

# **MAQUILA EN CENTROAMÉRICA:**

**LA REPRESIÓN SINDICAL NO LES RESOLVERÁ ...**

**Por:**  
**Manuela Wolf Herrera**  
**Lucas Bernal Mármol**  
**Carlos Alberto Martínez**

**FUNDASPAD- *Plataforma Sindical Común Centroamericana* PSCC**

## INDICE

INTRODUCCION

### Parte I

#### Resumen: Dinámica 2003 en la maquila de Centroamérica

Introducción ¡Error! Marcador no definido.

Parte I 2

I.	EL MARCO LEGAL Y SU APLICACION	18
A.	LOS EMPLEADORES MAQUILEROS	18
B.	LOS MINISTERIOS DEL TRABAJO	20
C.	LOS MINISTERIOS DE ECONOMÍA	21
D.	LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPUBLICA	21
E.	LOS TRIBUNALES DE LO LABORAL	22
II.	GRADOS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL EN LAS MAQUILAS	24
III.	LOS ORGANISMOS DE MUJERES Y LA MAQUILA	29
IV.	La “VULNERABILIDAD” de los dueños de Zonas Francas	33
V.	Códigos de conducta, Monitoreo independiente	36
	y sus limitantes	36

**anexos 41**

## PRESENTACIÓN

El megaproyecto ALCA mediante el cual el neoliberalismo pretende pasar a un grado superior en obliga a La maquila en la región centroamericana a la víspera del megaproyecto ALCA obliga a poner en el centro las múltiples formas de resistencia que miles de trabajadores están llevando adelante en estos momentos en contra de la explotación y de maquila después de más de una década de experiencia con las maquilas están desarrollando. y a pocos minutos de firmarse su antesala bilateral o (según los últimos acontecimientos en Cancún) el puente para su “alternativa” con los mismos propósitos, que es el Tratado de Libre Comercio de Centroamérica con los Estados Unidos, nos

Resistencia hoy por hoy para mantener su dignidad humana, en esas hacinamientos humanos de producción, en donde el trato hacia “el capital humano” recuerda insistentemente a las condiciones de trabajo con las cuales las fábricas exprimían a l@s trabajador@s en los siglos del inicio de la industrialización. Por lo que no sorprende escuchar a l@s trabajador@s maquileros, a sus vecinos, a sus padres y hermanos con frecuencia la frase “maquila es explotación”. Frase que hoy circula por Centroamérica sin que los marxistas del siglo 21 se hayan dedicado a “indoctrinar” a los maquileros. Hacinaados detrás de sus maquinas de cocer en jornadas de más de doce horas, impuestas en la época de las “cláusulas laborales” de los TLC no por ley sino por los mecanismos no escritos del neoliberalismo que obligan a cumplir metas u cuotas de producción en la práctica inalcanzables, pero a las cuales los trabajadores sin embargo se someten con la única esperanza de quizás alcanzar sobrepasar un poquito esos salarios llamados mínimos que no garantizan ni la más mínima sobrevivencia. Resistencia pues, que a la larga, y en cada país con su propio ritmo, puede ser germen para contrarrestar poco a poco esa avalancha aplastadora de toda libertad de expresión y de organización en las maquilas, y destructora de una estabilidad laboral que permita proyectar vida digna como ciudadanos y para sus familias.

Podrán contrarrestar los más de 360,000 mujeres y hombres jóvenes en la medida que estén rodeados y acompañados de aquellos sectores y trabajadores que todavía han podido conservar y fortalecer su única arma de autodefensa ante la lógica tan desarticuladora y aplastadora de perspectivas de vida del neoliberalismo: La organización sindical y popular y la cada vez más creciente integración entre los sectores y los pueblos en lucha.

Este es el contexto en el cual Sindicatos, organizaciones campesinas, empleados públicos, organizaciones de maestros o de pobladores comunales y los pocos sindicatos de trabajador@s de maquila que existen en la región, han empezado hace más de dos años desde Costa Rica, Nicaragua, Honduras, pasando por El Salvador hasta Guatemala a construir un espacio común. Un espacio para intercambiar visiones, análisis, perspectivas de lucha y hoy hasta acciones en común

en toda la región. Iniciativa que inició y se ha concretizado en la Plataforma Sindical Común Centroamericana (conocida en su abreviación como PSCC). Sus integrantes son organizaciones sociales que en sus respectivos países cuentan con una larga y reconocida tradición de lucha e capacidad de incidencia: como es el caso de la FNT, CST o la ATC en Nicaragua; La Asociación de Empleados Públicos (ANEP) de Costa Rica que protagonizó la exitosa lucha contra la privatización de la telefonía en ese país; o la UASP en Guatemala, cuyas organizaciones integrantes acompañaron decididamente a los maestros guatemaltecos que en febrero de este año lograron parar simultáneamente los pasos fronterizos con México, Honduras y El Salvador, el Aeropuerto Internacional La Aurora, y el Puerto Quetzal en el marco de su huelga de más de dos meses; o la CUTH en Honduras, la Confederación Sindical más grande y con mayor incidencia en las maquilas; y en El Salvador en donde la integración entre sectores ha logrado superar un largo proceso de atomización iniciado después de los acuerdos de paz y que ha culminado en la creación del Bloque Popular Social por la Democracia Real, en cuyo seno se encuentran organizaciones históricas como ANDES 21 de Julio o entre otros el Sindicato de los Trabajadores del Seguro Social STISSS, que con una huelga de diez meses, para el continente excepcionalmente larga y por lo tanto histórica en el sector salud, lograron junto a los médicos y con amplio apoyo del espectro social y popular frenar el proceso de privatización de la salud en El Salvador.

La Plataforma Sindical Común Centroamericana logró desarrollarse gracias a la iniciativa de FUNDASPAD - ASPAD de El Salvador, una Organización No-Gubernamental cuyo eje principal de trabajo es el fortalecimiento de la organización sindical y popular y que encontró decidido apoyo en las dos Fundaciones JOSEP COMAPOSADA y de PAZ Y SOLIDARIDAD CATALUNYA. Hoy las tres instituciones brindan apoyo a la profundización y potenciación de ese espacio de integración entre las organizaciones sociales de la región. Integración sin la cual difícilmente puede hablarse de perspectiva para una alternativa ante el creciente posicionamiento hegemónico, que el imperio norteamericano y sus empresas Transnacionales buscan a través del ALCA y los TLC en América Latina para sus inversiones en los sectores estratégicos de los servicios públicos como la seguridad social, la salud, la educación o el agua, para una balanza comercial favorable a sus intereses y en la limitación directa de la autodeterminación de los Estados Latinoamericanos.

Mientras los gobiernos de estos 5 países siguen siendo dóciles - los unos más los otros menos - ante los intereses del imperio del norte, a sus pueblos ofrecen, como "recompensa" ante las previsibles efectos desastrosos de los TLC para el sector agrario y de la micro y pequeña empresa, crear más y más maquilas para más y más mujeres y hombres desprovistos cada vez más de posibilidades dignas de ganarse la vida.

Es por ello que la Plataforma Sindical Común Centroamericana ha puesto en su agenda de trabajo tres ejes principales: la búsqueda de una estrategia común para l@s trabajador@s del sector maquila, una posición y acción común en contra de la firma del TLC con los Estados Unidos, el ALCA y el Plan Puebla Panamá así como un posicionamiento ante los efectos regresivos y negativos de las cláusulas laborales de los TLC´s en materia de la seguridad social.

El presente trabajo se ubica en este marco. Ha sido elaborado por el equipo técnico de FUNDASPAD por mandato de las organizaciones miembros de la PSCC.

En la parte una se presenta el *Resumen* que recoge las conclusiones centrales de los temas desarrollados detalladamente en la parte II del trabajo, resumen que fue expuesto en el marco del II Encuentro Centroamericano de las organizaciones miembros de la Plataforma Común Centroamericana. En los anexos se encuentran la *Estrategia 2003-2004 para maquilas*, basada sobre el presente trabajo y aprobada por el Concejo Directivo de la PSCC en septiembre de 2003, así como 3 propuestas de iniciativas de Ley, elaborados por el mismo equipo para ser estudiados y consultados entre trabajadores y sindicatos en los 5 países Centroamericanos.

Este trabajo no pretende ser otro diagnóstico más sino una simple interpretación de los anhelos y fuerzas que los trabajadores lograron transmitir a través de sus luchas y su silencioso aguante aparentemente desprovisto de voz.

**Santiago Flores.**

**Director Ejecutivo de FUNDASPAD.**

# PARTE I

## PARTE I

---

### RESUMEN: DINÁMICA 2003 EN LA MAQUILA DE CENTROAMÉRICA

**El crecimiento continuo de la maquila en Centroamérica** desde inicios de la década de los 90 hasta hoy es un hecho<sup>1</sup>. Un sector que abarca hoy a 350 000 trabajador@s (2.9 %<sup>2</sup> de la población económicamente activa en la región). Sin embargo, si bien en las proyecciones de los gobiernos para el 2005 se espera llegar a una población de más de medio millón, **las perspectivas de crecimiento tienen sus límites**. Esto, debido por un lado al ingreso de la República Popular de China a la Organización Mundial del Comercio OMC<sup>3</sup>, lo que significará una considerable expansión de las exportaciones de productos textiles y vestuario desde ese país a los Estados Unidos, agudizando la competencia que deberían enfrentar las maquilas vestuarias de Centroamérica, de la Cuenca del Caribe y de México en ese mercado. Y por otro lado, el límite que por el momento se vislumbra para el 2009, como resultado de las medidas dictadas por la OMC, según las cuales se deben suprimir los estímulos a la exportación y, a partir de determinada fecha, también las exenciones tributarias y otros incentivos que presta el régimen de zonas francas. Los únicos países de la región que se “salvarán” de esa medida serán aquéllos cuyas políticas económicas hasta esa fecha aún no hayan producido un ingreso per cápita anual mayor a los 1000 dólares. Hasta hoy, dos países siguen manteniendo un ingreso por habitante inferior a 1000 dólares: Nicaragua y Honduras.

**El incumplimiento de los derechos laborales** en las maquilas es también un hecho ampliamente reconocido; y determinado por diversos factores, entre los cuales se mencionan principalmente: complejas cadenas de producción, competencia desleal entre los países en cuanto a su oferta, de hecho o de derecho, sobre la flexibilización laboral de normas laborales en las legislaciones nacionales, y las supuestas dificultades de los gobiernos para exigir la aplicación de los derechos laborales fundamentales.

A estas alturas (2003), ya no es necesario diagnosticar o verificar que efectivamente se violan los derechos laborales. Los estudios más recientes que al respecto se están realizando o están por realizarse<sup>4</sup>, sobre todo por organismos de mujeres, sirven, o más bien deben servir para detectar en cuáles aspectos han habido avances o retrocesos, y si se puede establecer una relación entre el *origen* del capital maquilero y su comportamiento ante ciertos derechos laborales.

---

<sup>1</sup> Ver anexos

<sup>2</sup> ASEPROLA, 2003 y CEPAL, 2003 ([www.eclac.cl/badestat](http://www.eclac.cl/badestat))

<sup>3</sup> Eduardo Gitli y Randall Arce, 2001.

<sup>4</sup> Ver: Oxfam Internacional, 2002. El CDM en Honduras está por finalizar un diagnóstico sobre la situación de los derechos laborales en Honduras (entrevista con Dunia Montoya 27/3/03). El MEC en Nicaragua acaba de publicar un estudio comparativo (Sandra Ramos, Julia Vargas, 2002), el M.A.M. en El Salvador está por publicar un estudio sobre El Salvador.

No era propósito de este trabajo profundizar sobre el **origen nacional del capital maquilero**. Sin embargo, empíricamente, basándonos en informaciones de dirigentes sindicales y trabajador@s sindicalizad@s y no sindicalizado@s, pudimos constatar lo siguiente:

- **En cuanto a la mejora de las condiciones de trabajo**, se puede observar un mayor respeto en algunas empresas de origen estadounidense<sup>5</sup>; y el menor en las de origen coreano.
- **Valdría la pena analizar más en profundidad en futuros estudios sobre el comportamiento de las empresas con capital (100% o mayoritariamente) nacional en lo relativo al irrespeto a los derechos laborales**. En efecto, sobre la base de las entrevistas realizadas, las empresas con capital nacional no se destacan como las menos violatorias de los derechos laborales vigentes en su país, aprovechándose no sólo de los incentivos que les garantizan las zonas francas, como es la liberación de toda carga tributaria, sino también de una ley no escrita, según la cual las autoridades nacionales hacen prevalecer la supuesta amenaza de las empresas maquileras de retirarse del país al verse demasiado presionadas a causa de las violaciones al derecho laboral, de aplicarse debidamente las leyes. En el caso de El Salvador, por lo menos a nivel de los representantes legales o administradores de las empresas, los de nacionalidad salvadoreña se destacan como los más crueles en el maltrato a l@s trabajador@s, ganándoles en la competencia incluso a los de origen coreano, cuya reputación negativa en este aspecto es ampliamente conocida. Al contrario de sus colegas extranjeros, estos representantes legales nacionales se consideran protegidos por los ministerios de trabajo, tanto en Honduras como en El Salvador, no de derecho sino de hecho, a través de múltiples argucias y mecanismos de complicidad entre los inspectores de trabajo y ellos.
- Otro aspecto hasta hoy poco profundizado es el de **los dueños o accionistas mayoritarios de los parques industriales maquileros** o de las zonas francas. Tanto en Honduras como en El Salvador éstos son señalados como de los más recalcitrantes ante la libertad sindical, al grado de oponerse al alquiler de instalaciones por parte de empresas transnacionales, si éstas contemplan en su proyecto la presencia de sindicatos<sup>6</sup>. **Hasta hoy los sindicatos poco han desarrollado trabajo a este respecto.**

---

<sup>5</sup> Ver: Aída Carolina Quinteros, 2001

<sup>6</sup> Janina Fernández-Pacheco et.al (comp.) 2001 p. 176;., entrevistas con CUTH, FITH, 13/5/03; Entrevistas con trabajador@s no sindicalizados de las Zonas Francas “Zona Franca Internacional El Salvador” (la más grande de El Salvador) y de la Zona Franca de San Marcos, El Salvador. Ver también: anexo 1 “la vulnerabilidad de los dueños de las Zonas Francas”.

**La organización sindical en las maquilas** ha sufrido un claro retroceso<sup>7</sup>, independientemente del origen del capital de las empresas, lo que se expresa en que de 1212 empresas maquileras hoy apenas 45 tienen presencia sindical<sup>8</sup>, producto de la bien conocida política antisindical en las maquilas. Y producto también de los frecuentes cierres intempestivos de empresas maquileras, provocados, por un lado por la contracción de la demanda en el mercado internacional, y por otro porque los diez y hasta quince años de goce de exenciones tributarias estipulados en las leyes de zonas francas en la región, se terminan casi siempre con cierre, despido de personal y reapertura de la misma empresa en la misma zona franca con otra razón social.

**En el marco legal para el establecimiento de maquilas** no encontramos mayores vacíos: todas las leyes de zona franca y de Perfeccionamiento Activo han incorporado artículos relativos a los derechos laborales, basados en los códigos de trabajo vigentes en cada país respectivo, incluyendo hasta sanciones para las empresas infractoras. Producto por cierto de las primeras luchas alrededor del tema maquila.

El problema de la persistencia de la violación de los derechos laborales radica más bien en la ***aplicación del marco legal por parte de los gobiernos específicamente de sus ministerios de trabajo y de economía y de los tribunales laborales***. Aplicación que es deficiente y ampliamente diagnosticada como tal. Deficiencia que no es simplemente producto de un personal ministerial o judicial mal capacitado, como muchos estudios lo señalan, recomendando invertir más dineros en capacitaciones de los inspectores de trabajo y resolutores, etc. Nuestra conclusión es que la persistencia de la insolente situación de las condiciones y derechos laborales en la maquila radica en la falta de voluntad política de los gobiernos en cuanto a hacer prevalecer el respeto a las leyes ya existentes.

Por lo tanto, como todos nuestros interlocutores han coincidido en afirmarlo, para mejorar la situación laboral en la maquila no necesitamos reformas al código de trabajo, ni tampoco un código de trabajo centroamericano; es necesario más bien ***reformas a la voluntad política de los gobiernos*** en cuanto a proteger realmente a su población trabajadora mediante las leyes a su disposición.

**Paralelamente, en los países consumidores de productos de maquila** se ha formado una creciente conciencia sobre las malas condiciones de trabajo en las empresas maquileras, como efecto de la globalización, lo que se ha convertido hasta en factor de mercado para las empresas transnacionales respecto de la reputación de su imagen de marca. Los famosos “códigos de conducta” son expresión de ello. Es así que en Centroamérica la mayoría de las gremiales maquileras están trabajando intensamente en adherirse a uno de los Códigos de conducta<sup>9</sup>, para poder así obtener la certificación de fábricas maquileras respetuosas de los derechos laborales y humanos. Sin embargo, las trabajador@s saben que dichos códigos no

---

<sup>7</sup> Aída Carolina Quinteros, 2001: 21

<sup>8</sup> ASEPROLA, 2003

<sup>9</sup> Janina Fernández, OIT, 2002, p.24

son certificados por ellos, y los sindicatos han denunciado ampliamente que estas certificaciones no son sujeto de reales verificaciones, sino que hoy por hoy constituyen más bien un nuevo mercado para empresas certificadoras, o para ONGs, con los llamados monitoreos independientes. Lo que sí falta aún son **certificaciones de calidad**, es decir, certificaciones en manos de los trabajador@s y sindicatos de la misma maquila, manejados por ellos como instrumento para mejorar sus condiciones laborales.

**La vulnerabilidad de las empresas maquileras** se ha manifestado por primera vez en toda su dimensión desde inicios del año 2001<sup>10</sup> con la desaceleración económica del principal país de destino de las exportaciones de vestuario textiles, Estados Unidos. Período que ha provocado estancamiento en la generación de empleo y, a partir de fines del 2001, una pérdida de más de 90 000 empleos en la región<sup>11</sup>.

Este período ha acentuado una característica que más que coyuntural es genuina de la producción maquilera: lo que algunos expertos llaman **“el carácter cíclico”** de la producción maquilera. Éste consiste que en los períodos en que la empresa busca nuevos contratos, el volumen requerido de producción tiende a bajar, lo que hace sobrar mano de obra. Ante esto la empresa recurre a lo que se ha conocido como las suspensiones de trabajador@s, para ahorrar costos laborales. Para los trabajador@s, en la práctica esto desemboca en la mayoría de los casos en la terminación del contrato, aunque sin el estatus de despido y las correspondientes indemnizaciones o cesantías, porque el trabajador busca trabajo en otra empresa en vez de esperar a ser reintegrado, muchas veces sólo sobre la base de promesas vagas y sin ninguna seguridad.

Para los sindicatos esta permanente inestabilidad de los trabajador@s fomenta por un lado la no organización, y debilita por otro los sindicatos ya existentes, pues bajo el pretexto de la suspensión muchas veces son los sindicalistas de base los primeros afectados.

Esta inestabilidad laboral ha sido transformada por muchos trabajador@s en una estrategia para la autodefensa individual, buscando escapar a las pésimas condiciones de trabajo y *sacarle “el jugo” a tiempo* a los patronos antes de cualquier suspensión o cierre intempestivo de las empresas. Lo que se expresa en una

---

<sup>10</sup> Analizando el desarrollo de crecimiento de la maquila en Guatemala por ejemplo, queda claro, que es precisamente el proceso de desaceleración económica de los EE.UU. el factor que incide en los momentos difíciles de la industria de la maquila en Guatemala durante el 2001: Luego de haber mantenido durante años un crecimiento sostenido superior al 15%, a principios del año 2001 la industria de la maquila en Guatemala entró en un impasse. Ese año, el incremento fue de apenas un 1% de incremento sobre las exportaciones del año anterior, situación que se mantuvo hasta septiembre del 2001. Las repercusiones del atentado a las torres gemelas de Nueva York paralizaron las ventas en los EE.UU y las exportaciones disminuyeron en un 12.2% respecto al mismo período del año anterior. Quince días después de los atentados, El Periódico de Guatemala publicó que 107 empresas de maquila habían reducido su personal, dejando desempleadas a 9,071 trabajador@s (ver: GEMIES, informe Guatemala, enero 2001 – abril 2002).

<sup>11</sup> Informe El Salvador: Resumen de la maquila y libre comercio. Enero-junio 2002, [www.gmies.org.sv](http://www.gmies.org.sv).

especie de movilidad individual autoprovocada de fábrica en fábrica. Haciendo uso de la sindicalización para provocar el despido y poder cobrar las indemnizaciones “a tiempo”, el trabajador(a) “le saca provecho” a la extrema actitud antisindical de los patronos como arma en contra de éstos mismos. Por parte de los sindicatos este nuevo fenómeno ha sido criticado como “abuso hacia los sindicatos” y los dirigentes lo califican como falta de conciencia de parte de los trabajador@s. Nosotros preferimos verlo como una respuesta, si bien aún individualizada, de los trabajadores a las contradicciones económicas y político-laborales del mismo sistema maquila. El momento colectivo de esta práctica consiste hasta hoy, en el simple pero intenso intercambio de experiencias e información entre los trabajadores, migrando de fábrica en fábrica. El efecto para el empresario es, aparte de tener que soltar las indemnizaciones, pérdida de productividad. Saber darle una perspectiva organizativa a esta astucia de los trabajadores será un reto para los sindicatos.

Este alto grado de rotación de mano de obra es entonces una característica muy acentuada de la industria maquilera en Centroamérica. Desde el punto de vista de la empresa, si bien a primera vista la suspensión y despido de hecho ahorra los costos de una mano de obra improductiva, a la larga provoca considerable pérdidas en el nivel de productividad. De acuerdo a entrevistas<sup>12</sup> realizadas a empresarios que se dedicaron a profundizar en el fenómeno, lograr el potencial de rendimiento de un 95% de la maquinaria implica una practica de 7 hasta 10 meses de un@ operador@. Al suspender a un@ trabajador@ experimentado y perderlo de hecho, la empresa, a la hora de conseguir nuevos contratos de producción, se ve obligada a contratar nuevo personal, desprovisto del mismo nivel de rendimiento, lo que implica mayor inversión de tiempo para sacar la producción. En otras palabras: pérdida de productividad.

Sin embargo, mediciones de productividad en las maquilas son generalmente relacionadas (en las argumentaciones políticas de gobiernos y empresarios) proporcionalmente al costo de la mano de obra, por el peso de éste en un 80% en los costos de producción (tomando en cuenta también el costo energético, número de empleos generados y el valor generado en dólares por metro cuadrado). Basándose en ese parámetro y aplicándolo por ejemplo a Centroamérica, El Salvador y Costa Rica alcanzarían la menor productividad relativa, por tener los salarios mínimos más altos de la región. Sin embargo, la percepción es diferente, según recientes estudios de la OIT entre las gremiales maquileras de la región, desde el punto de vista de las empresas contratistas de las maquilas: paradójicamente es justamente El Salvador, con el costo laboral más alto, el país que aparece considerado con mayor productividad y calidad en la maquila<sup>13</sup>. En la misma dirección apuntan los datos de una comparación entre El Salvador y Lesoto<sup>14</sup>: mientras el nivel salarial de Lesoto es

---

<sup>12</sup> Entrevista con Enrique Torres, abogado laboralista y Director de UTARA (Unidad Técnica de Acompañamiento, Relaciones y Asesoría para el Movimiento Social Guatemalteco), 26/5/2003.

<sup>13</sup> Ver: encuestas del proyecto OIT Maquila a VESTES, CATECO, ASIC y Asociación de maquileros en Honduras, cit. En Janina Fernández, Empleo y políticas sociales en la maquila en Centroamérica, 2002

<sup>14</sup> Datos recientes de la empresa Charter S.A. de C.V..miembro del consorcio Carry Wealth con sede en Hong Kong y con plantas de producción en Vietnam, China, El Salvador y Lesoto (LPG, 20/3/2003).

apenas el 48% del costo laboral en El Salvador, su productividad sólo alcanza el 85% de éste, mientras que según “la tesis del costo laboral” debería ser proporcionalmente mayor.

Esto indica que **el argumento del “bajo costo de la mano de obra”** (más barato, más ganancia, más atractividad para la inversión) como la garantía para productividad y competitividad en maquila probablemente ya sólo es manejo político en las negociaciones públicas en contra de los reclamos de justicia salarial. Las mismas gremiales maquileras en la región mencionan, en la encuesta de la OIT ya citada, que lo que más afecta la productividad del sector es en primer lugar la alta rotación de la mano de obra (por las razones arriba mencionadas) y sus efectos en la capacidad de rendimiento de la mano de obra; y en segundo lugar (naturalmente) los “costos asociados a las condiciones de trabajo”, como seguridad social, salario, conflictividad laboral. Estos últimos, sin embargo, se considera que a la larga difícilmente pueden ser ignorados, si lo que se desea es mantener la competitividad en el mercado internacional a nivel de imagen.

Parece estarse comprobando en la práctica, lo que desde otros enfoques económicos no neoliberales se había afirmado desde hace mucho tiempo: que los costos laborales más bajos no son el criterio fundamental para definir adónde se invierte, sino que cada vez más es la capacidad de rendimiento de l@s trabajador@s el factor determinante. Lo que para otros sectores es alcanzado a través de mayor inversión pública para elevar el nivel educativo de la población en general, en el sector maquila, por el momento parece poder resolverse intrasectorialmente, a través de mecanismos que garanticen mayor estabilidad laboral para los trabajador@s.

No nos fijamos en este trabajo el análisis de la lógica de acumulación de la producción maquilera. Sin embargo, quien busque desarrollar estrategias para la organización sindical - y esto *sí es el tema de este trabajo* - debe a nuestro juicio saber captar las contradicciones internas de esa lógica. Será importante para el movimiento sindical en efecto, saber aprovecharla en el establecimiento de su perspectiva organizativa, y quizás así salir del deprimente panorama actual, en el cual pareciera que la única lógica que prevalece es la de exprimir como un limón cada vez más al trabajador, y reprimir cada vez más la más mínima expresión de organización sindical.

Ante lo cual, mientras las empresas maquileras buscan medios para mejorar su estabilidad y su capacidad de competir, tengamos nosotros una estrategia y propuestas que mejoren la estabilidad laboral de los trabajador@s de maquila. Pero una estabilidad que realmente favorezca las condiciones de vida de ellos, hoy por hoy más de 350 000 mujeres y hombres, los que mañana, según las proyecciones publicitarias de los arquitectos del PPP, del TLC y del ALCA serán más de 500 000.

De lo contrario, al no alcanzar el respeto a los derechos de est@s trabajador@s, (el derecho a un salario digno, condiciones de trabajo humanas y el derecho a expresarse colectivamente, es decir el derecho de organizarse), ningún sindicato, ningún empresario, ninguna capacitación sobre temas de género y ninguna campaña

publicitaria de educación<sup>15</sup>, por millonaria que ésta sea, podrán garantizar esa estabilidad y gobernabilidad democrática y laboral que los inversionistas y nuestros gobiernos al final de cuentas necesitan y buscan en la región.

No se podrá garantizar que a la larga no prevalezca la lógica de esos más de 350 000 mujeres y hombres, jóvenes, expulsados la mayoría de sus tradicionales espacios sociales y culturales de la familia, de la pareja y del campo, en algunas regiones amontonados por miles en infrahumanas condiciones habitacionales, obligados a mantenerse en clandestinidad migratoria (en Guatemala, por ejemplo), pero todos y todas con la certeza de que si bien están sacando en esas fabricas humanas un par de centavos que de otra manera simplemente no podrían ganar, y que por lo tanto aparentan soportarlo todo, lo que jamás estarán dispuestos a perder, es su dignidad.

La simple respuesta *soy pobre, pero no soy mendiga*<sup>16</sup>, que lanzó una joven maquilera no organizada a la cara de un funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al rechazarle los “pinches 22 dólares” que éste quería entregarle en vez de los más de 400 dólares que le correspondía recibir de indemnización en uno de los tantos cierres de fábricas en la Republica de El Salvador, apunta a lo que poco se ha querido reconocer hasta la fecha:

**Que en el centro de nuestras consideraciones debe estar la dignidad humana** y su desarrollo, en todas sus dimensiones, culturales, económicas y de conciencia. Porque en el centro de los trabajador@s de maquila sí lo está: sobrevivir a como sea, perderlo todo si no hay de otra, pero jamás al precio de perder su dignidad. Y defenderla a como dé lugar, y si los espacios y las reglas del entendimiento mutuo entre las partes patronales, obreras y Estado, establecidos a lo largo de más de un siglo de lucha de clases se han desarticulado, supuestamente por las fuerzas invisibles de la globalización... entonces, defender y reivindicarlas aunque sea fuera de estas reglas<sup>17</sup>.

Sólo así creemos poder entender ese nuevo fenómeno que desde Guatemala y El Salvador a todos tendría que alarmarnos:

- **huelgas de hambre**, en el año 2002, en la maquiladora Sul Ki, ubicada en el kilómetro 22 de la Ruta al Pacífico,
- **saqueo de fábrica**, en la maquiladora Camtel (situada en la aldea Boca del Monte, departamento de Guatemala) el 2 de marzo de ese año, cuando los trabajadores saquearon la fábrica a cambio de su salario e indemnización, quedándole a la Policía Nacional Civil, al llegar al lugar, sólo ordenar el tráfico, puesto que aparentemente “ya no quedaba nada”, como informó una nota periodística de ese día;
- **instalaciones en llamas** de la maquiladora Bentex, en el departamento de Mixco: el mismo año 2002 500 trabajador@s simplemente le dieron fuego a las instalaciones de la fábrica, luego de

---

<sup>15</sup> Para difundir y explicar a los pueblos de Centroamérica las bondades del CAFTA por ejemplo, la AID se propone invertir 70 millones de dólares en una campaña publicitaria de “capacitaciones al público” (LPG,18.6.2003)

<sup>16</sup> Oficina de Previsión Social del Ministerio de Trabajo de El Salvador, en ocasión de entrega de indemnizaciones a trabajador@s de la empresa NEWTEX, 6/6/2003.

<sup>17</sup> ver también: Aleyda Ramírez y María Antonia Martínez, 2001.

haber sacado la maquinaria y otras cosas de valor, ante el cierre intempestivo de su empresa por ver frustrados el pago de lo que se les debía, y...

- **otra fábrica en llamas**, pocas semanas después en la maquila Modas Azteca, en Guatemala también.<sup>18</sup>
- **Cierre de toda una zona franca en El Salvador en diciembre del 2002**, durante 16 horas por trabajador@s de la empresa NEWTEX que reclamaban el pago de sus salarios, afectando no sólo la empresa concernida, sino el funcionamiento de todas las empresas restantes en la zona (8 fábricas con alrededor de 6000 trabajador@s) y al dueño de la Zona Franca, responsabilizándolo por “haber permitido en su seno una empresa irresponsable”.

Tales hechos deberían saber comprenderse como expresiones de rabia colectiva, de rebeldía y en última instancia de la resistencia de trabajador@s para poder seguir conservando su autoestima como seres humanos. Pero también como expresión de *una nueva conciencia de fuerza colectiva*, buscando ser parte de una *clase*, si bien percibida más bien *de pobres* que *de trabajador@s*, pero sí de “*maquiler@s explotados*”... (El concepto “explotado” por cierto circula con gran frecuencia entre los trabajador@s de maquila, sin que ningún marxista de ninguna parte los haya antes “capacitado” para ello...).

Ante esto, todavía hay, o hay de nuevo quienes creen, que pueden o podrán **controlar tales expresiones con represión** policial, como por ejemplo con la Ley de Convivencia Social, aprobada el año pasado en Honduras, o con ejércitos reeducados en una doctrina y combate del terrorismo, adecuado a las necesidades de inversión de las transnacionales<sup>19</sup>, como lo recomendó recientemente el Secretario Adjunto para Asuntos hemisféricos del Departamento de Estado de los Estados Unidos, Daniel Fisk, a los gobernantes de los países de Centroamérica, como una de las medidas colaterales que deberían acompañar la firma del Tratado de Libre Comercio. Momentáneamente, y a corto plazo, esas medidas lograrán con sin duda reducir las manifestaciones, las protestas y las huelgas<sup>20</sup>.

Pero a la larga la represión no resolverá nada. La historia, por lo menos en esta región, lo ha demostrado, y de ello la memoria todavía está fresca. Y una vez más quizás tendrán que reconocer ante los ojos del mundo que habrán sido ellos mismos quienes habrán creado las condiciones de esa rabia popular y para que una vez más se encienda ese ciclo de inestabilidad en la región. Quizás, esta vez, a lo largo de los mega corredores del Plan Puebla Panamá, flanqueados por centenares de “fábricas humanas”. Una región que tan prometedoramente iniciaba a mediados de los 90 los procesos de paz y de democratización y hasta incluso tímidos intentos de considerar la posibilidades de alternabilidad política... y que aparentaba ser por fin ese patio trasero de estabilidad, tan deseado y necesitado para los grandes planes abrasadores de todo el continente, como lo es el ALCA....

---

<sup>18</sup> ver: Sara Martínez, en: GEMIES, Informe Guatemala, enero 2001 – abril 2002.

<sup>19</sup> LPG (18.6.2003)

<sup>20</sup> Según el Lic. Joel López, asesor jurídico para maquila de la CUTH-Honduras, en efecto la nueva Ley de Convivencia Social, aprobada en Honduras en el año 2002, sirvió a la policía como nuevo marco legal para aplastar a las últimas huelgas y protestas que se dieron en la maquila (Entrevista, 13.5.2003).

## ¿Y QUÉ RETOS SIGNIFICA ESTE PANORAMA PARA LOS SINDICATOS?

1. Reconquistar o conquistar la confianza de los trabajador@s de maquila, que han visto en los sindicatos más bien defensores de los derechos de unos pocos, de sus afiliados. Y en algunos casos extremos incluso sólo de sus **Juntas directivas**, dejando de lado al resto de trabajador@s.

La efectividad de la lucha por el derecho a la libertad sindical pasa por la voluntad de todos los trabajador@s para empujarla. Pero esa voluntad necesita ser alimentada: el y la trabajador@ deben experimentar en su cotidianidad laboral que existe una organización que reivindica su dignidad y que les da fuerza, sacándol@s de la vía puramente individual de querer resolver sus problemas. Deben sentir y experimentar que sólo la unidad les da fuerza. Los momentos de problemas agudos favorecen ese paso, el arte de los sindicatos consistirá en saber **continuar la relación con ellos**.

Deberían saber recoger el empuje de aquellos trabajador@s que han defendido su dignidad en acción colectiva, o que han dado un paso hacia la sindicalización, ofreciéndoles perspectivas de organización al encontrarse despedidos.

2. Los cierres intempestivos y la inestabilidad laboral en las maquilas afecta profundamente toda perspectiva organizativa: deben encontrarse iniciativas que resuelvan el problema de la permanente suspensión de trabajador@s experimentados y sindicalizados, que les garantice a los trabajador@s recuperar el patrimonio laboral de la empresas en quiebra, y que sepan transformar en una perspectiva organizativa sindical la astucia de los trabajador@s de hacerse despedir como sindicalistas.
3. La incorporación masiva de trabajador@s no sindicalizad@s a acciones, debería ser otro eje de trabajo de los sindicatos:
  - incorporando por ejemplo masivamente a l@s trabajador@s de maquila a la consulta y presentación de iniciativas destinadas a mejorar sus condiciones de trabajo, la estabilidad laboral y salarial.
  - Aprovechando la todavía incipiente pero ya avanzada descalificación de las agencias certificadoras de los códigos de conductas, como desprovistas de reales verificaciones por los trabajador@s. Por tanto, desarrollando certificaciones de calidad en manos de los trabajador@s y sus organizaciones legítimas, los sindicatos.

Muchas gracias

San Pedro Sula, 26 de junio de 2003.

# PARTE II

## PARTE II

---

### I. EL MARCO LEGAL Y SU APLICACION

En todos los países centroamericanos los derechos laborales están incorporados en las respectivas leyes de Zonas Francas y de Perfeccionamiento Activo, en cuyos artículos se hace referencia a las leyes laborales vigentes en cada país<sup>21</sup>, producto en la mayoría de los países de primeras luchas, tanto de sindicatos como de otras organizaciones, más bien humanitarias u ONGs.

En esta sentido, existe cierta homogeneidad en las leyes de zonas francas en todos los países en cuanto a incorporar derechos laborales ya establecidos en otras leyes; sin embargo, la problemática de violaciones a los derechos humanos continúa igual, notándose la ineficacia de los Ministerios de Trabajo, de Economía, Ministerios de Procuración Pública, Juzgados de lo Laboral, etc. en la aplicación de la legislación laboral.

#### MECANISMOS QUE LA PARTE EMPLEADORA Y LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS UTILIZAN PARA EVADIR LA APLICACIÓN DEBIDA DE LA LEY

##### A. LOS EMPLEADORES MAQUILEROS

Dada la pasividad de los funcionarios de los Ministerios de Trabajo y Economía, los empresarios maquileros se amparan en que l@s trabajador@s por su misma condición socioeconómica desconocen sus derechos laborales, quienes por lo general no hacen uso de las instituciones públicas en busca de protección de sus derechos, y en el caso que el trabajador proceda a ejercer alguna acción legal, de antemano los empresarios se sienten seguros de que muy pronto éstos desistirán en su demanda, por lo prolongado e incierto del proceso laboral; por lo que los empleadores acostumbran:

---

<sup>21</sup> Ley de Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales, Decreto Legislativo n° 46, de fecha 15 de marzo de 1990, publicado en el Diario oficial N° 88, Tomo 307, del 18 de abril de 1990, El Salvador. Ley de Zona Franca, Decreto número 55-89 de El Congreso de la República de Guatemala. María José Paz Antolín, Desvistiendo la Maquila, 2002, CIOSL.

1. Aplicar Reglamentos Internos de Trabajo por debajo de las normas establecidas en los Códigos de Trabajo(22), imponiendo jornadas laborales que exceden las ocho horas.
2. Amenazar constantemente a l@s trabajador@s a no hablar de derechos laborales; no relacionarse con trabajadores sindicalizados; no formar grupos de conversación entre ellos.
3. Desarticular a los sindicatos recién constituidos, precisamente en la fase de obtención de la personalidad jurídica. En el caso que l@s trabajador@s promuevan la constitución de un sindicato, éstos son despedidos antes de obtener la respectiva personalidad jurídica, frustrando al resto de trabajadores en el ejercicio de la libertad sindical y generando en los mismos el temor a ser despedidos de sus empleos.
4. Discriminar a través de listas negras. En los cuatro países con maquilas textiles se han encontrado testimonios sobre la existencia y aplicación de listas negras de trabajadores sindicalistas despedidos y de trabajadores no sindicalizados, pero señalados como activistas reclamando sus derechos laborales. Práctica impulsada por las asociaciones de empresarios maquileros para impedir a l@s trabajador@s que figuran en esas listas el ingreso a otras fábricas.
5. Demostración de poder informal no institucional. Contratan a funcionarios de los ministerios de trabajo para cargos de administradores en las maquilas, demostrando con ello a los trabajadores la estrecha relación de los empleadores maquileros con los funcionarios de los ministerios, dejando un mensaje en los trabajadores consistente en que en un futuro conflicto laboral, son los empleadores quienes tendrían mayor ventaja.
6. Realizar despidos de trabajadores sin hacer entrega de la respectiva carta de despido (caso de Honduras), lo que requiere, primero la inspección por el Ministerio de Trabajo en la misma fábrica con los obstáculos a los que en este anexo se hace referencia.
7. Estafar a través de “La semana de rezago”. Se han encontrado testimonios tanto en Honduras como en El Salvador sobre una práctica de pago consistente

---

<sup>22</sup> Entrevistas con trabajadores no sindicalizados de la fábrica Hon Hon, Zona Franca Internacional El Salvador, mayo 2003. La prolongación de la jornada laboral se logra mediante el mecanismo de hacer entrar a l@s trabajador@s a preparar sus lugares de producción, (mantenimiento y limpieza de máquinas, enhebrado etc.), impidiendo que el trabajador marque su tarjeta personalmente al ingreso a la fábrica. Existe una persona administrativa responsable para marcar las tarjetas para todo el personal a partir del momento en que las máquinas empiezan a encenderse. Por este medio la patronal gana 15 minutos diarios, es decir 7.5 horas al mes por cada trabajador, lo que equivale a un promedio de 54 mil dólares de estafa por año. El mismo mecanismo le da facultades a la secretaria de la fábrica para que ésta, al ingreso atrasado del trabajador de 5 minutos, le marque su tarjeta como habiendo ingresado hasta la siguiente hora, perdiendo así el trabajador, además, su séptimo día semanal remunerado.

en que el salario siempre está atrasado de 8 días, práctica que no posee ningún fundamento legal y sin sanción hasta la fecha.

8. Evasión de impuestos. Cambiar de razón social después de diez años. Por lo general las leyes centroamericanas que benefician a estas empresas les otorgan concesiones y beneficios, entre ellos exención de impuestos, pero que después de cierto plazo, éstas no gozarán de tal exoneración; y con el objeto de evadir esos impuestos, cierran sus empresas y luego reaparecen o inician operaciones con otra razón social.
9. Suspender a trabajadores como estrategia para deshacerse de ellos sin tener que pagarles sus indemnizaciones, lo que en el trabajador genera temor a reclamar sus prestaciones, optando por buscar trabajo en otras fábricas.

## **B. LOS MINISTERIOS DE TRABAJO**

Coinciden los testimonios de sindicatos entrevistados y de estudios consultados en que, de parte de los funcionarios del Ministerio de Trabajo no existe una real voluntad política en aplicar el marco legal, sea el código de trabajo, sea las respectivas leyes de Zona Franca y de Perfeccionamiento Activo. Por lo que existe un vacío institucional, en cuanto a qué institución pueden acudir l@s trabajador@s en busca de protección a sus derechos laborales violentados por los patronos, de ahí que esta institución se caracteriza por:

1. Complicidad con empresarios maquileros. Es común, según entrevistas realizadas a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, que los funcionarios de los citados ministerios únicamente responden “a proteger intereses de los empleadores”, especialmente de aquellos empresarios con mayor protagonismo en violaciones a los derechos laborales.
2. Inspecciones de trabajo parcializadas. En cuatro de los cinco países centroamericanos existen referencias a una misma práctica: los inspectores de trabajo se destacan en realizar inspecciones parcializadas, en evidente intención de proteger a empleadores que violentan los derechos laborales. Estos inspectores por lo general se encuentran favorecidos con altos cargos administrativos en las empresas maquileras. Esta práctica contribuye a profundizar la desconfianza de parte de l@s trabajador@s hacia estas instancias públicas de los Estados.
3. En el caso de El Salvador, los inspectores del Ministerio de Trabajo tienen una práctica consistente en reunirse primero con la patronal a puertas cerradas dejando de un lado la entrevista con los trabajadores afectados; acto seguido, tales inspectores reportan que tales quejas no constituyen violaciones a la normativa laboral. Cuando la intervención avanza hasta la entrevista de los trabajador@s, ésta en muchos casos es dirigida sobre la base de una nómina de

trabajador@s entregada por los patronos. La entrevista de inspección, además, se realiza en presencia del mismo empleador, factor que intimida la libre expresión del trabajador, por temor a ser despedido o sufrir discriminación.

4. Negligencia y actos de corrupción. En el caso de Honduras, por ejemplo: cuando un trabajador presenta queja ante el Ministerio Trabajo, los inspectores argumentan que no tienen recursos económicos para la realización de la respectiva inspección en la empresa demandada, pidiendo al trabajador cubrir los gastos de transporte en taxi y de alimentación. Gastos que para cualquier trabajador con ingresos de un salario mínimo es difícil de cubrir, sobre todo que los resultados de tales visitas no le dan ninguna garantía de solución; visto que, es apenas el primer paso de un largo procedimiento. Por lo que la mayoría de trabajadores no recurren ni a la primera instancia que es el Ministerio de Trabajo.
5. Interferir en la constitución de sindicatos, pues cuando l@s trabajador@s promotores de un sindicato presentan al referido Ministerio la nómina de empleados constituyentes, este listado inmediatamente es verificado por los empleadores, y tal como se ha descrito, éstos inmediatamente proceden a despedir a trabajador@s que figuran en la lista, nombres que seguidamente son publicados en una lista negra (práctica antisindical).

### **C. LOS MINISTERIOS DE ECONOMÍA**

A estas instituciones les compete entre otras facultades, autorizar beneficios fiscales a las empresas maquileras, de igual manera vigilar el cumplimiento de la normativa contenida en la Leyes de Zonas Francas y de Perfeccionamiento Activo, así como, referido de tal manera, al cumplimiento de la normativa laboral con objeto de la debida protección de los derechos de l@s trabajador@s. En consecuencia, les es facultado imponer sanciones de suspensión y de revocación de incentivos fiscales<sup>23</sup>. Hasta la fecha no se conoce que los ministerios de economía, según el caso en cada país hayan hecho uso de estas facultades legales.

### **D. LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPUBLICA**

Dado que en los procesos laborales centroamericanos se le exige al trabajador que se haga representar por un abogado, y al carecer de recursos económicos para hacerlo, el Estado le asigna un procurador público a fin de asegurarle una defensa técnica y material a la vez. Sin embargo, en la práctica, las instituciones específicamente responsables de prestar tal servicio carecen del suficiente personal y tienen una partida muy limitada dentro del Presupuesto General de la Nación para

---

<sup>23</sup> Ley de Zonas Francas y Recintos fiscales, El Salvador, op. Cit. art.32.

cumplir debidamente con su cometido, de ahí una atención deficiente en la defensa de los intereses de l@s trabajador@s.<sup>24</sup>

Según trabajadores no sindicalizados, en El Salvador algunos procuradores se encargan de desmotivar a l@s trabajador@s, animándolos a desistir de la respectiva demanda laboral.<sup>25</sup>

## **E. LOS TRIBUNALES DE LO LABORAL**

Un procedimiento laboral, según las leyes procesales en el área centroamericana, debe resolverse en un aproximado de 40 días; sin embargo, en la práctica un conflicto laboral alcanza su sentencia en el término de 6 a 18 meses. De tal manera que al trabajador se le vuelve difícil darle seguimiento a su caso, pues ello implica estar pendiente de audiencias, de aporte y preparación de testigos y de otras pruebas pertinentes.

Otro aspecto lo constituyen los limitados tribunales de lo laboral y sus respectivos equipos de resolutores, aunque, en algunos países también los tribunales civiles atienden conflictos laborales; esto siempre tiene un carácter limitado en relación al alto número de demandas de l@s trabajador@s a quienes les son violentados sus derechos laborales.

Por otra parte, los jueces de lo laboral al realizar sus razonamientos jurídicos por lo general se fundamentan únicamente en los códigos de trabajo, sin tomar en cuenta tratados internacionales, costumbres de empresas, ni la sana crítica<sup>26</sup>.

### A título de conclusión

Es preocupante que en una región de incipientes procesos de democratización esté creciendo en las zonas francas una masa de más de 360 000<sup>27</sup> mil mujeres y hombres jóvenes, a quienes día tras día les son violentados sus derechos y quienes a la vez interponen miles de quejas ante las respectivas instituciones, sin encontrar solución satisfactoria; y quienes están cultivando un creciente nivel de desconfianza y descontento respecto al Estado, representado para ellos sobre todo en los Ministerios de Trabajo<sup>28</sup> y en los Ministerios de Economía.

---

<sup>24</sup> Mercedes Cañas et al ( 1998, pág.140).

<sup>25</sup> Denuncia pública de trabajadores de la empresa Newtex de El Salvador en conferencia de prensa, 6 de junio 2003

<sup>26</sup> Ver también: Mercedes Cañas et al, op. Cit. P.141

<sup>27</sup> Bernarda, La Revista de Maquila, ORMUSA, No.1, febrero-marzo, 2003, Pág. 15.

<sup>28</sup> Ver: En una encuesta realizada por la PDH (1998, op. cit. p.139), el 79.7% de l@s trabajador@s respondió que los encargados del Ministerio de trabajo respondía o a favor de los patronos o con desinterés hacia ellos. La desconfianza se expresa en menor escala hacia la Procuraduría de la Republica: en este caso era sólo el 62% que manifestaba desconfianza. Sobre el mismo alto grado de desconfianza hacia las autoridades del Estado ver Martínez Sara, marzo 2002, Guatemala: Resumen de la Maquila y Libre Comercio, en: [www.gemies.org](http://www.gemies.org) . sv

No está demás señalar que en estos países las secretarías de Estado o Ministerios de Trabajo tienen una asignación presupuestaria muy limitada, hecho que da argumento a sus funcionarios para justificar sus deficiencias en el cumplimiento de sus funciones de vigilancia así como para capacitar a más personal.<sup>29</sup> Algunos estudios señalan al Estado como el principal responsable de las violaciones de derechos laborales en las maquilas.<sup>30</sup>

Son frecuentes las expresiones de los trabajadores de que “no existen mecanismos institucionales que garanticen la aplicación pronta y debida del Derecho Laboral”. De ahí que en busca de un mejoramiento de las condiciones de trabajo en las maquilas, todos los interlocutores coinciden en afirmar que los derechos fundamentales de trabajadores de maquila están contemplados en los Códigos de Trabajo existentes, y que no precisa una reforma. Todos coinciden también en que la muy cuestionada aplicación de los marcos legales por parte de las instituciones públicas respectivas depende de la falta de voluntad política de sus funcionarios. **Sin embargo, es común el criterio de los jurídicos laboristas que cualquier reforma legal en el ámbito de las maquilas debe hacerse en las respectivas leyes de Zonas Francas.**

En tal sentido, retomamos las exposiciones de los estudiosos del derecho laboral, que recuerdan que todas las conquistas laborales existentes emanan de la aplicación de tres instituciones del Derecho Laboral: El sindicato, la Contratación Colectiva y la Huelga<sup>31</sup>. Sin embargo, como es del conocimiento público, en nuestros países la organización de sindicatos en las fábricas maquileras no es muy aplaudida. En consecuencia la celebración de contratos colectivos es limitada (en algunos países por limitantes del código de trabajo, en otros por la práctica de discriminación hacia los sindicatos). **Sólo queda entonces el mecanismo del derecho al ejercicio de la huelga**, que en El Salvador, previo un procedimiento legal puede ser ejercida por sindicatos y trabajadores no sindicalizados. En tal contexto, es común que la huelga sea ejercida de hecho por I@s trabajador@s, sin importar la legalidad o ilegalidad de la misma, pues el procedimiento para declarar la legalidad de una huelga, en la práctica se convierte en una ventaja para el empleador en la consumación de la violación de los derechos laborales.

---

<sup>29</sup> Lucas Bernal Mármol, (2001) y PPDDH (1998, Pág..145)

<sup>30</sup> CDM, 2001, Terminación de Contratos de Trabajo en las Maquilas, p. 26.

<sup>31</sup> Ver Lucas Bernal Mármol (Tesis)

---

## **II. GRADOS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL EN LAS MAQUILAS**

Hace un par de años, cierta efervescencia de acciones de hecho en las maquilas y el surgimiento de diversas organizaciones sociales con el objetivo de reivindicar derechos laborales en la maquila, dio lugar a algunos analistas que pensaron<sup>32</sup> que nos encontrábamos ante el surgimiento de un nuevo sujeto laboral en este sector, un tanto híbrido, pero con capacidad de incidencia en el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las maquilas. Sujeto que en su momento se conformó por organizaciones sindicales, ONGs, sindicatos y activistas de los países consumidores de productos de maquila, etc.

Sin embargo, los verdaderos protagonistas de ese sujeto, los trabajadores mismos, gradualmente han venido perdiendo cada vez más representación propia, por la reducción de su espacio natural de organización, el sindicato.

### **A. DINAMICA SINDICAL AL 2003**

El grado de sindicalización promedio en Centroamérica es estimado según ASEPROLA en un 3.8% aproximadamente, en abril del 2003<sup>33</sup>, con diferencias considerables entre los países. Dos países se destacan por tener el grado más alto de sindicalización: Honduras y Nicaragua, ambos con un porcentaje de 12 hasta 14 puntos, según las fuentes.

Para la maquila específicamente, un estudio de la OIT<sup>34</sup> establece para el año 2000 la existencia de 881 empresas maquiladoras, de las cuales sólo 40 contaban con sindicatos<sup>35</sup>, lo que corresponde a un 4.5% de empresas con presencia sindical. Para el 2003 ASEPROLA indica la existencia de 1212 empresas maquileras con un total aproximado de 45 sindicatos, lo que equivale a un promedio de 3.71% de empresas con presencia sindical.

Esto indica que mientras en el período 2000 a 2003 la cantidad de empresas maquileras en la región creció en un 37.5%, la presencia sindical en éstas disminuyó en el mismo período en un 17.5%. Estas cifras evidencian lo que todos nuestros interlocutores nos han confirmado también: en los últimos tres años se puede constatar una evidente pérdida de incidencia de los sindicatos en el sector maquila.

---

<sup>32</sup> Ver Quinteros Carolina, Las ONGs y los sindicatos en las luchas reivindicativas en las maquilas. En: Jornada Año 1, N° 3, 1999. / Idem,

<sup>33</sup> ASEPROLA (abril 2003). Los datos presentados en ASEPROLA no presentan fuentes, por lo que sólo pueden indicar tendencias.

<sup>34</sup> OIT, 2001, op. cit. p. 21,

<sup>35</sup> 28 en Honduras (15 CUTH, 14 CGT,

A título ilustrativo:

- En Guatemala a la altura del 2003 existen según dos fuentes diferentes e independientes<sup>36</sup> dos sindicatos de maquila sobre 254 maquilas de confección.
- En Honduras, país calificado por varios estudios con el mayor grado de sindicalización en maquila<sup>37</sup>, pudimos constatar que la confederación más grande del país (la CUTH), con dos federaciones que aglutinan a sindicatos de maquila, ha sufrido un fuerte descenso, pasando de 15 sindicatos en el 2000 a sólo 6 en el 2003.<sup>38</sup>
- En Nicaragua se encuentran, según datos del Ministerio de Trabajo, 31 sindicatos de maquila registrados, pero sólo 16 activos<sup>39</sup>.
- En El Salvador, según datos de Ministerio de Trabajo, existen 6 sindicatos de maquila, de los cuales en los últimos 9 meses han desaparecido 2, siendo los sindicatos de trabajador@s de las empresas DOOAL ENTERPRISE S.A. DE C.V. y de la empresa HANCHANG TEXTIL, S.A. DE C.V.

De estudios consultados, de entrevistas con dirigentes sindicales, así como con abogados laboristas y con trabajador@s sindicalizad@s y no sindicalizad@s, aparecen como causas de tal fenómeno las siguientes:

#### FACTORES DE CARÁCTER OBJETIVO (político, económico y estructural)

1. El agotamiento del período de finalización del privilegio de exoneración de impuestos, que en casi todas las Leyes de Zona Franca son prorrogables, pero que son aprovechados por los empleadores para deshacerse de los sindicatos mediante el cierre de su empresa con el despido respectivo, y reapertura de la misma bajo otra razón social. En la mayoría de los casos las empresas reintegran a los trabajador@s antiguos, pero dejando fuera a los sindicalistas.
2. La coyuntura de recesión económica en los Estados Unidos de América con su respectiva contracción del mercado para los productos maquileros, provocó desde inicios del año 2001, y particularmente después del 11 de septiembre del mismo año una serie de cierres intempestivos con su respectiva pérdida de sindicatos ya establecidos o en proceso de formación.

---

<sup>36</sup> Los dos sindicatos son de una sola Federación (FESTRAS). Entrevista con Homero Fuentes (COVERCO) Y Enrique Torres, abogado laborista y Director de UTARA (Unidad Técnica de Acompañamiento, Relaciones y Asesoría para el Movimiento Social Guatemalteco)

<sup>37</sup> OIT, 2001, enhebrando el hilo ...., p. 21,

<sup>38</sup> Entrevista, 12.05.2003, con Juan Fúnes, Secretario General de la FITH, Honduras. Sindicatos en maquilas de la FITH/ FESITRADEH por año: 2000:15 sindicatos / 2001: 10 sindicatos / 2002: 7 sindicatos / 2003: 4 sindicatos.

<sup>39</sup> Director General de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo, cit. En: MEC, Diagnóstico-Avances y Retrocesos: Mujeres en las Maquilas de Nicaragua. Managua, 2002, p. 172.

3. La ya ampliamente difundida represión patronal en contra de intentos de organización de sindicatos, amparados en la complicidad silenciosa de los Ministerios de Trabajo.

#### FACTORES DE CARÁCTER SUBJETIVO (organizativo y de conciencia)

1. El carácter de alta inestabilidad de producción inherente al sistema de producción maquilero, dependiendo del flujo de materia prima y de los contratos fluctuantes, ha dejado huellas en la conciencia de los trabajadores de la maquila, que ante despidos injustificados y hasta masivos, al menos en parte se oponen a pelear la reinstalación en sus empleos, prefiriendo la indemnización y debilitando así toda perspectiva sindical en esa empresa.

Aspirar a la estabilidad laboral en el sector maquila para algunos trabajadores “es por gusto” y va en contra de la lógica misma de la realidad, percibida a través de experiencias propias o transmitidas. Tal concepción se expresa en frases como “para qué pelear el reinstalo en una empresa que acaba de provocar problemas, a veces incluso por incumplimiento de lo más básico, como es recibir el salario. Y para qué volver a aguantar a administradores que siempre se ponen al lado de la patronal, mejor busco trabajo por otro lado”. La movilidad de fábrica en fábrica parece haberse integrado a la autopercepción de much@s trabajador@s y va sustituyendo poco a poco, al paso de los años de experiencia del modelo maquilero, el anhelo a la estabilidad laboral conocida de otros sectores.

No consideramos lo anterior como factor meramente subjetivo o falta de conciencia por parte de l@s trabajador@s, como podría interpretarse. Más bien puede ser visto como respuesta de un sentimiento de autodefensa (aunque individual) o de “resistencia” al permanente peligro inmanente de poder perder el empleo y a las condiciones pésimas en el clima laboral, alimentado por la esperanza de que en otra fábrica quizá la situación sea, por lo menos durante un tiempo, mejor.

Encontrarle a ese potencial de “autodefensa individual” una perspectiva organizativa y por lo tanto colectiva será un reto para el futuro del sindicalismo en el sector.

2. Algunos trabajador@s se organizan en sindicato para encontrarle solución a un conflicto laboral, pero una vez superado éste existe la tendencia a no continuar organizados. En estos casos la experiencia con el sindicato parece haber sido reducida a la dimensión de simple “instrumento para la solución de problemas”, desprovisto de la real base de su impacto en la solución del problema: la unidad entre el máximo de trabajador@s como factor de fuerza. Mantenerse unidos y por lo tanto organizados como única posibilidad de fuerza que tengamos ante cualquier atropello debe ser la experiencia que los trabajador@s perciban de su contacto con sindicatos.
3. Resistencia de grandes contingentes de trabajador@s para sindicalizarse. Las razones manejadas en la mayoría de estudios y conversaciones, sobre todo por organizaciones no sindicales son, que siendo la gran mayoría de los trabajador@s mujeres, éstas no perciben que “sus necesidades e intereses como

mujeres sean reflejadas en las prioridades de los sindicatos” (40). De ahí se desprenden una serie de recomendaciones, generalmente en dirección de incorporar la perspectiva de género, buscar formas de acercamiento más receptivas para l@s jóvenes, como excursiones, ofertas de teatro, bailes, etc. Incorporar reivindicaciones del ámbito reproductivo y de la comunidad a la agenda sindical.

4. Por otra parte, poco se ve reflejado en tantos estudios de diagnóstico realizados, que es la misma práctica de cierto tipo de sindicatos la que provoca un fuerte rechazo de los trabajador@s a la afiliación (caso de FENASTRAS en El Salvador); pues desde fuera de la organización sindical han observado cómo algunos dirigentes sindicales utilizan a la organización sindical para provecho personal, incluido el fuero sindical, pero a los trabajador@s los dejan en las mismas condiciones. Es así que en una encuesta entre trabajador@s que ya se habían activado en un proceso de lucha por sus derechos laborales, se pudo encontrar un rechazo tajante ante los sindicatos, pero sí el interés de organizarse para ser más fuertes<sup>41</sup>.

De ahí que es importante saber recoger de los trabajadores el interés de ser más fuertes; que su fuerza se encuentra en la unidad; que la unidad se obtiene en la organización; y que tales factores podrían culminar en la constitución de un sindicato, **siempre y cuando se acierte en responder al impulso de los trabajador@s. Ese sería el gran reto para el sindicalismo.**

5. Muchos sindicatos se quejan de que los trabajador@s han empezado a instrumentalizar a los sindicatos para intereses individuales; tal práctica consiste en que los trabajador@s se organizan en sindicatos con el objetivo de hacerse despedir y poder cobrar la indemnización, en vez de buscar el fortalecimiento de la organización. Esta posición la encontramos sobre todo en Honduras, es decir en uno de los países con más desarrollo sindical. La lectura de los sindicalistas de tal “nueva práctica” es evidentemente negativa.

Sin embargo, no deberíamos perder de vista que tal práctica también puede verse como expresión de esa resistencia (aunque individual), a la cual hemos hecho alusión anteriormente. Resistencia, por cierto individualizada, pero que es respuesta a las contradicciones internas que este modelo maquilero de producción produce. Por lo tanto debemos buscar mecanismos de organización que puedan responder a este tipo de fenómeno.

## **B. TRABAJADOR@S DE MAQUILA NO SINDICALIZAD@S**

El tipo de producción en condiciones extremas de explotación empieza a provocar en gran parte de l@s trabajador@s con poca posibilidad de escape hacia otros sectores, estrategias de resistencia tanto a nivel individual como colectivo:

---

<sup>40</sup> OIT, 2002 (de página Web) **Dirección**

<sup>41</sup> Encuesta a trabajador@s de la Newtex, marzo, 2003.

Por un lado, movilidad individual autoprovocada para escapar a las pésimas condiciones de trabajo, sacándole al patrono el máximo posible de “provecho” al provocar el despido para cobrar las indemnizaciones “a tiempo”, haciendo uso incluso de la sindicalización. Es así que se pueden interpretar las prácticas señaladas por varios sindicatos y expresiones como las siguientes, que aportan una explicación: “la lección que uno aprende es que no debemos quedarnos mucho en la misma fábrica, pues podríamos trabajar muchos años y que al final nos digan que la empresa se va, entonces ese tiempo está perdido”<sup>42</sup>.

Por otro lado, las reacciones colectivas de tomas de fábricas como actos de desesperación y rabia ante la humillación soportada durante un largo tiempo y la injusticia de los cierres intempestivos, que generalmente dejan a los trabajador@s hasta sin salarios. Reacciones que constituyen una forma de combatir la “fuga” de empresas maquiladoras, en la cual los trabajadores se apropian de las fábricas, maquinarias, y medios de producción. Acciones que ellos utilizan como medidas de presión para que los empresarios asuman sus responsabilidades, y, de no asumirlas, esa apropiación es vista como una forma de compensar los perjuicios sufridos.<sup>43</sup>

Ambas prácticas pueden ser consideradas como expresiones de autodefensa ante las condiciones de explotación, pero desde una perspectiva que no encuentra alternativa para cambiar, sino simplemente para rebelarse ante el sistema de explotación. El término de *explotación* para describir la situación maquilera, por cierto no es invento de algunos analistas de formación marxista. Sorprendentemente es manejado con facilidad y mucha frecuencia entre los trabajador@s: maquila es explotación, pero necesito el dinero, cuentan las mujeres<sup>44</sup>.

Saber canalizar esa cólera y potencial de reacción de los trabajadores al lanzarse con todo por ya no tener que perder nada, así como su conciencia sobre las condiciones de explotación a que están sometido, y esa visión de organización a su manera para defenderse con mayor efectividad, sería el reto a afrontar por los sindicatos.

De ahí que se requiere una nueva estrategia de organización que le permita a los trabajadores reivindicar sus derechos laborales, sea esto a través de un sindicato u otra forma de organización. Ya en la práctica se ha intentado, a través de sindicatos, alianzas de esfuerzos de diferentes instituciones, esfuerzos solidarios desde el exterior, etc., todas con buenas intenciones; sin embargo, con muy poca suerte en este proceso. Ahora los trabajadores mismos están buscando una forma de organización propia que le dé respuesta a las características mismas del modelo maquilero, es decir una organización de trabajadores que denuncie y aisle prácticas de corrupción sindical para evitar el espanto generalizado hacia los sindicatos entre los trabajadores; una organización que no sea vulnerable a las maniobras de los empleadores y funcionarios de los ministerios de trabajo para su disolución; que ejerza un modelo organizativo complementario al sindicato tradicional; que denuncie

---

<sup>42</sup> Cita de trabajadora de maquila en Honduras, cit. En: CDM, diciembre 2001

<sup>43</sup> . Movimiento Mesoamericano por la Integración Popular (2002)

<sup>44</sup> Entrevista a trabajadoras de maquila de las fábricas Charter, Newtexas, Hoon Hoon.

y responsabilice a los gobiernos (si es el caso) por su falta de voluntad política para aplicar las leyes a su disposición en defensa de los trabajadores y sancione a las empresas infractoras.

---

### III. LOS ORGANISMOS DE MUJERES Y LA MAQUILA

Según un estudio reciente efectuado por la Universidad Francisco Gavidia de El Salvador en la actualidad las maquilas se han convertido en una fuente de empleo para la mayoría de mujeres en ese país. Sólo este sector genera trabajo para 80 mil personas a nivel nacional<sup>45</sup>. Ese estudio refleja también que el 75 % de las mujeres están inconformes con este tipo de trabajo y un 79.84 no tienen expectativas u oportunidades de buscar otro tipo de trabajo. El caso más significativo es posiblemente el de Honduras, el país con más maquila a nivel centroamericano, sector del cual depende un importante porcentaje de la economía nacional. Generalmente en diferentes estudios se considera que en Centroamérica del 75% al 80% de l@s trabajador@s son mujeres. Sin embargo en el caso de El Salvador se puede observar que la presencia de hombres jóvenes va en aumento, hecho que puede observarse en el campo pero que se refleja también en la publicidad para el reclutamiento de mano de obra.

Esta presencia masiva de mujeres en las maquilas ha motivado a diversos organismos de mujeres a enfocar su principal labor en este sector. Han desarrollado un trabajo significativo en la denuncia de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras. Tienen métodos diferentes de trabajo. Son precisamente estos métodos de trabajo por un lado y por otro su autodefinición institucional los elementos que hacen que se puedan identificar dos tipos de organismos de mujeres: aquellos que desarrollan trabajo de organización en las maquilas<sup>46</sup>, y aquellos que se especializan en investigaciones sobre maquila y programas de capacitación<sup>47</sup>; en ambos casos siempre desde el enfoque de género.

La mayoría de estos organismos se definen como organizaciones feministas<sup>48</sup>. El tema central de sus actividades es la defensa de los derechos de la mujer de manera integral, por lo que el tema de la maquila es sólo uno de otros programas o proyectos que desarrollan. Sin embargo es el tema de maquila donde desarrollan más actividades. En consecuencia es en este campo donde estos organismos han logrado importantes avances en la incidencia y organización. Para el caso hondureño CODEMUH ha llegado a construir un trabajo de base amplio entre las trabajadoras

---

<sup>45</sup> Centro de Opinión Pública: Las maquilas son un lugar de sobrevivencia. Universidad Francisco Gavidia, publicado en Co Latino. Sábado 16 de Agosto de 2003

<sup>46</sup> CODEMUH en Honduras, MAM.

<sup>47</sup> El MEC en Nicaragua, CDM en Honduras, Las Dignas y ORMUSA en El Salvador..

<sup>48</sup> El MEC se define como una organización de mujeres (no feminista), autónoma dedicada a los asuntos laborales.

de maquila<sup>49</sup>. Es un método común entre estos organismos que para la resolución de conflictos se prefiera la negociación directa con la patronal, privilegiando las vías no confrontativas, tanto en los casos individuales como en los de carácter colectivo.

A manera de ilustración, el Movimiento de Mujeres Trabajadoras y desempleadas Maria Elena Cuadra (MEC) en Nicaragua prefiere utilizar una estrategia no confrontativa ni con los empresarios ni con el Gobierno, lo que le facilita mantener buenas relaciones con el Ministerio de Trabajo y con la Corporación de Maquiladores. Para la MEC la negociación directa trae respuestas más rápidas para las trabajadoras, *sin embargo las acciones del MEC no entran en el ámbito de las demandas colectivas ya sean éstas sindicales o relativas a las condiciones de trabajo en una fábrica determinada. Si bien actúan entorno a la fábrica, como unidad productiva, sus intervenciones en ese campo son relativas a los derechos individuales y más específicamente a los derechos individuales y más específicamente al reclamo de prestaciones por despidos*<sup>50</sup>.

Una característica que puede diferenciar a los organismos de mujeres que organizan en maquila y las que solamente realizan investigaciones y capacitan es que las primeras tienen membresía de base. Por lo general la organización se desarrolla fuera de las fábricas.<sup>51</sup> Los organismos de mujeres especializadas en la elaboración de estudios y propuestas en los temas laborales (generalmente concluyen en propuestas de reformas en las leyes laborales), desarrollan además trabajo jurídico social que en algunos casos podría ser clasificado como de servicio<sup>52</sup>.

## RELACIÓN CON LOS SINDICATOS Y OTROS ORGANISMOS

Existen marcadas diferencias entre el trabajo de estos organismos y el de los sindicatos: *“la trabajadora antes de ser obrera es mujer”*<sup>53</sup>, sostienen, en este sentido CODEMUH plantea que su trabajo no es complementario, sino una alternativa de organización para las mujeres para defenderse de las violaciones de sus derechos en las maquilas. En cambio el CDM por su parte afirma que su trabajo es complementario al del sindicato, no una sustitución de los sindicatos. Sin embargo sus proyectos no incorporan el esfuerzo sindical<sup>54</sup>. Pero el principal factor

---

<sup>49</sup> Mantiene una base aproximada de 800 mujeres organizadas en un promedio de 10-12 mujeres en una misma fábrica.

<sup>50</sup> Cita textual en: Janina Fernández –Pacheco, Aída Carolina Quinteros, Leda Marengo Marrocchi. (2001. Pág. 103).

<sup>51</sup> CODEMUH ha logrado dar un paso interesante en la organización de las mujeres en la maquila: están desarrollando organización de las trabajadoras en sus barrios de habitación, capacitan promotoras legales que le dan seguimiento a las trabajadoras en el mismo lugar de vivienda. El MAM en El Salvador tiene membresía de base con la población de cada uno de sus programas.

<sup>52</sup> El CDM se define como una organización de servicio, esta fue una de las razones por las que no le fue permitido formar parte de la Red Maquila. Entrevista con Yadira Minero, CDM en San Pedro Sula. 12 de mayo de 2003.

<sup>53</sup> Entrevista con María Luisa Regalado, Directora de CODEMUH. Choloma, Honduras, 28 de febrero de 2003.

<sup>54</sup> Sobre este tema el MEC se distancia o se niegan a desarrollar conciencia sindical, sus proyectos o programas no incorporan el esfuerzo sindical. Ver Janina Fernández –Pacheco, Aída Carolina Quinteros, Leda Marengo Marrocchi (2001).

diferenciador sigue siendo el enfoque de género. El mismo MEC nació como una reacción a los problemas internos de la CST, entre otros motivos al encontrar resistencia para incorporar el enfoque de género al trabajo sindical<sup>55</sup>.

Del lado sindical una de las principales críticas hacia los organismos de mujeres es que por sus métodos individualizados no confrontativos, la patronal y el Gobierno prefieren negociar la resolución de los conflictos con éstos y no con los sindicatos, lo que debilita la credibilidad en la organización sindical. Estos métodos de la defensa individualizada no representan una amenaza para los gobiernos y los empresarios, pues no les generan inestabilidad política ni mala publicidad ante la inversión extranjera. Esta práctica, aunque resuelve en lo inmediato problemas laborales individualiza la lucha e inmoviliza la acción conjunta de l@s trabajador@s contra las instituciones y funcionarios encargados de hacer cumplir las leyes laborales.

Sin embargo en el trabajo que realizan ambos se puede decir que es inevitable encontrarse, y hay ejemplos de coordinación entre algunas centrales sindicales para desarrollar algunas acciones en caso de conflictos. Un avance de los organismos de mujeres es el hecho que logran atender casos de abusos y violaciones de los derechos de trabajadoras en las fábricas donde no hay sindicatos. En el caso hondureño y en El Salvador, a pesar de estas y otras contradicciones o diferencias ya existen antecedentes de acciones y coordinaciones con algunas centrales sindicales<sup>56</sup>.

En Honduras CODEMUH fue organización fundadora del Equipo de Monitoreo Independiente (EMI)<sup>57</sup>, esto le acarreó inconvenientes con los sindicatos por un lado y con los trabajadores por otro, en especial con las mujeres trabajadoras que no se sienten representadas en este trabajo de monitoreo; lo que significa un distanciamiento de su campo de acción natural, perdiendo al final de cuentas incidencia en la población a la cual están dirigidos todos sus programas y proyectos. Lo anterior ha provocado debate en el seno de esta organización sobre la conveniencia o no de retirarse del EMI.<sup>58</sup>

A manera de conclusión podemos decir que los organismos de mujeres, tanto los que tienen membresía de base como los especializados en los estudios y capacitaciones han desarrollado capacidades que les han permitido trabajar en las maquilas. Una de sus fortalezas es que han logrado penetrar en un sector hostil para los sindicatos, y uno de los logros es que están dando atención a la demanda cada vez más creciente de las trabajadoras en las fábricas donde no hay sindicatos. Pero

---

<sup>55</sup> Ver. Janina Fernández –Pacheco, Aída Carolina Quinteros, Leda Marengo Marrocchi. (2001, Pág. 101).

<sup>56</sup> Por ejemplo el CDM tiene un convenio con la CUTH para capacitar a promotoras legales, además forma parte de la coordinadora de por la protección laboral junto a los jesuitas, consultores jurídicos, CGT y la CUTH. Además dentro de la elaboración de la Propuesta de Ley de Protección Laboral por Antigüedad en la Maquila han participado la CUTH y la CGT. En su fase de consulta lo están haciendo en con estas mismas centrales.

<sup>57</sup> El EMI estaba integrado inicialmente por CODEH, CODEMUH, Jesuitas de la Ciudad El Progreso y CARITAS.

<sup>58</sup> Entrevista con María Luisa Regalado, Directora de CODEMUH. Choloma, Honduras, 28 de febrero de 2003.

son sin embargo evidentes algunas limitantes en el trabajo que desarrollan: el tema central del género las limita para tomar en cuenta un importante sector que poco a poco se está incorporando a las maquilas: LOS HOMBRES JOVENES. Por otro lado, en las diferentes experiencias es claro que el tema de la organización como trabajadores no es precisamente el tema principal de su actividad; son más comunes los programas de capacitaciones y campañas publicitarias de sensibilización hacia el sector. En algunos países estas mismas organizaciones han logrado desarrollar alianzas regionales que trabajan en torno al mismo tema.<sup>59</sup> La maquila se ha convertido para muchas ONGs en un medio de captación de financiamiento de la cooperación internacional. Es necesario que las trabajador@s conozcan sus derechos gracias a los programas de capacitación, pero también es necesaria la organización para hacer cumplir las leyes desde los mismos trabajadores y no tener que depender de interlocutor@s.

El surgimiento y avance de las ONG`s de mujeres como de otros organismos es sin duda expresión de las políticas de represión sindical, pero no puede ser la alternativa única pues ellas no fortalecen en nada el único instrumento que tienen l@s trabajador@s de protección legal que es el sindicato.

---

<sup>59</sup> CODEMUH, MAM, ORMUSA forman parte del la Red Maquila y del Foro Mesoamericano.

---

## IV. La “VULNERABILIDAD” de los dueños de Zonas Francas

En el tema de la represión sindical generalmente sólo son enfocadas las empresas transnacionales y sus proveedores maquileros. Poco se percibe sobre el rol de los llamados *parqueros* o dueños de zona franca, que en casi todos los países de Centroamérica son parte del empresariado nacional. Sin embargo, en el estudio de la OIT de 2001 se encuentra por primera vez alusión a su rol: *“Los dueños de los parques industriales en Honduras forman un sector dentro del empresariado involucrado en las maquilas (...). Las acciones sindicales, además de tomar en cuenta a los empresarios locales, deben también vencer las resistencias que los dueños de los parques ejercen”*.<sup>60</sup>

Todos los sindicatos entrevistados coincidieron en expresar que para la política de libertad sindical el bloqueo de los dueños de los parques industriales es a veces mayor que la de los mismos empresarios de maquila, pero que el nivel de compromiso de éstos frente a los problemas laborales y sindicales es mucho menor, a pesar de tener el mismo nivel de incidencia. El caso de Kimi en Honduras revela que una fábrica en determinado momento puede aceptar el funcionamiento de un sindicato, pero si el dueño de la zona franca no lo permite, esto puede ser motivo para suspender el alquiler del local a la fábrica en cuestión.<sup>61</sup> Ante esto, concluye el informe de la OIT, estos parqueros son mucho menos vulnerables que los maquileros, *por faltar el elemento de presión de los clientes*.

Sin embargo, en El Salvador a finales del año 2002 los trabajador@s por cierto no sindicalizados de la empresa maquilera NEWTEX (supuestamente en condiciones de iliquidez y que se oponía a pagar las deudas de la parte laboral a más de 460 trabajador@s), parecían haber comprendido la relación tácita que existe entre empresas maquiladoras con sus administradores nacionales y los dueños de la zona franca. Al haber visto frustradas las vías judiciales y ante los manejos dilatorios del Ministerio de Trabajo, los trabajador@s bloquearon el acceso a la zona franca durante 16 horas (4 horas de bloqueo para el ingreso de más de 6 mil trabajador@s a sus empresas y 16 horas para toda carga y descarga de mercancía), impidiendo de hecho el funcionamiento del resto de las empresas en la zona, que en aquel momento eran ocho. El razonamiento de los trabajador@s fue: *mientras el dueño de la zona franca y el resto de empresas vecinas permitan que a su lado o en su área de influencia existan prácticas empresariales tan fraudulentas como la de la NEWTEX, ellos deben pagar y sufrir las consecuencias igual que nosotros*. La

---

<sup>60</sup> Aida Carolina Quinteros (2001, p. 176)

<sup>61</sup> Según informes de Honduras, estos parques están en manos del sector empresarial nacional más recalcitrante y represivo y muchos de ellos son “políticos”. En cambio en El Salvador por ejemplo, muchos de ellos son militares retirados. Un estudio en profundidad sobre estos parqueros y su rol ante la violación de los derechos laborales no existe hasta hoy.

reivindicación concreta para poder levantar la toma consistía en que las empresas afectadas, pero en particular el dueño de la zona franca debía presionar a la patronal NEWTEX a entrar en negociación sobre una solución definitiva del problema. Los acuerdos alcanzados en la noche misma de la toma dieron inicio a un proceso de traslado de los activos de la empresa (maquinaria y otros muebles) a manos de los trabajador@s para venderlos y autopagarse, proceso de autogestión que por cierto duró más de 6 meses y que fue acompañado por más de 130 trabajador@s hasta el pago final.<sup>62</sup>

El caso reveló que, al contrario de la conclusión de la OIT arriba mencionada, sí existe vulnerabilidad de este sector (nacional) de dueños de zonas francas dentro de la economía de maquila, y por lo tanto también las posibilidades de presión hacia el mismo: en tanto que sector del capital nacional que colabora y se beneficia indirectamente del irrespeto a los derechos laborales bajo el *pretexto* de la economía globalizada, en la cual el Estado nacional y los sectores nacionales supuestamente son expuestos a mecanismos internacionales complejos y mal manejables en cuanto a exigir el respeto del marco legal nacional de los derechos laborales<sup>63</sup>.

El caso del cierre de toda una zona franca fue poco divulgado por la prensa salvadoreña, la cual forma parte de la misma asociación de empresarios ANEP. Por un lado debido a que en ese momento tenía lugar el conflicto en el sector de la salud pública (huelga impulsada por el Sindicato de Trabajador@s del Seguro Social - STISSS), pero por otro, debido a que los medios de comunicación, mayoritariamente con posiciones antisindicales, comprendieron inmediatamente que una divulgación del caso, reflejando su espectacularidad e impacto económico, podría darle ánimos de lucha a otros trabajador@s en dificultades similares. Sobre todo por haberse tratado de una de esas acciones espontáneas, sin conducción sindical y por lo tanto difícilmente mediatizables.

Llama la atención que desde entonces en El Salvador en todos los casos de cierres intempestivos de fábricas maquileras ha aparecido inmediatamente la tristemente célebre<sup>64</sup> federación sindical FENASTRAS. Es la organización sindical mejor tratada por los empresarios y por el Ministerio de Trabajo, premio a su táctica, consistente en tener directivas sindicales “dormidas” en las fábricas, sin trabajo de organización o de conscientización entre los trabajadores. Presencia pasiva que en caso de conflictos

---

<sup>62</sup> Estudio de caso de la Newtex. Entrevista a ex trabajador@s de la NEWTEX, participantes en la acción del bloqueo a la Zona Franca Internacional El Salvador, ubicada en Olocuilta, Febrero, 2003.

<sup>63</sup> Llama la atención por cierto el alto porcentaje de capital salvadoreño en el origen de capitales de maquilas, en comparación con el resto de los países centroamericanos: en el 2001 tenía todavía el 60% y en el 2003 aún llega al 45% .

<sup>64</sup> Las prácticas de FENASTRAS señaladas son entre otras: venta de listas de sindicalistas a las empresas; negociación de indemnizaciones por despidos y cobro de comisiones por las mismas. Ver: Aida Carolina Quinteros (2001,p.186). En el caso de la NEWTEX apareció FENASTRAS a la hora de cobrar las indemnizaciones, reivindicando el 100% para 7 supuestos afiliados, quines a lo largo de la lucha de 6 meses no se habían manifestado como sindicalistas ni participado en ninguna acción. El reclamo de FENASTRAS ante la comisión negociadora de los trabajador@s no fue presentado por FENASTRAS, sino por la misma parte patronal, la cual se encargó de defender con apoyo del Ministerio de Trabajo el cumplimiento cabal del reclamo (entrevista con comisión negociadora de los trabajador@s NEWTEX, 8 de junio 2003).

le permite aparecer como mediador, evitando así actos de protesta, “logrando” arreglos de pago para la masa trabajadora (casi siempre debajo del 50% de la deuda laboral) y la indemnización al 100% y el fuero sindical para sus directivos “despedidos” (1 año de salario). Con lo que consigue financiar a su personal y contribuir sobre todo al masivo rechazo que sienten los trabajador@s hacia los sindicatos y a organizarse en ellos: *los sindicatos sólo trabajan para ellos y a los trabajador@s nos dejan en la lluvia, ¿para qué exponernos entonces en las listas del ministerio de Trabajo, si al final sólo los pocos directivos salen beneficiados?*, preguntan trabajador@s no sindicalizados. Una encuesta realizada entre ellos, pero con cierta experiencia de lucha, revela un rechazo tajante a la idea de entrar en un sindicato, pero sí el anhelo de poder organizarse *para ser más fuertes y unidos*.

---

## V. Códigos de conducta, Monitoreo independiente y sus limitantes

El consumo de “productos limpios”, relacionado con las condiciones de producción se ha convertido en los mercados del Norte desde el principio de los años noventa en una especie de “ideal de consumo”<sup>65</sup>. A partir de esta exigencia de los consumidores se ha formado también, respecto a los productos de maquila, una creciente conciencia sobre las malas condiciones de trabajo, lo que para las empresas transnacionales ha pasado a ser un factor de mercado en su estrategia de mantenimiento de la reputación de su imagen de marca.

En este contexto nacen los llamados “códigos de conducta”. Son iniciativas de las mismas compañías transnacionales que, preocupadas por su imagen y reputación, destinan a establecer normas para sus contratistas y proveedores con estándares mínimos para el trato de l@s trabajador@s<sup>66</sup>, sobre la base de un compromiso sin carácter vinculante. Con ello pensaban responder a la dinámica propia de estas empresas que realizan su producción en diferentes lugares del mundo, cada uno con diferentes condiciones de trabajo y diferentes regulaciones sobre las mismas, y que, sin embargo necesitan garantizar a los consumidores que sus productos son elaborados “sin explotación”<sup>67</sup>. Hoy existen varios códigos, algunos incluso emanados desde organismos como el Parlamento Europeo (European Code of Conduct for Ethical Trading, de enero de 1999)<sup>68</sup>.

Las empresas maquileras proveedoras utilizan estos códigos como una estrategia de mercadeo para conseguir contratos con las transnacionales.<sup>69</sup> En Centroamérica la mayoría están trabajando intensamente en adherirse a uno de los Códigos de conducta<sup>70</sup>, para así obtener la certificación de fábricas maquileras respetuosas de los derechos laborales y humanos y poder competir en el mercado cada vez más estrecho para ellos.

Sin embargo, en cuanto a la real mejora de las condiciones de trabajo, no es la existencia de estos códigos que resuelve, sino su aplicación y para ello su verificación y certificación. A estas alturas ya no cabe duda de que alrededor de la

---

<sup>65</sup> Ver: Koepke et al (2000, p.208)

<sup>66</sup> Generalmente, estos Códigos se refieren a la discriminación, el trabajo forzoso, el trabajo de menores, condiciones de trabajo y libertad de asociación. Son enunciados sin mayor detalle y no tienen carácter vinculante.

<sup>67</sup> Ver: OIE (junio 1999)

<sup>68</sup> Los más conocidos son: *Estandar SA 8.000*, elaborado por el Consejo para Prioridades Económicas de Nueva Cork y Londres (CEPAA); el *AIP –Preliminary Agreement-Fair Labour Association* de la Apparel Industry Partnership de los EE.UU.; la *Fair Trade Foundation* de Holanda; el *Code of Conduct – Clean Clothes Campaign* de Europa; o la *Ethical Trading Initiative Great Britain* (Koepke et al, 2000: 12)

<sup>69</sup> ver: Janina Fernández (2002). in Conferencia Centroamericana y del Caribe. Reducción de la pobreza, gobernabilidad y democracia y equidad de género, agosto, 2002, Managua, Nicaragua

<sup>70</sup> Janina Fernández (2002, p.24)

certificación de estos códigos se ha formado más bien un verdadero negocio de millones de dólares en vez de una mejora de las situaciones laborales. Negocio tanto para empresas consultoras y auditoras transnacionales con fines de lucro, que son contratadas directamente por las mismas transnacionales de grandes marcas para *autocertificarles* condiciones de producción “limpias”, como para ONG’s con los llamados monitoreos independientes.

## EI MONITOREO INDEPENDIENTE

Afortunadamente, en los últimos tres años ha crecido la conciencia, también entre los consumidores del Norte organizados en comités, relativa a que las posibilidades de verificación y certificación del cumplimiento de los códigos son limitadas. Surgió la reivindicación por un monitoreo independiente y luego también por la “participación de I@s trabajador@s” en el proceso.

Después de los primeros años de cierto entusiasmo en cuanto a haber encontrado un nuevo instrumento para luchar por la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales<sup>71</sup>, hoy el tema del monitoreo independiente se ha vuelto más bien tema de ONG’s especializadas. Sin embargo, en respuesta al reclamo de mayor participación de trabajador@s ha crecido en algunos casos la coordinación entre estas ONG’s y sindicatos u otras organizaciones sociales con reconocimiento en el terreno de los trabajador@s de maquila. Cooperación que sin embargo busca más bien crear mecanismos para operativizar el monitoreo en el terreno<sup>72</sup> – y por qué no decirlo, para cumplir ante la cooperación internacional con el requisito de un método “participativo” - que para desarrollar una estrategia en común.

El monitoreo se encuentra todavía con poca incidencia para una real mejora de las condiciones laborales, y para una estrategia de lucha por el respeto de los derechos laborales, que tenga como protagonistas a I@s mism@s trabajador@s y a sus organizaciones. Aparte unos pocos casos de marcas de renombre por cierto bastante publicitadas y divulgadas por diversas fuentes, el monitoreo no ha logrado ser una herramienta permanente y complementaria para la denuncia por parte de los sindicatos u otras organizaciones sociales activas en las maquilas.

En algunos casos el monitoreo incluso sigue la tendencia a mantener discrecionalidad en cuanto a revelar la ubicación y la identidad de las fábricas investigadas. Las ONG’s justifican este procedimiento, argumentando que con ello *garantizan su acceso a las fábricas*.<sup>73</sup> Sin embargo, se está abriendo paso la práctica

---

<sup>71</sup> Ver: Ronald Koepke et al (2000)

<sup>72</sup> Por ejemplo la iniciativa desde Holanda, en dónde fue creada una Fundación con igual representación de sindicatos, ONGs, tiendas y fabricantes que capacita a auditores, responsables ante la fundación.

<sup>73</sup> Después de los primeros informes de GMIES sobre la empresa Mandarin en el año 1997 (GMIES, abril 1997 y diciembre 1997), los informes de GMIES ya sólo exponen los mecanismos de violación de los derechos laborales, pero anonimizan los nombres de las empresas investigadas. Ver: GMIES (agosto 2001) y GMIES (mayo 2002). En cambio, la iniciativa COVERCO de Guatemala ya en 1999 había publicado un informe amplio para LIZ CLAIBORNE sobre violaciones de los derechos laborales en una fábrica de sus proveedores, revelando todos los datos (entrevista con Homero Fuentes, director de COVERCO, Guatemala, 26.05.2003).

de algunos grupos de monitoreo independiente de hacer públicos los informes como el caso de COVERCO en Guatemala, respondiendo a reclamos como por ejemplo del Consorcio por los derechos de los trabajador@s (BRC) que enfatizan en un monitoreo independiente basado en la presentación de quejas como alternativa a la certificación de fabricas o marcas.<sup>74</sup> Pero aún así, la mayor limitante del monitoreo sigue siendo la dependencia de la buena voluntad que tengan las partes para permitir la verificación, acatar y/o cumplir las recomendaciones.

L@s trabajador@s por su lado perciben que los monitoreos externos, realizados por organismos independientes, no tienen real incidencia para la mejora de su situación. Esto ha llevado a instituciones que han contribuido a garantizar que l@s trabajador@s participen en estos procesos de monitoreo, a valorar, si deben de distanciarse de tal actividad, para no perder credibilidad ante l@s trabajador@s.<sup>75</sup>

A pesar de ello, las certificaciones hoy son una realidad en el mercado del Norte. Y cada vez es más reclamada por los consumidores la presencia de los trabajador@s en el proceso de verificación. Sin embargo, lo que aún falta es, que las mismas organizaciones de los trabajador@s, es decir los mismos sindicatos, se apropien de este instrumento: no sólo para monitorear las condiciones de trabajo, sino para potenciar su estrategia de *defensa de los derechos laborales* y de la organización de los trabajador@s.

## LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA “PRIVATIZADORES” DEL DERECHO LABORAL

En este contexto debe mencionarse otro aspecto, que fue revelado después de varios años de experiencia con estos códigos de conducta y que un estudio denomina “la privatización de los derechos laborales”<sup>76</sup>. También los sindicatos han observado que poco a poco los códigos de trabajo y los convenios internacionales de la OIT han sido sustituidos por códigos de conducta privados, cuyo carácter no es vinculante y ante los cuales los Ministerios de Trabajo u otros organismos estatales no pueden intervenir<sup>77</sup>. De hecho, las transnacionales han ido creando su propio régimen legal privado e internacional, basado sobre o abriendo brecha para las regulaciones de la misma OMC. Los movimientos de consumidores, organismos de monitoreo y otras instituciones especializadas en el tema de los códigos, de hecho han contribuido a este proceso privatizador, aunque en el fondo sus intenciones hayan sido genuinamente la mejora de las condiciones de trabajo de l@s trabajador@s. El activismo alrededor de los códigos de hecho significaba una capitulación ante y aceptación implícita de esa tendencia privatizadora. Por ello, el rechazo de los sindicatos de todo código de conducta que no esté basado

---

<sup>74</sup> Red de Solidaridad de la Maquila. Cartilla sobre Codigos de Conducta. Sin año.. Canada. [www.ueb.net/~msn](http://www.ueb.net/~msn)

<sup>75</sup> Ver anexo: Los organismos de mujeres.

<sup>76</sup> Ronald Koepke, et al (2000: 205); ver también CINTERFOR/OIT (2001)

<sup>77</sup> Foro del Movimiento Mesoamericano por la Integración Popular. “Maquilas y economías de enclave”, Managua 2002.

explícitamente en el respeto de los convenios internacionales de la OIT por un lado y por otro en el respeto de las regulaciones laborales legales existentes en cada país, apunta a que en el futuro, toda *imagen de buena marca* de una transnacional deba medirse no sólo en cuanto a su *capacidad de garantizar buenas condiciones de trabajo*, sino también en cuanto a su *capacidad democrática*, medida en base al respeto de los marcos legales existentes en cada país y de los convenios internacionales de la OIT.

#### RECOMENDACIONES CONCLUSIVAS:

- El simple hecho de que una empresa se haya adscrito a un código de conducta aún no indica nada sobre su respeto a los derechos laborales, por faltar los mecanismos de verificación creíbles.
- Códigos de conducta que no estén basados explícitamente en los Convenios Internacionales de la OIT y en el respeto de los marcos legales nacionales de los países deben ser desenmascarados y descalificados, tanto por los sindicatos, las ONG's especializadas como por las organizaciones de consumidores.
- El monitoreo y la consiguiente certificación de las condiciones laborales debe pasar de manos "independientes" a manos de los sindicatos.
- Los organismos especializados ya existentes y dispuestos a aceptar que los protagonistas del proceso sean los mismos trabajador@s y sus organizaciones sindicales, deberían poner a disposición sus experiencias y conocimientos acumulados como facilitadores del proceso .
- Los Comités de los Consumidores en los países del Norte deberían estrechar sus alianzas con los sindicatos del Sur, apoyando sólo certificados otorgados por las organizaciones de los l@s trabajador@s.
- La certificación debe adquirir mayor carácter de denuncia, tanto de marcas como de empresas maquileras, aprovechando la creciente competencia en el mercado de los contratos para las empresas de maquila de Centroamérica por la pronta entrada en el mercado norteamericano de los productos vestuarios desde la República Popular de China (por la entrada de China a la OMC en el 2005).
- La certificación debería adquirir carácter sistemático, de periodicidad y debería estar coordinado entre los sindicatos del Istmo.

En consecuencia de todo lo anterior se puede decir que se ha llegado el momento para declarar que la única y real certificación debe ser otorgada por los mismos trabajador@s, sobre la base de una verificación del respeto de los convenios internacionales y de los derechos laborales establecidos en los códigos de trabajo de cada país.

# ANEXOS

---

## Anexo I. Cuadros por países

### Guatemala. Origen de capital y número de fábricas (2000)\*.

Origen del capital	Número de fábricas	% del total.
Corea	159	59
Guatemala	79	30
Estados Unidos	18	7
Otros países	11	4
Total	267	100

\*Elaboración propia en base a datos encontrados en: Jóvenes Mayas trabajadoras de la maquila. Impacto socio-laboral: Un reto para el movimiento sindical. Elizabeth Quiroa Cuéllar. Noviembre 2001. Serie: Hacia Estrategias Sindicales Frente a la Maquila No 1.

### El Salvador. Origen del capital (2002)\*.

Origen del capital	%	No zonas francas
Nacional	45	15
Estados Unidos	21	
Corea	14	
Mixto	8	
Taiwan	5	
Otros países	7	

\*Elaboración propia en base a datos de: Diagnostico: Los derechos laborales en la industria maquilera de Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua. 2002. OXFAM INTERNACIONAL.

### Honduras. Origen del capital\*

País	Total de fábricas	% Aprox.
Canadá	4	1.8
China	2	0.9
Inglaterra	1	0.5
Alemania	1	0.5
Honduras	62	28
Honduras/China	1	0.5
Honduras/Hong Kong	1	0.5
Honduras/ México	2	0.9
Honduras /USA	2	0.9
Hong Kong	10	4.6
Korea	33	15
Singapur	4	1.8
Taiwan	6	3
Taiwan/China	1	0.5
USA	88	40.4
Total general	218	100%

\* Elaboración propia en base a datos de: Directory 2002-2003. Honduran Apparel Manufacturers Association.

### Nicaragua. Origen del capital por zona franca 1999\*

Zona Franca	Taiwan	Corea	Hong Kong	USA	Italia	Nicaragua	Panama	Honduras
Las Mercedes	6	1	1	4	1	2		
ZOFAS		2	1	5	2	2	1	1
Index				2		2		
Siglo XXI		1				1		
Saratoga	1	1						
Totales	7	5	2	11	3	5	1	1
%	20	14	6	31	9	14	3	3

\* Corporación Nacional de Zonas Francas. Información actualizada a diciembre de 1999.

### El Salvador. Evolución del Número de Fabricas y Techo Industrial\*.

Año	Techo Industrial (Mts 2)	Fabricas
1999	350, 000	60
2000	450, 550	74
2001	575, 576	88
2002	595, 405	91

\* Elaboración propia en base a datos de: Memoria de labores 2001-2002. MINISTERIO DE ECONOMIA. El Salvador.

### Honduras. Evolución de Parques Industriales y Empresas\*.

	1999	2000	2001	2002	2003**
Parques Ind.	21	24	24	26	26
Fabricas	216	218	208	215	225

\* Fuente: Asociación Hondureña de Maquiladores. Presentación industria de la maquila. FMI. Ing. Jesús Canahuati. 16 de enero, 2003.

\*\* Datos estimados hasta la fecha de presentación.

### Honduras. Evolución de Parques Industriales y Empresas\*.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Parques Industriales	3	5	6	7	9	13	15	16	19	21	24
Fabricas	35	49	67	147	175	182	192	200	207	216	218

\* Elaboración propia en base a datos de: Evolución económica de la maquila período 1990 - 2000. datos hasta mayo de 2000. Terminación de los contratos de trabajo en las maquilas, ¿Actos legítimos o violación de derechos humanos y laborales de las mujeres trabajadoras? CDM, Tegucigalpa, enero-diciembre de 2001.

### Nicaragua. Empresas por zonas francas 1999\*

Zona Franca	No Fabricas
Las Mercedes	14
ZOFAS	13
Index	4
Siglo XXI	2
Saratoga	2
Total de empresas	35

\* Informe de la consultoría de investigación realizada al Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas " Maria Elena Cuadra". Gilma Yadira Tinoco F. Managua Enero de 2002. Elaboración propia en base a datos disponibles en: Cuadro. Regimen de Zonas Francas. Empresas Operadoras y sus Usuarias. Dic. 99.

---

## **Anexo II. Propuestas de anteproyectos de ley a ser incorporados en las leyes de zonas francas u otras análogas de cada país.**

### **FONDO ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES(AS) DE MAQUILA SUSPENDIDOS(AS).**

#### **PROBLEMA:**

1. La producción cíclica en las empresas maquileras lleva a despidos masivos de trabajadores(as), creando inestabilidad laboral por un lado, y afectando por otro el nivel de productividad, repercutiendo esto en baja productividad de la empresa. Según estudios emanados de encuestas y de datos empíricos, la habilidad para obtener el 90% de la productividad, es alcanzada por un(a) trabajador(a) en un periodo de 7 a 10 meses.
2. Para los empresarios maquileros contratar constantemente a nuevos trabajador@s les interrumpe el nivel de productividad, a la vez, que le eleva el costo de la producción.
3. Los sindicatos por este carácter cíclico de la producción pierden a trabajadores (as) sindicalizados(as); al mismo tiempo, experimentan disminución en sus cuotas sindicales; y en algunos países, a los sindicatos les perjudica para celebrar contratos colectivos.

#### **RESULTADOS ESPERADOS:**

1. Los trabajadores(as) de la maquila obtendrían una estabilidad salarial y laboral.
2. A los sindicatos les permitiría estabilidad de su membresía, ejecución de sus programas y actividades sindicales, etc.
3. A los empresarios maquileros les permitiría mantener su nivel de productividad alcanzada a través de la estabilidad de sus empleados. Buscando que el carácter cíclico de la producción no interrumpa el nivel de la productividad.
4. Facilitara la incorporación masiva de trabajador@s sindicalizados a la consulta de estas reformas.

#### **CONSIDERANDOS:**

- I. **Que la Declaración Universal de Derechos Humanos, de la cual los Estados de los países centroamericanos forman parte, establece en su Artículo 25 numeral 1. “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar económico, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene así mismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.**
- II. **Que la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, la cual los Estados de los países centroamericanos han adoptado, establece en el Artículo XVI. Derecho a la seguridad social. “Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.**
- III. **Que en las Constituciones de las Repúblicas de la región centroamericana, en cuanto al capítulo de Seguridad Social, concuerdan en que: la seguridad social es de carácter solidario y progresista. En el sentido que estará sujeta a modificaciones de desarrollo con el objeto de responder a necesidades sociales concretas.**
- IV. **Que es una práctica común de empresas maquileras que ante la reducción de materia prima, proceden a suspender trabajadores(as) hasta por un periodo de 3 meses o más, sin que exista una cobertura económica para ellos(as). Siendo necesario una Ley que proteja esta clase de desocupación ajena a la voluntad de los(as) trabajadores(as).**

POR TANTO SE PROPONE ELSIGUIENTE:

## **ANTEPROYECTO DE LEY DEL FONDO ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES(AS) DE MAQUILA SUSPENDIDOS(AS).**

### **CAPITULO I Naturaleza y Alcances**

**Artículo 1.-** Crease el Fondo Especial de Seguridad Social para Trabajadores(as) de Maquila Suspendidos(as), que tendrá por objeto, Proteger económicamente al trabajador(a) de maquila que sea suspendido(a) de su trabajo por causa ajena a su voluntad, específicamente por causas de reducción de materia prima u otras similares. En el contexto de esta Ley y los Reglamentos respectivos podrá denominarse simplemente **El Fondo de Suspensión**.

**Artículo 2.-** Las disposiciones de la presente ley son de orden público y de estricto cumplimiento para las empresas maquileras bajo el régimen de Leyes de Zonas Francas y Recintos Fiscales u otras análogas

**Artículo 3.-** Para efectos de la presente Ley, se entiende por Empresa maquilera: “Toda actividad de ensamblaje, transformación, modificación, producción y comercialización de productos y servicios para la exportación y que faculta la importación bajo condiciones especiales de exoneración de impuestos”.

**Artículo 4.-** Para efectos de la presente Ley, se entiende por Trabajador(a) Maquilero(a): “toda persona natural que presta sus servicios físicos o intelectuales a un patrono de empresa maquilera a cambio de una retribución económica”.

## **CAPITULO II**

### **Organización**

**Artículo 5.-** El planeamiento, la dirección y la administración del presente Fondo de Suspensión, estará a cargo de un organismo que se denominara **Consejo Nacional del Fondo de Seguridad Social para Trabajadores(as) de Maquila Suspendidos(as) u otro que las instituciones respectivas de cada país acuerden**, persona jurídica que tendrá su domicilio en la ciudad acordada por sus miembros sectoriales. En el contexto de esta Ley y los Reglamentos respectivos podrá, denominarse simplemente **El Consejo**.

**Artículo 6.-** El Consejo será de carácter tripartito, siendo integrado por representantes del Sector Público; del Sector Patronal Maquilero y; por auténticas organizaciones sindicales de maquila.

**Artículo 7.-** El Consejo funcionará como una entidad autónoma, sin más limitaciones que las que emanan de la Ley; y gozará de todas las prerrogativas y exenciones fiscales y municipales, según el caso.

## **CAPITULO III**

### **Del aporte, Derechos y Obligaciones**

**Artículo 8.-** El Fondo de Suspensión será formado por aportes del Estado, del patrono maquilero y de cada trabajador(a) de maquila, siendo su aporte similar al sistema del seguro social existente. **Las instituciones respectivas de cada país deberán establecer porcentajes de aporte.**

**Artículo 9. -** El trabajador(a) para tener derecho a la protección que establece esta Ley, deberá haber prestado sus servicios laborales a la misma empresa maquilera por un tiempo no menor de 6 meses.

**Artículo 10. -** La protección que garantiza esta ley, cubrirá a trabajadores(as) suspendidos(as) desde un mínimo de 03 días a un máximo de 90 días, con un 75% de su salario; cualquier suspensión mayor de este periodo se considerará despido sin causa justa, en consecuencia será obligación del patrono pagar la respectiva cesantía o indemnización, ello según lo establecen los Códigos de Trabajos, respectivos.

#### **CAPITULO IV De las Sanciones**

**Artículo 11. -** Ante el incumplimiento de esta Ley de parte de las empresas maquileras, los Ministerio de Trabajos y Previsión Social, los Ministerios de Economía, deberán aplicar las normativas de materia laboral contenidas en la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales u otras análogas, que de acuerdo a la gravedad de la infracción pueden consistir en:

- a) Multa
- b) Suspensión temporal de los beneficios de incentivos fiscales
- c) Revocatoria de los beneficios que le confiere la respectiva Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales u otras análogas.

El Ministerio de economía respectivo, a cualquier empresa que incumpla con esta Ley, deberá registrar su incumplimiento, así como realizar su publicación.

## **2.-PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE LEY DE CESANTÍA O INDEMNIZACIÓN PARA TRABAJADORES(AS) DE MAQUILA DESPEDIDOS(AS).**

### **PROBLEMAS:**

1. Los cierres intempestivos de las empresas maquileras (que comúnmente se declaran en quiebra o simplemente huyen del país), dejan a los(as) trabajadores(as) sin el goce de sus

respectivas prestaciones laborales; a quienes según las leyes laborales existentes deben ser protegidos. Sin embargo, no siempre obtienen sus indemnizaciones, por las múltiples dificultades para embargar los activos de estas empresas.

2. Algunas empresas maquileras con el objeto de evadir al pago de impuestos fiscales después de cierto periodo de exención, cierran sus empresas despidiendo a los(as) trabajadores(as), sin pagar la respectiva indemnización, bien para cambiar de razón social o retirar a la empresa del país.
3. Los empresarios maquileros evaden el uso de sus activos para pagar pasivos laborales, trasladando a terceros sus activos bajo cualquier título de dominio.

## **RESULTADOS ESPERADOS:**

1. Garantía que ante el despido masivo de trabajadores obtendrán su respectiva indemnización.

## **CONSIDERANDOS:**

- I. **Que la Declaración Universal de Derechos Humanos de la cual el Estados de El Salvador forma parte, establece en su Artículo 23 numeral 1. “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.**
- II. **Que en la Constitución de la República de El Salvador proclama que, toda actividad del estado inicia y termina en la persona humana y, que su organización como tal, es procurar el bienestar común y la justicia social.**
- III. **Que la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales de El salvador recoge derechos laborales establecidos en el Código de Trabajo; sin embargo, la aplicación continua ausente. Por lo que, es necesario una normativa especial que garantice la indemnización en caso de despido de los trabajadores(as) de maquila.**

## **POR TANTO SE PROPONE EL SIGUIENTE:**

### **ANTEPROYECTO DE INDEMNIZACIÓN PARA TRABAJADORES(AS) DE MAQUILA DESPEDIDOS(AS).**

#### **CAPITULO I** Naturaleza y Alcances

**Artículo 1.-** Se crea para la industria maquilera el mecanismo de protección legal que garantizará el pago de las prestaciones laborales de los(as) trabajadores(as) de responsabilidad exclusiva para el patrono, el cual consiste en un depósito bancario, en moneda de circulación nacional, y que tiene por objeto proteger los créditos preferentes de los(as) trabajadores(as), en caso de quiebra, concurso, insolvencia, sucesiones u otras similares.

**Artículo 2.-** Las disposiciones de la presente Ley son de orden público y de estricto cumplimiento para las empresas maquileras bajo el régimen de Leyes de Zonas Francas y Recintos Fiscales u otras análogas.

**Artículo 3.-** Para efectos de la presente Ley se entiende por Empresa Maquilera: “Toda actividad de ensamblaje, transformación, modificación, producción y comercialización de productos y servicios para la exportación y que faculta la importación bajo condiciones especiales de exoneración de impuestos”.

#### **CAPITULO II** Responsabilidad Patronal

**Artículo 4.-** Toda empresa maquilera operando en el régimen de las Leyes de Zonas Francas y Recintos Fiscales, deberá hacer un depósito en una cuenta bancaria a nombre de cada trabajador(a), que garantice indemnización de sus empleados bajo contratos de carácter indefinidos. Los depósitos se realizarán en los primeros cinco días de cada mes de una doceava parte del depósito anual que corresponda, según lo establecido en el Código de Trabajo, para el caso.

**Artículo 5.-** Durante el primer año de vigencia de esta Ley, las empresas maquileras depositaran a nombre de cada trabajador(a) el equivalente al total de las prestaciones sociales acumuladas a esa fecha en concepto de cesantía o indemnización, así como los depósitos correspondientes al año en curso.

**Artículo 6.-** Las empresas maquileras que inicien operaciones, previo a su instalación deberán hacer un depósito bancario que cubra lo correspondiente a tres meses en concepto de indemnización, ello según la proyección de empleados a contratar, debiendo individualizar los depósitos una vez concluido el periodo de prueba de cada trabajador(a).

**Artículo 7.-** El patrono deberá entregar a los(as) trabajadores(as), en el término de tres días después de haber efectuado el depósito, copia del comprobante del depósito realizado a su nombre, el cual deberá estar debidamente sellado por el banco respectivo.

### **CAPITULO III Retiro de Depósitos**

**Artículo 8.-** Al finalizar la relación laboral con causales de terminación del Contrato Individual de Trabajo con responsabilidad para el patrono, este deberá entregar inmediatamente a los(as) trabajadores(as) una constancia sobre la terminación del contrato, la cual será válida para el retiro de la respectiva indemnización. Caso contrario, el Departamento de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá extender, firmar y sellar la Constancia, con la que los(as) trabajadores(as) podrán retirar del respectivo banco el valor depositado y los intereses generados.

Se entenderá que el patrono no tiene responsabilidad en la respectiva indemnización cuando presente renuncia escrita del trabajador o que, antes del despido haya seguido el respectivo juicio ante un juzgado de lo laboral..

### **CAPITULO IV Vigilancia y Sanciones**

**Artículo 9.-** La vigilancia del cumplimiento de esta Ley será ejercida por los Ministerios de Trabajo y Previsión Social, de Economía, más los sindicatos de trabajadores(as) y una tercera parte institucional, nombrada por los(as) trabajadores(as) no sindicalizados(as), quienes pedirán al respectivo banco, informes del caso.

**Artículo 10.-** La empresa maquilera que no realice a tiempo y forma los depósitos correspondientes, será sancionada con una multa igual al 10% del importe adeudado, la que deberá ser integrada en su porcentaje correspondiente a la cuenta de cada trabajador(a).

**Artículo 11.-** En caso de incumplimiento de parte del patrono sobre los depósitos bancarios, por más de tres meses, los(as) trabajadores(as) podrán hacer uso del activo de la empresa para realizar el depósito respectivo.

**Artículo 12.- Las empresas Administradoras de Zonas Francas, serán solidariamente responsables en casos de cierres de empresas maquiladoras en la parte que estas hayan incumplido con las obligaciones señaladas en esta Ley.**

## **CAPITULO V**

### **Disposición Transitoria**

**Artículo 13.- Las empresas maquileras que hayan tenido la práctica de indemnización a sus trabajadores(as) anualmente, deberán abandonar esta práctica a partir de la vigencia de esta Ley.**

## **CAPITULO VI**

### **Disposición General**

**Artículo 14.- Los valores depositados en el banco respectivo a favor de los(as) trabajadores(as) no podrán ser retirados por el patrono, salvo que pruebe ante un tribunal de lo laboral que la relación laboral terminó sin responsabilidad para el patrono. Dicho valor depositado es inembargable con excepción de la pensión de alimentos.**

## **3.-PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE LEY DE UNIFORMIDAD DEL SALARIO MINIMO CENTOAMERICANO PARA EL SECTOR MAQUILA.**

### **PROBLEMAS:**

1. Dado el alto costo de la canasta básica en cada país del área centroamericana y siendo evidente, lo irreal del salario mínimo para satisfacer necesidades primordiales de los(as) trabajadores(as). Estos desarrollan demandas en cada país, en busca de aumento al salario mínimo.
2. De estas demandas constantes por aumentar el salario mínimo en cada país, hacen uso los empresarios para amenazar a los trabajadores(as) con cerrar su empresa y trasladarla a otro país, de la región centroamericana.

3. Esta diferenciación en efecto, genera movimientos de empresas maquileras de un país a otro. De igual manera genera migración de trabajadores(as) de un país a otro.

## **RESULTADOS ESPERADOS:**

1. Se lograría que los inversionistas de empresas maquileras experimenten condiciones estables para mantener sus empresas en la región.
2. Cesarían las amenazas de los empresarios maquileros de retirar las fábricas de cualquier país por el aumento del salario mínimo.
3. Los sindicatos pueden realizar acciones coordinadas en la región en pro del aumento del salario mínimo en la maquila.

### CONSIDERANDOS:

- I. Que estamos en un proceso de integración social y económica a nivel centroamericano, en el cual se vuelve imperativo abordar los temas y problemáticas desde la misma perspectiva.
- II. Que las condiciones económicas y sociales de la región son más o menos homogéneas, requiriéndose de una estrategia y acciones comunes a sus problemas y respuestas.
- III. Que en el Derecho de Trabajo, a todo(a) trabajador(a) le acredita el derecho a devengar un salario mínimo, el cual debe atender al costo de la vida, a la índole de la labor, a las distintas zonas de producción y a otros criterios de interés común.
- IV. Que el Convenio número 131 de la OIT, ha sido ratificado por nuestros países el cual ha desempeñado un papel importante hacia los trabajadores(as) que se hayan en situación desventajosa. Que por tanto resultara beneficioso el uniformar dichos logros para todo el sector de trabajadores de la industria maquilera de la región.
- V. Que en la Leyes laborales de los países centroamericanos, existen diferenciaciones de salarios mínimos para sectores productivos determinados, por lo cual, uniformar el salario mínimo no sería ninguna contravención a ley nacional alguna; y en efecto, beneficiara a un alto porcentaje de la población ocupada en la maquila.

POR TANTO SE PROPONE EL SIGUIENTE:

## **ANTEPROYECTO DE LEY DE UNIFORMIDAD DEL SALARIO MINIMO CENTROAMERICANO PARA EL SECTOR MAQUILA.**

### **CAPITULO I Objeto y Forma**

**Artículo 1.-** Se establece el Salario Mínimo Uniformado para todos los países de la región centroamericana, aplicados a trabajadores(as) que prestan servicios en empresas maquileras. Este salario se uniformara, tomando de base al salario mínimo vigente más alto en la región centroamericana.

**Artículo 2.-** El Salario Mínimo Uniformado se pactará en moneda dólar de los Estados Unidos de América, debiendo cada país actualizarlo al cambio oficial de moneda.

**Artículo 3.-** No podrá pactarse cualquier otro salario que sea inferior al salario uniforme que establece esta Ley.

### **CAPITULO II Organización y de las Partes**

**Artículo 4.-** Para su funcionamiento se creará un **Consejo Salarial de Maquila**, el cual será de carácter tripartito, siendo integrado por representantes del Sector Público; del Sector Patronal Maquilero y; por auténticas organizaciones sindicales de maquila.

**Artículo 5.-** En el Consejo Tripartito Salarial de Maquila, en cuanto a la representación de los trabajadores(as) serán electos de las organizaciones sindicales de maquilas, no pudiendo representar aquellas organizaciones que no prueben tener membresía.

**Artículo 6.-** El Consejo Salarial de Maquila, elaborará su forma de integración y relación con los demás Consejos Salariales de Maquila de otros países de la región centroamericana. Este concurso de Consejos se constituirá en una segunda instancia que tendrá la facultad para revisar y acordar el aumento al Salario Mínimo Uniformado de Maquila.

**Artículo 7.-** Cuando en un país determinado de la región, cualquiera de las partes interesada promueva aumento al salario mínimo. Esta, inmediatamente deberá coordinar con su partes homologas en la región. Una vez, aprobado en un país determinado, la instancia señalada en el artículo anterior deberá uniformar el salario.

**Artículo 8.-** Dicho Salario podrá ser modificado en aumentos que emanen de Contratos Colectivos, Laudos Arbitrales, Acuerdos bilaterales entre empleadores(as) y trabajadores(as) de un país, sin que modifique el Salario Mínimo Uniformado.

### **CAPITULO III**

#### **Vigilancia y Sanciones**

**Artículo 9.-** La vigilancia del cumplimiento de esta Ley será ejercida en cada país por los: Ministerios de Trabajo, Ministerios de Economía u otra institución competente, más los sindicatos de trabajadores(as).

**Artículo 10.-** El patrono que incumpliera con la aplicación de esta Ley será sancionado por el Ministerio de Economía respectivo, sanciones que de acuerdo a la gravedad de la infracción pueden consistir en:

- a. Multa.
- b. Suspensión temporal de los beneficios de incentivos fiscales.
- c. Revocatoria de los beneficios que le confiere la respectiva Ley de Zona Francas y Recintos Fiscales u otras análogas.

**Ciudad de Guatemala, 19 de Septiembre de 2003.  
Plataforma Sindical Común Centroamericano (PSCC).**

---

## **Anexo III. estrategia de organización en las maquilas.**

# **ESTRATEGIA DE LA PSCC PARA MAQUILAS 2003 – 2004**

### **PUNTOS DE PARTIDA**

1. No avalamos el modelo económico de desarrollo que nos ha producido el tipo de empleo precario que hoy tenemos en las maquilas. Rechazamos el argumento que la atracción de inversión extranjera debe pasar por la oferta de la flexibilización de normas laborales en las legislaciones nacionales, y por la pasividad de los gobiernos en exigir la aplicación de los derechos laborales fundamentales vigentes en nuestros países. Recordamos al respecto que un país como Cuba, conocido por un marco legal estricto y consecuente en su aplicación, ha logrado reunir más inversión extranjera que toda Centroamérica en conjunto<sup>78</sup>. Por lo que exhortamos a nuestros gobiernos hacer esfuerzos para atraer inversión extranjera que respete los derechos laborales establecidos en nuestros códigos de trabajo vigentes y en los convenios internacionales y que permitan y fomenten la transferencia de tecnologías.
2. Con las maquilas se han formado aglomeraciones masivas de trabajador@s en condiciones laborales similares, de suma explotación laboral y atentatorias a la dignidad humana, fenómeno de organización industrial históricamente antes jamás experimentado en la región. A pesar de nuestro rechazo al modelo maquilero nos comprometemos ante esta realidad de las maquilas existentes, a revisar nuestra tradición de organización obrera-sindical, actuar y asegurar que sean respetados los derechos laborales y humanos de los trabajador@s así como las respectivas leyes ambientales.
3. La persistencia de la insolente situación de las condiciones y derechos laborales en la maquila radica fundamentalmente en la falta de voluntad política de los Gobiernos de hacer prevalecer ante las empresas maquileras el respeto a las leyes ya existentes.
4. Por lo tanto, para mejorar la situación laboral los sindicatos necesitamos apuntar también a “reformar la voluntad política de nuestros gobiernos” para que protejan a su población trabajadora con las leyes nacionales y los Convenios Internacionales a su disposición.

### **OBJETIVO GENERAL**

---

<sup>78</sup> Dr. Salvador Arias Péñate. Inversión extranjera en Centroamérica y el Caribe y Perspectivas del CAFTA. Exposición. Hotel Camino Real Intercontinental, San Salvador, 14 de julio de 2003. Ver también. El Régimen Laboral de las Zonas Francas Cubanas. [www.geocities.com/region/cuba](http://www.geocities.com/region/cuba)

Elevar el nivel de conciencia social y política del l@s trabajador@s de maquila y su disponibilidad a organizarse, para asumir su rol como ciudadano en la lucha por cambiar la voluntad política de los gobiernos en cuanto al respeto de las leyes laborales existentes, para discriminar a empresas atentatorias contra su dignidad como trabajador y para contrarrestar las políticas antisindicales de empresas y Estados.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS CON SUS ACCIONES**

### **OBJETIVO 1**

Lograr que los trabajador@s de maquila reclamen a los gobiernos la aplicación pronta y debida de las leyes laborales existentes y una política de inversión extranjera que garantice empleo digno y el respeto a las Constituciones de nuestras Repúblicas, leyes laborales y Convenios Internacionales.

#### **ACCIÓN**

- 1.1. Lanzar una plataforma de los trabajador@s de maquila dirigida a las diferentes fuerzas políticas exigiendo a los ministerios de economía una política de atracción de inversión extranjera generadora de empleo digno y respetuoso de las normativas laborales nacionales e internacionales, y a los de Trabajo una política de vigilancia efectiva del cumplimiento de los derechos laborales.

### **OBJETIVO 2**

- 1.2. Lograr (mediante un sistema de certificación en manos de los sindicatos y trabajadores) la discriminación en el mercado y en el seno de las gremiales empresariales de maquila de las empresas que más violentan los derechos laborales y la dignidad humana de los trabajadores.

#### **ACCIONES**

- 2.1. Observatorio regional con publicación anual de listas negras de empresas maquileras más violadoras (certificación negra en manos trabajador@s) y listas blancas de empresas mejor calificadas por los trabajador@s (certificación de calidad: las diez empresas mejor evaluadas, cada año y por país en cuanto a respeto de códigos de trabajo en cada país, Convenios Internacionales, estándares ambientales esenciales e indicadores de impactos social positivo).
- 2.2. Elaborar y proponer un sistema de incentivos a las empresas en listas blancas.

- 2.3. Establecer sistema de difusión anual de las listas negras y blancas a las empresas transnacionales, gobiernos, embajadas y gremiales empresariales de maquila, periódicos internacionales, páginas Web etc.
- 2.4. Solicitar a organizaciones de consumidores la descalificación de certificados no extendidos por las propias organizaciones de trabajador@s y apoyo a las campañas de establecimiento de certificados de calidad y su difusión.
- 2.5. Organizar en el máximo de empresas maquileras asambleas anuales de certificación para listas negras y blancas con la debida información previa y masiva de los trabajador@s.

### **OBJETIVO 3**

Lograr contrarrestar la política antisindical de las empresas maquileras con un nuevo esquema de organización obrera que fortalezca los sindicatos ya existentes y fomente la creación de alianzas intersindicales.

### **ACCIONES**

- 3.1. Iniciar la campaña “**Solo con la Unidad respetarán nuestra Dignidad**”, motivando la creación de organizaciones sindicales por rama de actividad dentro de las fábricas, y de preferencia que estos esfuerzos sean de ejecución en diversas fábricas de distintas zonas francas, impulso que debería ser coordinado y ejecutada por las Centrales Sindicales miembros de la PSCC, con el objeto de formar conciencia social, política y de lucha entre los trabajador@s, que sirva de antesala para la constitución y funcionamiento de organizaciones sindicales por rama de actividad. Ello con el objeto de contrarrestar la política antisindical de empresas maquileras y aplicar a una lucha del cumplimiento de las leyes laborales.
- 3.2. Involucramiento masivo de trabajador@s sindicalizados y no sindicalizados a las consultas y participación de cualquier propuesta de anteproyectos de ley en materia laboral o de incidencia para los intereses de los trabajadores, iniciativas de ley y al empuje de estas.

### **Objetivo 4**

Denunciar las nuevas Leyes represivas de los Estados, tales como la Ley de convivencia social en Honduras, las Reformas al código penal y procesal en El Salvador y otras en la región Centroamericana que atenten contra el derecho de protesta pública y libre expresión de los trabajador@s.

## ACCIÓN

- 4.1. Preparar una denuncia como PSCC ante la OIT sobre el carácter antisindical de dichas Leyes en la región.

## OBJETIVO 5

Impulso coordinado a nivel Centroamericano de Anteproyectos de Leyes de maquila.

## Acciones

### *A corto Plazo*

- 5.1. Consulta masiva entre los trabajador@s y sindicatos de maquila con la suficiente flexibilidad a la incorporación de cambios o el abandono de una u otra propuesta en el proceso de las tres propuestas de Anteproyecto.
- 5.2. Presentación de Anteproyectos consultados y depurados a los parlamentos nacionales.

### *A mediano Plazo*

- 5.3. Los anteproyectos que en los 5 países hayan avanzado en el proceso de consulta y de presentación ante los respectivos parlamentos serán presentados en conjunto por las organizaciones miembros de la PSCC ante el Parlamento Centroamericano.
- 5.4. Comunicación a las organizaciones miembros de la PCSS de cualquier otro Anteproyecto de Ley sobre Maquilas que surja en algún país y que cuente con el apoyo de una de las organizaciones miembros.

### *A largo plazo*

- 5.5. Contraponer a la flexibilización laboral con empleo temporal la propuesta del seguro de suspensiones, levantando la bandera como sindicatos de la defensa de competitividad del trabajo sobre la base de trabajador@s experimentados en vez de exprimidos en su fuerza física.

FUNDASPAD – PLATAFORMA SINDICAL COMÚN CENTROAMERICANA (PSCC)

Ciudad de Guatemala, 20 de septiembre 2003.

---

## BIBLIOGRAFÍA

- Aída Carolina Quinteros.** Organizaciones sociales y la lucha reivindicativa en torno a la maquila en Centroamérica en el 2000. In: Janina Fernández-Pacheco et.al (comp.). Enhebrando el hilo: mujeres trabajadoras de la maquila en América Central, contexto económico y social del empleo en la maquila textil y vestuario. OIT, San José, C.R., 2001
- Aída Carolina Quinteros,** Las ONGs y los sindicatos en las luchas reivindicativas en las maquilas. In: Jornada Año 1, N° 3, 1999. / Idem
- Aleyda Ramírez y María Antonia Martínez.** Terminación de contratos de trabajo en las maquilas. Estudio de caso de Choloma, Cortés. CDM, Tegucigalpa, enero-diciembre 2001
- ASEPROLA. Apuntes laborales** - Elementos para un debate centroamericano. *PARLACEN*, Abril 2003. mimeo.
- CDM.** Terminación de contratos de trabajo en las maquilas. Un estudio de caso, diciembre 2001.
- CEPAL,** 2003 ([www.eclac.cl/badestat](http://www.eclac.cl/badestat))
- CORPORACIÓN NACIONAL DE ZONAS FRANCAS,** Nicaragua, 2000.
- Honduran Apparel Manufacturers Association.** Directory 2002-2003., San Pedro Sula, [www.ahm-honduras.com](http://www.ahm-honduras.com)
- Eduardo Gitli y Randall Arce.** El ingreso de China a la OMC y su impacto sobre los países de la cuenca del Caribe. In: Revista de la CEPAL 74, Santiago de Chile, agosto 2001.
- Elizabeth Quiroa Cuéllar.** Jóvenes Mujeres Mayas Trabajadoras de la maquila. Impacto socio-laboral: un reto para el movimiento sindical. CIOSLORIT, Guatemala, 2001.
- Foro del Movimiento Mesoamericano por la Integración Popular.** “Maquilas y economías de enclave”, Managua 2002.
- Gilma Yadira Tinoco.** Organizaciones sindicales en Zonas Francas – Consultoría. MEC, Managua, Nicaragua, 2002. mimeo.
- GMIES.** “Primer Informe Público del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador”, abril 1997, [www.gmies.org.sv](http://www.gmies.org.sv).
- GMIES.** “Segundo Informe Público del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador”, diciembre 1997, [www.gmies.org.sv](http://www.gmies.org.sv).
- GMIES.** “Verificación del cumplimiento de la normativa laboral y el código de conducta de Liz Clairborne INC. en tres naves de una empresa en El Salvador”, agosto 2001, [www.gmies.org.sv](http://www.gmies.org.sv).
- GMIES.** “Verificación del cumplimiento de la normativa laboral y el código de conducta de GAP INC. En cuatro empresas en El Salvador”, mayo 2002, [www.gmies.org.sv](http://www.gmies.org.sv).
- GMIES. Informe Guatemala, enero 2001 – abril 2002.** [www.gmies.org.sv](http://www.gmies.org.sv).
- GMIES. Informe El Salvador: Resumen de la maquila y libre comercio.** Enero-junio 2002, [www.gmies.org.sv](http://www.gmies.org.sv).
- Homero Fuentes,** Lorraine Clewer. Encuentro Regional de Sindicatos de la Maquila. Proyecto Regional de Maquila Consejo Sindical Danés de la LO-FTF/ SID, San Pedro Sula, Honduras, septiembre 2000
- Janina Fernández.** “Empleo y políticas sociales en la maquila de exportación en Centroamérica y República Centroamericana”. In: Conferencia Centroamericana y

del Caribe sobre Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad Democrática y Equidad de Género. OIT, Managua, Agosto 2002.

**Janina Fernández-Pacheco.** Un nicho para el empleo de las mujeres pobres en Centroamérica y República Dominicana: la maquila de vestuario. OIT, San José, Costa Rica, 2002.

**Janina Fernández-Pacheco et.al (comp.).** Enhebrando el hilo: mujeres trabajadoras de la maquila en América Central, contexto económico y social del empleo en la maquila textil y vestuario. OIT, San José, C.R., 2001

**Jesús Canahuati.** Presentación Industria de la Maquila. Asociación Hondureña de Maquiladores – FMI, San Pedro Sula, enero 2003. [www.ahm-honduras.com](http://www.ahm-honduras.com)

**Ley de Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales.**

Decreto Legislativo n° 46, de fecha 15 de marzo de 1990, publicado en el Diario oficial N° 88, Tomo 307, del 18 de abril de 1990, El Salvador.

**Ley de Zona Franca,** Decreto número 55-89 de El Congreso de la República de Guatemala. LPG. 20/03/2003

LPG. 18/06/2003

**Lucas Bernal Mármol.** Tesis: “Efectos de la Constitución y Funcionamiento de Asociaciones Solidaristas en el Ejercicio del Derecho de Asociación Profesional o Sindicalización de los trabajadores salvadoreños”, San Salvador, 2001. (mimeo).

**María José Paz Antolín,** Desvistiendo la Maquila, CIOSL, 2002.

**MEC,** Diagnóstico-Avances y Retrocesos: Mujeres en las Maquilas de Nicaragua, Managua, 2002.

**Mercedes Cañas,** Los Derechos Humanos y la Maquila en El Salvador, PDDH, El Salvador, 1998.

**Ministerio de Economía El Salvador.** Memoria de Labores 2001-2002.

**OIE. Códigos de Conducta.** Posición de la Organización Internacional de empleadores. Ginebra, Junio 1999.

**OIT.** “Instrumentos privados y voluntarios adoptados en las empresas de maquila de vestuario y textil”. Proyecto Mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de maquila en Centroamérica. Informe de avance enero – junio 2001, CINTERFOR / OIT, 2001.

**ORMUSA.** Bernarda, La Revista de Maquila, , No.1, febrero-marzo, 2003.

**OXFAM Internacional.** Los Derechos Laborales en la industria maquilera de Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua. 2002.

**Red de Solidaridad de la Maquila.** Cartilla sobre Códigos de Conducta. Sin año. Canada. [www.ueb.net/~msn](http://www.ueb.net/~msn)

**Ronald Koepke,** Norma Molina, Carolina Quinteros (comp.): Códigos de conducta y monitoreo en la Industria de la confección. Experiencias Internacionales y regionales. Ediciones Heinrich Boell, C.A., 2000

**Sandra Ramos,** Julia Vargas. Avances y Retrocesos - Mujeres en las maquilas de Nicaragua. MEC (Movimiento de mujeres Maria Elena Cuadra), Managua, 2002.

**Salvador Borgen.** Condiciones de salud e higiene ocupacional – Trabajadoras de maquila. MEC, Managua, Nicaragua, 2001.

**Sara Martínez.** Resumen de la Maquila y Libre Comercio, Guatemala, marzo 2002. (mimeo)

---

## NOMINA DE ENTREVISTAS

### Entrevistas con trabajador@s:

**Trabajadores no sindicalizados de la fábrica Hon Hon**, Zona Franca Internacional El Salvador. Mayo de 2003.

**Encuesta a trabajador@s de la fábrica NEWTEX**. Marzo de 2003.

**Ex trabajador@s de la empresa NEWTEX**, participantes en la acción de bloqueo en la Zona Franca Internacional El Salvador. Febrero de 2003.

**Trabajadoras de maquila de las fábricas Charter, Newtex, Hoon Hoon**. Zona Franca Internacional El Salvador. Abril de 2003.

**Grupo de trabajador@s anónimos** en proceso de formación del sindicato con el apoyo de la CUTH. San Pedro Sula. Honduras. 14 de mayo de 2003.

### Otras entrevistas:

**Dunia Montoya**, Proyecto Mujer Maquila del CDM. Periodista Revista Vida en la Maquila. San Pedro Sula, Honduras. 27 de febrero de 2003.

**Yadira Minero**, CDM en San Pedro Sula, Honduras. 12 de mayo de 2003.

**María Luisa Regalado**, Directora de CODEMUH. Choloma, Honduras, 28 de febrero de 2003.

**María Luisa Regalado**, Directora de CODEMUH. Choloma, Honduras, 13 de mayo de 2003.

**Juan Funez**, Secretario General de la FITH. San Pedro Sula, Honduras. 12 de mayo de 2003.

**Enrique Torres**, abogado laborista y Director de UTARA (Unidad Técnica de Acompañamiento, Relaciones y Asesoría para el Movimiento Social Guatemalteco). Ciudad de Guatemala, Guatemala. 26 de mayo de 2003.

**Homero Fuentes** (COVERCO). Ciudad de Guatemala, Guatemala. 26 de mayo de 2003.

**Lic. Joel López**, Asesor Jurídico de la CUTH, San Pedro Sula, Honduras. 13 de mayo de 2003.

**Agapito Roblera**, diputado del PARLACEN (por el partido UD), San Pedro Sula, Honduras. 14 de mayo de 2003.

**José Nelson Paz Velásquez**, Secretario General de SITRAPARAISO, Choloma, Honduras. 13 de mayo de 2003.

**Fabia Gutierrez**, Presidenta FESITRADEH. Puerto Cortés, Honduras. 13 de mayo de 2003.

**Ciro A. Good**, periodista, Meridiano Porteño, Puerto Cortés, Honduras. 13 de mayo de 2003.

**Lic. Salvador Espinosa**, San Pedro Sula, Honduras, 13 de mayo de 2003.