. Sin embargo, en ningún caso, como señala la ETI (2006), se han visto mejoras en la superación de la pobreza de los países receptores de empresas maquiladoras y mucho menos en la condición de grupos altamente vulnerables, como trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

En Centroamérica, en virtud de los esfuerzos realizados, las organizaciones laborales y los analistas coinciden en afirmar que las maquilas de hoy no son las maquilas de inicio de los años noventa. Y es que, si bien la maquila sigue siendo

uno de los sectores donde más se reportan abusos a la población trabajadora, algunas de las peores violaciones a los derechos humanos se han minimizado notablemente. Cuáles son estas mejoras y cuáles serían algunas explicaciones al respecto, son algunos de los temas que abordamos en este artículo.

Para ello partimos del siguiente supuesto: el mero reconocimiento de que las empresas tienen responsabilidades y no sólo derechos es un avance para la lucha por los derechos humanos. Sin embargo, a pesar de ello nos preguntamos: ¿Cuál es el beneficio real de la intervención de las marcas en las condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras? Si bien se han reportado casos exitosos, ¿cuál es el efecto multiplicador de la responsabilidad corporativa de las grandes transnacionales para los países ricos? Finalmente, a efecto de englobar todas estas inquietudes, ¿es posible humanizar al mercado?

2. ¿Cuál es el problema que estamos estudiando?

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

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

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

Las fábricas centroamericanas donde se elaboran bienes de indumentaria, conocidas como maquilas, han experimentado cambios importantísimos en los últimos años como producto de la intervención de empresas transnacionales de ropa.

La maquila de ropa e indumentaria es un área productiva con características particulares y diferentes de otros sectores de las economías nacionales centroamericanas. Por un lado, forma parte de la integración a los procesos de globalización y mantiene un fuerte vínculo con sectores productivos y actores más allá de las fronteras nacionales. Por el otro, en tanto que concentra una población trabajadora mayoritariamente femenina, perfila un nuevo tipo de clase trabajadora con consecuencias importantes en la participación de actores en acciones reivindicativas dentro de este sector.

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

Existen abundantes denuncias sobre incumplimientos de los derechos laborales en estos sitios, en especial al derecho de la organización sindical. Asimismo, también se reportan casos frecuentes de acoso sexual, horas extras forzadas y no siempre pagadas de acuerdo a la ley, y abuso de la contratación temporal. Estas empresas tampoco cuentan con políticas de capacitación y transferencia de tecnología o destrezas, por lo que no constituyen un vehículo para la capacitación y crecimiento del personal ni para el desarrollo de las industrias nacionales.

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

Durante 2005 algunos de los pronósticos comenzaron a hacerse realidad. Según una investigación que hemos realizado con base en información de prensa, en ese año cerraron aproximadamente 100 fábricas y se perdieron un total de 61.500 puestos de trabajo en Guatemala, El Salvador, Honduras y Costa Rica (Quinteros, 2007).

Dicha información consigna que, aunque se evidencian algunas nuevas inversiones, tales como plantas para la producción de hilos, telas y accesorios necesarios para la producción de ropa, las oportunidades de empleo generadas por estas fábricas no son iguales para todos. Los puestos no son suficientes para cubrir los que se han perdido y es muy probable que las mujeres no se vean favorecidas. La división genérica del trabajo observada al interior de las maquilas tradicionales indica que los hombres suelen concentrarse, más que las mujeres, en las labores que utilizan mayor maquinaria y tecnología. Así, si en las empresas que están llegando hay un fuerte componente de capital tecnológico, probablemente las mujeres no tendrán las mismas oportunidades que los hombres de colocarse en ellas.

Peor aún, las nuevas exigencias para las empresas que se quedan demandan rapidez en la entrega y flexibilidad. Una producción «más rápida», «más flexible» y «más barata» puede tener consecuencias negativas para las personas trabajadoras. «Más rápido» implica pedidos de última hora, penalizaciones por entregas tardías y, en consecuencia, jornadas más largas, horas extras forzadas, fatiga y lesiones. «Más flexible» implica cambios de pedidos imprevistos y picos de producción frecuentes y no planificados; con lo cual se favorece la existencia de una bolsa de fuerza laboral flotante, sin estabilidad laboral, contratos eventuales y subcontratación descontrolada. Finalmente, «más barato» implica incentivos a bajar los costos de producción del lado de la mano de obra —salarios y prestaciones—, así como disminuir inversión en seguridad e higiene en el lugar de trabajo.

Esta situación se mantiene por la conjunción de varios factores tales como los altos niveles de desempleo en los países anfitriones, lo que obliga a la población pobre a venderse a cualquier precio para cualquier trabajo, y una aplicación flexible de las leyes laborales en las empresas maquileras.

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

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

Las redes de activistas pueden operar a escala nacional enfocándose en provocar cambios sobre el Estado del cual forman parte. También operan —y cada

vez con mayor frecuencia— como redes transnacionales de activistas originadas por la interacción de diversos actores involucrados en la defensa de ciertos temas que, pese a no coincidir en el mismo espacio geográfico, comparten principios, ideas y valores (Keck y Sikkink, 1998).

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

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

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

En Centroamérica somos testigos en primera persona de cómo la presión internacional ha incidido en la resolución de los conflictos militares en décadas anteriores. Actualmente, es bastante evidente que el interés de grupos defensores de derechos laborales en los países desarrollados consigue que las compañías transnacionales se vinculen en sus acciones. Así, cada vez más, las marcas de ropa parecen más interesadas que los ministerios de Trabajo de la región en resolver violaciones a derechos humanos y mala aplicación de la propia ley laboral (Quinteros, 2002). Sin embargo, no hay que perder de vista las causas que

mueven a las empresas a actuar de cierta manera, las cuales, en muchas ocasiones, no coinciden con aquéllas que motivan a los grupos defensores de derechos humanos.

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

Además, las acciones emprendidas en defensa de derechos de la población trabajadora de la maquila no necesariamente tienen, en muchas ocasiones, como blanco al Estado. Como se ha visto al principio de este artículo, los blancos de las quejas y a quien se le reclama actuar es a las marcas.

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

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

Una de las herramientas novedosas que se han usado para enfrentar la falta de confianza en el Estado para resolver violaciones a derechos laborales es la aplicación de sistemas de monitoreo de códigos de conducta corporativos. En principio, aunque no son vinculantes a la legislación nacional en ningún país, son de cumplimiento obligatorio para todos sus proveedores, contratistas y subcontratistas por razones de negocios.

En sus inicios muchos pensaron que los códigos representaban solamente un intento de las empresas para mejorar su imagen. Sin embargo, en muy poco tiempo, el debate colocó a estos códigos en el centro de las luchas por mejores

condiciones de trabajo y su aplicación ha tenido algunos efectos positivos en las empresas maquiladoras.

Las áreas en que se han visto cambios con mayor frecuencia dentro de las fábricas son las de seguridad e higiene ocupacional, trato, respeto a horarios de trabajo y disposiciones legales en materia de vacaciones, aguinaldos, seguridad social y otras estipuladas en cada país. Incluso, en el tema de libertad de asociación es posible verificar que la empresa monitoreada tiende a mejorar su desempeño en el respeto del derecho de la población trabajadora a organizarse (ETI, 2006). No obstante, vale aclarar que los cambios en esta última área son limitados y, generalmente, no se traducen en la creación de sindicatos, sino, más bien, en la conformación de Comités de Higiene y Seguridad Ocupacional, entre otros.

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

El trabajo infantil y el maltrato físico, situaciones comunes en las empresas maquiladoras a principios de la década de los años noventa, son otros problemas en que los códigos de conducta han contribuido a erradicar prácticamente en las fábricas.

Algunos estudios sostienen que el público consumidor en los principales mercados de EUA y UE cada vez se interesa más seriamente en el consumo políticamente correcto y está dispuesto, incluso, a pagar un poco más por un bien que haya sido elaborado con respeto a los derechos de las personas que lo trabajaron. Uno de estos estudios (Elliot y Freeman, 2000) expresa que hay suficiente evidencia para sustentar tal afirmación y citan varias encuestas. En una de ellas se conoce que muchos consumidores pagarían un poco más por un bien elaborado bajo condiciones de trabajo apropiadas. Los entrevistados dijeron que podrían pagar hasta un 28% más del valor de un producto de 10 dólares, y un 15% más de uno de 100 dólares. Cerca de dos tercios de los encuestados manifestaron que bajo ninguna circunstancia comprarían una camiseta hecha en pobres condiciones laborales o ambientales, el tercio restante dijo que sí lo haría, pero sólo si le otorgasen un descuento. Según estos autores, los consumidores promedio piensan más o menos así: «Realmente no quiero enterarme que mis ropas están hechas en malas condiciones. Pero si me doy cuenta, quiero que las condiciones mejoren para poder disfrutar otra vez del consumo de este producto». La razón por la que las campañas logran tener efectos disuasivos es porque al público consumidor sí le importa.

La práctica ha hecho evidente que, en algunas ocasiones, es más rápido resolver casos de abusos a la población trabajadora a través de la intervención de las marcas que mediante la acción estatal. Los escasos sindicatos independientes que alguna vez existieron en El Salvador probablemente hubieran enfrentado mayores dificultades, sin la intervención de Gap, Liz Claiborne, Phillips Van Heussen o los estudiantes universitarios de los EEUU, pues se debe resaltar la política clientelista existente en el país. Por otro lado, estas compañías se han encargado, muchas veces, de presionar a sus proveedores para resolver otros problemas laborales, además de los sindicales, que procesados a través de las instancias estatales correspondientes hubieran demorado mucho tiempo y no habría certeza de que los fallos favorecieran a las personas trabajadoras.

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

Estas empresas se han acreditado muchos derechos a lo largo de su existencia y cada vez reclaman mayores libertades para negociar con el mínimo de responsabilidades. Los tratados de libre comercio, tan en boga hoy día, responden precisamente a esta situación. Además, los Estados mismos se encargan de facilitar la entrada a los países del Sur y hasta subsidian las actividades de estas empresas, bajo la esperanza de captar inversiones y empleos que no se han podido crear en el entorno nacional.

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

El escenario hace que nos preguntemos con mayor urgencia acerca de los límites y las potencialidades que ofrecen los esfuerzos por humanizar el mercado y el comercio internacional en relación con la mejora de las condiciones de trabajo en la región centroamericana, particularmente en las maquilas donde las condiciones podrían empeorar todavía más.

3. ¿Hay cambios?

A juzgar por las denuncias que se hacen públicas (GMIES, 2002-2006; ORMUSA, 2006), no parece haber muchas mejoras. Todavía se reportan despidos injustificados, horas extras no pagadas y forzadas, prestaciones de ley no cubiertas, incluidas las cuotas para prestaciones de salud y vejez. Sin embargo,

vale aclarar, algunas de las violaciones más graves han disminuido en la última década.

El Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador⁵ (GMIES, 2003), a través de sus informes públicos sostiene que, con base en las fábricas que habían monitoreado, si bien no es posible anunciar estados de cumplimiento totales en ninguna fábrica, sí es viable verificar mejoras en algunos asuntos tales como la formalización de contratos de trabajo, la facilitación de prestaciones como vacaciones, descanso semanal y compensatorio, despidos de mujeres que regresaban de su descanso post natal, seguridad e higiene ocupacional.

Sin embargo, no se han logrado erradicar problemas como malos tratos y acoso sexual, ni se ha solucionado lo relacionado con el pago de prestaciones, la libertad de asociación y la equidad en políticas salariales. Tampoco se ha conseguido controlar las jornadas excesivamente largas y las horas extras no pagadas. En fin, aunque hay mejoras en temas que tienen un claro impacto en la calidad de las condiciones de trabajo, no se ha logrado afectar dos de los pilares básicos de este sistema de producción: los bajos salarios y las jornadas intensas y largas.

El GMIES reporta que los incumplimientos guardan una relación importante con el desinterés de la mayoría de las marcas clientas de empresas maquiladoras. Y es que si bien, tal y como se ha mencionado a lo largo de este artículo, algunas marcas presionan por cambios, otras prefieren mirar hacia otro lado ante los abusos de sus proveedores y sus socios.

Además, algunos informes sobre responsabilidad social hablan de una fatiga de las auditorías (WBG, 2003) entre las fábricas que reciben muchas de estas inspecciones a lo largo del año. Otros estudios, como el realizado por Maquila Solidarity Network (MSN, 2005), sostienen que, por el contrario, «múltiples compradores con distintos programas de monitoreo podrían estar promoviendo mejoras y aprendizajes».

El GMIES, por su parte, afirma que los enfoques en materia de cumplimiento y las interpretaciones de las normativas laborales son tan diversos entre las marcas que los mensajes que reciben los proveedores son vagos y contradictorios. Ante un mismo hecho, una marca puede ver una violación a los derechos humanos y otra podría interpretarlo como respeto a su código de conducta.

Una empresa podría mantenerse en un mejor nivel de cumplimiento si su cliente así lo exige, pero si éste se va de la empresa o si deja de enviar pedidos de producción por un tiempo, los retrocesos en las fábricas comienzan a surgir. Así,

⁵ El GMIES lleva más de diez años monitoreando condiciones de trabajo en las maquiladoras y en otras empresas que trabajan como subsidiarias o subcontratas de marcas y compañías transnacionales.

GMIES ve un problema de sostenibilidad de los progresos conseguidos a través del monitoreo y las auditorías independientes de códigos de conducta en empresas maquiladoras.

Otra organización independiente que hace monitoreo de códigos de conducta en Honduras expresa temores parecidos. En el informe publicado en el 2005, el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) sostiene que, si bien una marca puede cumplir con sus obligaciones legales aun en casos de cierres de la fábrica, los constantes y sorpresivos cierres siguen presentando un desafío para la sostenibilidad de las mejoras y para el manejo de la responsabilidad empresarial a lo largo de toda la cadena de producción global. Según el EMIH, esto se explica por la desconexión entre discursos y prácticas de las grandes marcas. Mientras, por un lado, se le pide a la empresa que mejore sus niveles de cumplimiento de derechos laborales, por el otro se le pide que baje los precios hasta el punto de hacer más largas las jornadas de trabajo, bajar prestaciones, salarios y beneficios para su personal. Así, es posible observar, por un lado, que las decisiones de negocios de las grandes marcas no están todavía vinculados con las prácticas y los discursos de responsabilidad empresarial (EMIH, 2005). Por el otro, se advierte que las causas que mueven a las empresas a presionar a las fábricas que laboran para ellas no es, realmente, una preocupación por las condiciones de la población trabajadora, sino, más bien, las ansias de incrementar sus ganancias a través de la mejora de su imagen.

Fuera de los casos que reporta el GMIES, en El Salvador hay fábricas en las que se han conseguido algunas mejoras gracias, esencialmente, a la intervención de las marcas, pero luego caen. En un artículo escrito hace algunos años (Quinteros, 2002) se mencionó a varias empresas en las que se logró formar un sindicato luego de que las marcas respondieran a quejas por violaciones a la libertad sindical⁶. Ninguno de esos casos se mantiene en el 2009. Las fábricas en las que las personas trabajadoras habían logrado constituir una organización cerraron sus puertas, cambiaron de cliente o los directivos sindicales cambiaron de empleo sin renovar la junta directiva, entre otras. Phillips Van Heussen, una de las marcas que intervino a favor de unas trabajadoras despedidas por razones sindicales, dejó de producir en El Salvador y la empresa cayó vertiginosamente en sus niveles de cumplimiento, hasta que finalmente cerró.

Igual situación se presenta en el resto de la región. Camisas Modernas, la fábrica modelo en Guatemala, cerró sus instalaciones en el 2000. Algunas otras empresas que habían tenido buena reputación en el manejo de su personal, tales

⁶ En ese artículo se reporta de al menos tres empresas instaladas en El Salvador donde los trabajadores habían conseguido formar un sindicato luego de la intervención de las marcas Phillips Van Heussen, Liz Claiborne y Gap. Asimismo, se reportaba que el consorcio de universidades estadounidenses que fabrican ropa con el logo de sus centros de estudio intervino en un caso más para apoyar a los trabajadores que estaban formando un sindicato.

como Koramsa⁷, debieron reducir su personal en una buena proporción como resultado de la reestructuración de la industria a escala global sucedida a partir del 2005.

En Honduras se encuentra el caso de la marca canadiense Gildan Activewear que tenía algunas plantas de producción instaladas en la zona norte del país. Según la sistematización del caso elaborada por Maquila Solidarity Network (MSN, 2002), a partir de una investigación efectuada por el EMIH, era posible afirmar que la empresa violaba leyes hondureñas e incurría en algunas otras prácticas abusivas.

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

La MSN logró que varias organizaciones de activistas en EEUU y Canadá —algunas de ellas accionistas o clientes de la marca— presionaran a Gildan a ejecutar. El EMIH, por su parte, consiguió integrar una red de apoyo y denuncia a escala nacional con otras organizaciones hondureñas.

Gildan se resistió a hacer cambios y más bien, para julio del 2004, anunció el cierre de la empresa. El cabildeo de organizaciones nacionales e internacionales se intensificó y se acudieron a instancias multisectoriales tales como la FLA —de la cual Gildan era miembro activo— para tramitar quejas sobre la conducta de esta marca. Entre las organizaciones participantes de esas quejas estaban, además del EMIH, sindicatos hondureños y la misma MSN. Simultáneamente, se le solicitó al WRC —pues Gildan también es una marca que produce para las universidades— una investigación sobre las plantas en Honduras que concluyó con la ratificación de la investigación original efectuada por EMIH y la MSN.

Dichas instancias multisectoriales pusieron en aprietos a Gildan al anunciarle que su membresía quedaba condicionada al cumplimiento de las recomendaciones de los informes del EMIH y MSN. Así, Gildan aceptó reunirse con MSN —aunque no con EMIH— y articuló un plan de remediación para la empresa en Honduras.

La empresa había cerrado en el mes de septiembre del 2004, pero Gildan ofreció reabrir una planta y dar prioridad a trabajadores y a trabajadoras que hu-

⁷ Koramsa es una de las fábricas más grandes de la región centroamericana y tenía cierta reputación de cumplimiento. Esta empresa contaba con más de 10.000 trabajadores y trabajadoras en 2004. Sin embargo, reportes de la prensa guatemalteca en el año 2006 informan que la planta había reducido su personal en 4.000 personas (Quinteros, 2007).

bieran laborado en la planta cerrada. También se comprometió a brindar otras prestaciones a su personal y asumió compromisos adicionales tales como la aceptación de un monitoreo independiente de las condiciones de trabajo. Gildan cumplió con sus compromisos, aunque todavía se escuchan quejas y denuncias sobre esta empresa. Es decir, aun los casos en que una empresa alcanza niveles importantes de respeto a los derechos laborales, éstos no siempre son completos ni sostenibles. Existen demasiadas variables que vuelven poco estables las mejoras obtenidas.

Distinto es el caso en el que se consiguen cambios que afectan a la industria a escala nacional. Sergio Chávez⁸, funcionario del Comité Nacional Laboral (CNL), una organización activista en los EEUU y que ha trabajado más de veinte años en Centroamérica, apoya la idea de que en la maquila sí se han dado algunos cambios, entre los que menciona la eliminación del trabajo infantil, una disminución notable del maltrato físico —aunque sigue habiendo maltrato verbal— y la eliminación de pruebas de embarazo. Un estudio sobre las condiciones de trabajo en las maquilas hondureñas coincide con esta afirmación y sostiene que, si bien existen aún muchas violaciones laborales no resueltas, habría disminuido la contratación de niñas para jornadas y ritmos laborales inadecuados a su edad y constitución (Sierra *et al.*, 1997).

Yolanda Guirola⁹, otra activista y feminista salvadoreña del Centro de Estudios para la Mujer (CEMUJER), manifiesta que también ve un cambio en la apertura de las fábricas a las relaciones con las ONG. Su organización ha logrado entrar a varias empresas a capacitar a trabajadoras y a trabajadores sobre la ley de VIH que, entre otras cosas, contiene prohibiciones a solicitar o realizar pruebas de VIH al personal y augura penas para los empresarios que violen esta disposición. Asimismo, reconoce que la población trabajadora conoce más de sus derechos y que se animan con mayor frecuencia a realizar denuncias en casos en que la empresa no esté cumpliendo.

Por su parte, Maritza Paredes¹⁰, del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras, también admite que, a raíz de las acciones reivindicativas llevadas a cabo en las maquilas hondureñas, se habría mejorado en el trato a mujeres embarazadas y se habría eliminado el trabajo infantil en las maquilas. Asimismo, las acciones emprendidas desde 1992 y 1993 con algunas marcas iniciaron procesos que permitirían regular y penalizar el acoso sexual en la Ley de Igualdad de Oportunidades, pues anteriormente no estaba incluido dentro de la legislación secundaria. Las maquilas hondureñas, además, ya no reportan casos de maltrato físico a las personas trabajadoras ni de privación de libertad, que era una práctica relativamente frecuente a principios de los años noventa.

⁸ Entrevistado el 16 de abril 2007.

⁹ Entrevistada el 23 de mayo de 2007.

¹⁰ Entrevistada el 24 de abril de 2007.

En el caso salvadoreño es posible observar cómo a partir de las exigencias de la maquila y de las marcas se gestaron, al menos, dos cambios interesantes que no sólo afectan a la industria sino al país en general. Uno de ellos es la prohibición de pedir prueba de embarazo como requisito a las mujeres que buscan empleo. La otra se refiere a la penalización de las evasiones de pagos de prestaciones de salud y pensiones. Las dos situaciones implicaron reformas legales y ambas se realizaron más o menos en el mismo período.

Sin embargo, vale aclarar, en este punto, que estos cambios no fueron producto, exclusivamente, de las presiones de las marcas, sino que, para que se insertara en la agenda nacional, los mismos tuvieron que ser retomados y respaldados por organizaciones no gubernamentales, particularmente aquéllas vinculadas con temas de género, y por partidos políticos interesados en transformar las condiciones de vida de la población trabajadora en general. Así, es posible observar que, para la existencia de cambios a escala nacional, no basta la presión a las marcas, sino que es imprescindible la intervención de varios sectores de la sociedad, a efecto de producir transformaciones que no se reduzcan a un ámbito particular.

De igual manera, en el caso hondureño es más evidente la erradicación del trabajo infantil en la maquila, luego de las campañas emprendidas por el CNL y por el Comité de Derechos Humanos de Honduras (CODEH) a principios de los años noventa. Éstas han impulsado otras campañas y luchas para la erradicación del trabajo infantil en otros sectores productivos. Además, distintas organizaciones que trabajan en la defensa de derechos laborales en las maquilas comentan que también ha habido un cambio sobre la solicitud de pruebas de embarazo. De igual manera, se promulgó la Ley de Igualdad de Oportunidades en la que se explicita la prohibición del acoso sexual. Finalmente, es también válido resaltar que Honduras, a diferencia de El Salvador, cuenta con los sindicatos más activos de la región y su participación en las acciones efectuadas en su territorio es bastante visible e intensa.

Sin embargo, es conveniente aclarar que, si bien existen beneficios que se han extendido a la industria y que, incluso, se han multiplicado a nivel nacional, el nivel de cumplimiento sigue siendo bajo.

Por ejemplo, las reformas legales en El Salvador, no obstante que han minimizado la discriminación por maternidad, no han promovido de manera suficiente la protección a este derecho. Asimismo, se tienen leyes que penalizan con cárcel a empresarios que se apropien de las cotizaciones de la seguridad social de la población trabajadora, pero eso no ha solucionado todavía el problema, pues la inactividad del Estado y la falta de involucramiento de otros actores sociales han impedido que esta ley sea efectiva. Y es que, vale aclarar, no basta la simple promulgación de la ley por parte del Órgano Legislativo sino que es necesaria, además, la voluntad política por parte del Estado para hacerla cumplir.

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

4. Valoraciones

Resulta evidente que las acciones exitosas que se realizan en fábricas pueden tener efectos positivos inmediatos para el personal de dichas empresa. Probablemente no se logren modificar los problemas más sentidos por la población trabajadora, tales como los bajos salarios y las jornadas extensas, que son, asimismo, parte de los conflictos estructurales de la industria. Sin embargo, estas personas sí podrían recibir un alivio, al menos temporal, para algunos de los derechos que les son violentados: mejoras en seguridad e higiene ocupacional y regulación de contratos y algunas prestaciones. También es posible encontrar mejoras en el trato y en la libertad sindical aunque, en este caso, las mismas sean aún efímeras.

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

Más que el Estado, las marcas y las compañías transnacionales son el objetivo de las campañas y son éstas quienes realmente tienen mayor capacidad de resolver las quejas y presionar por los cambios dentro de una fábrica. Sin embargo, eso mismo conlleva a que los logros obtenidos sean tan poco sostenibles en el tiempo y en el país, sin el involucramiento de otras organizaciones sociales y del Estado: las marcas no son dueñas de las fábricas y pueden dejar de ser clientas o, incluso, salir de un país de un momento a otro.

Y es que, las marcas no mantienen pedidos en volúmenes y precios constantes con sus proveedores y, por lo mismo, su poder de presión es fluctuante. Las pequeñas victorias conseguidas a nivel de empresa no son sostenibles, a me-

nos de que trasciendan el ámbito de la empresa y logren colocarse en la agenda nacional. Esto, a su vez, se consigue cuando hay organizaciones, sobre todo nacionales, que retomen el tema, lo hagan público y realicen trabajo de incidencia para provocar cambios en las leyes o en las prácticas nacionales.

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

- Importancia del liderazgo local: Existen mayores posibilidades de tener éxito con una campaña en los casos en que los sindicatos locales pueden ejercer un rol central y mantener presencia activa en la fábrica, pero también a escala nacional e internacional.
- Apoyo nacional y regional: Las organizaciones nacionales e internacionales juegan un rol vital para apoyar a trabajadores y a trabajadoras que se encuentren en medio de una campaña de denuncia, ya que dan mayor credibilidad a la demanda.
- Comunicación Norte-Sur: Ya que son campañas sin exclusividad nacional, es importante que exista una buena relación y comunicación entre las organizaciones. Esta alianza no siempre está desprovista de conflictos, especialmente en el momento de definir agendas, prioridades y, sobre todo, a la hora de la negociación de los planes remediales.
- Múltiples puntos de presión: Es imprescindible relacionarse con las marcas, sus accionistas y otros clientes a nivel internacional. Por otro lado, en el país maquilador habría que buscar presionar a las fábricas y al gobierno mismo.

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

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

ganizarse, expresarse libremente, hacer demandas al Estado y, en general, hacer un contrapeso a las desigualdades generadas por el mercado.

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

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

5. Conclusiones

Como ha podido observarse, existen algunos avances para quienes trabajan en las maquilas después de más de diez años de aplicación de códigos de conducta y de involucramiento de las marcas, hasta cierto nivel, en la resolución de violaciones a derechos laborales.

Se han conseguido algunas mejoras en los lugares de trabajo y en la industria se erradicó el trabajo infantil. Además, gracias a la visibilidad que los problemas laborales adquirieron a raíz de la exposición de los abusos, se obtuvieron leyes y reformas legales que podrían favorecer la no discriminación laboral a mujeres por razones de embarazo y la protección a la maternidad. De igual manera, se penalizó fuertemente la apropiación indebida de las retenciones de ley para pagos de prestaciones de salud y pensiones.

Adicionalmente, cuando se hizo evidente la vulneración a escala nacional e internacional, se puso en la agenda problemas que luego fueron retomados por otros actores para conseguir reformas de leyes y medidas de alcance nacional tales como discriminación a portadores de VIH en El Salvador, acoso sexual en Honduras, entre otras.

Sin embargo, estas mejoras no son suficientes ni en cuanto a la calidad de condiciones de trabajo y de vida, ni en cuanto a su sostenibilidad o a su multiplicación en la industria y en los países. Los trabajadores y las trabajadoras si-

guen con salarios bajos, jornadas de trabajo intensas, malos tratos, inestabilidad en el empleo. Asimismo, las demandas por violaciones a derechos laborales siguen llegando a oficinas de activistas y defensores de derechos laborales.

Al igual que otros trabajos sobre los efectos de los códigos de conducta (MSN, 2007; ETI, 2006; CRL, 2005), se concluye que, a nivel empresarial, se evidencian con relativa rapidez algunas mejoras en seguridad e higiene ocupacional, regulación de algunas formalidades de los contratos de trabajo, trato, regulación de jornadas de trabajo y pago de prestaciones. Sin embargo, tal y como afirma el GMIES (2002 y 2003), es posible colegir que las regulaciones sobre trato, libertad sindical y regulación y pago de horas extras son ganancias extremadamente vulnerables que pueden variar radicalmente en cuanto la marca que exige el cumplimiento salga de la fábrica o deje de colocar pedidos de producción. Adicionalmente, los tiempos que se viven en este momento son extremadamente convulsionados, ya que los cierres de empresas están a la orden del día y nadie garantiza que las mejoras que se hubieran obtenido van a ser parte de la vida laboral en otras empresas.

Las marcas, a veces obligadas por la presión y otras por iniciativa propia, han sido actores clave en algunas de las mejoras obtenidas y en algunos de los efectos multiplicadores que las mismas pudieran haber generado en los países.

Así, regresando a nuestra pregunta original, ¿puede humanizarse el mercado? Desde los casos que se han abordado es posible afirmar que el alcance de los esfuerzos en ese sentido es limitado. Las acciones han estado enfocadas en presionar a las marcas y a las compañías transnacionales para resolver violaciones a derechos laborales cometidos en los lugares en que se fabrican sus productos, a través de la denuncia pública y la amenaza, aunque sea velada, de una disminución en las ventas.

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

Gracias a esta politización del mercado y del público consumidor se ha conseguido dotar a las transnacionales de deberes. Incluso, algunas se han colocado como parte interesada en la resolución de problemas, pero estas luchas se han mantenido resolviendo casos particulares, más que obteniendo mejoras estructurales en toda la industria indumentaria. Las prácticas de negocios no se han acoplado los compromisos sociales de las marcas.

Y es que no debe perderse de vista que las acciones sobre las empresas se han orientado, hasta este momento, a «apagar fuegos» y no necesariamente a atacar las

raíces estructurales de la industria global de indumentaria. Los bajos salarios y las jornadas largas e intensas se mantienen aun en empresas que cumplen con los códigos de conducta, las leyes laborales y las buenas prácticas exigidas por las marcas.

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

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

Por otro lado, algunos de los mejores esfuerzos se hacen al margen de los Estados, y se olvida que la sostenibilidad de las mejoras y su multiplicación no pueden conseguirse sin él y sin el respaldo de actores locales que le den continuidad y vigilancia a las mejoras.

Los códigos de conducta empresariales o multisectoriales, con todo el aporte que han tenido, no pueden ser sustitutos de las leyes nacionales. Algunas de las iniciativas de responsabilidad empresarial cometen el equívoco de ver los códigos de conducta como alternativas a la ley, lo que no contribuye a la sostenibilidad y a la multiplicación de los progresos obtenidos.

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

Bibliografía

- CAMPAÑA ROPA LIMPIA, CAPÍTULO ESPAÑA (2005): «Información sobre Empresas» (www.ropa Limpia.org).
- CIOSL (2005): «República Dominicana y Haití: Hacer frente al Grupo M».
- EMIH (2005): «Informe Público 2005», Mimeo.
- ETHICAL TRADE INITIATIVE (2006): «The ETI code of labour practice: Do workers really benefit?» (www.ethicaltrade.org).

- GAP (2004): *Social Responsibility Report*.
- GMIES (2002): «Informe de verificación en 4 fábricas proveedoras de Gap Inc en El Salvador».
- , (2002 y 2003): «Informes públicos».
- , (2003, 2004, 2005 y 2006): «Resumen de la maquila y libre comercio», Observatorio de la Maquila y Libre Comercio (www.gmies.org.sv).
- , (2002-2007): «El Salvador: Resumen mensual de maquila y libre comercio», Observatorio de la Maquila y Libre Comercio (www.gmies.org.sv).
- INICIATIVA CRISTIANA ROMERO (2007): «Campaña para las trabajadoras de Hermosa».
- KECK, M.E. y SIKKINK, K. (1998): *Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*, Ithaca, Cornell University Press.
- KLEIN, N. (2001): *No Logo*, Buenos Aires, Paidós.
- MSN (2005): *Lessons from Lesotho, Thailand and Honduras*, Toronto, 2005.
- NATIONAL LABOR COMMITTEE (2007): página web oficial www.nlcnet.org.
- NATHAN ASOCIADOS (2002): *Changes in Global Trade Rules for Textiles and Apparel. Implications for developing countries*, Research Report, noviembre.
- ORMUSA (2006): «Resumen de maquilas denunciadas en 2006» (www.observatoriolaboral.ormusa.org).
- O'ROURKE, D. (2003): «Outsourcing regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standard and Monitoring», *The Policy Studies Journal*, Vol. 31, n.º 1.
- QUINTEROS, A. (2001): «Resistiendo creativamente. Actores y acción laboral en las maquilas de ropa en CA», ponencia presentada en el seminario *Latin America Labor and Globalization: Trenes following a decade of economic adjustment*, organizado por el SSRC y FLACSO CR, San José, 10 y 11 de junio de 2000.
- QUINTEROS, C. (2002): «Globalizando la acción social», *Realidad*, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, UCA, San Salvador, n.º 90, noviembre-diciembre.
- , (2007): «Transformaciones en la industria de textiles e indumentaria en Centroamérica», de próxima publicación.
- ROBERTS, B. (1998): «Ciudadanía y política social en Latinoamérica», en *Centroamérica en Reestructuración*, Tomo 3: Ciudadanía y política social, San José, FLACSO.
- SIERRA et al. (1997): *Estudio sociojurídico sobre las condiciones de trabajo en las maquilas en Honduras*, San Pedro Sula, AECL, CODEH, Asamblea de Cooperación por la Paz.
- VESTEX (2007): página web www.apparel.com.gt.
- WBG (2003): «Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains», Washington DC, The World Bank Group-Corporate Social Responsibility Practice, IFC.