



Detrás de la etiqueta



**Las condiciones de trabajo y los derechos
sindicales en las zonas francas industriales**

Detrás de la etiqueta

**Las condiciones de trabajo y los derechos
sindicales en las zonas francas industriales**

Redacción: Sarah Perman, con Laurent Duvillier, Natacha
David, John Eden y Samuel Grumiau. Coordinación editorial:
Natacha David

DICIEMBRE DE 2004

Tabla de materias

Las condiciones de trabajo y los derechos sindicales

I. Introducción	4
II. ¿Qué es una zona?	5
III. ¿Por qué se crean zonas?	6
IV. ¿Son eficaces las zonas francas industriales?	6
V. Las zonas y la creación de empleos	7
VI. Derechos sindicales	7
Exenciones de las leyes laborales	8
La legislación nacional no se aplica	9
Se deniega a los sindicatos el ingreso a las zonas francas industriales	10
Despidos por actividades sindicales	11
Las empresas cierran	12
Violenta represión de los sindicatos	12
VII. Condiciones de trabajo	12
Discriminación de género	12
Jornadas laborales excesivamente largas	13
Salud y seguridad	14
VIII. Las zonas francas industriales y el diálogo social	14
Conclusión	15

Estudios de casos

Bangladesh: Prohibidos los sindicatos en las zonas francas industriales	20
China: La fábrica mundial	24
República Dominicana: Empleos en peligro	30
Haití: Represión antisindical del Grupo M	35
Honduras: Avanzada sindical en las maquilas	40
Madagascar: El señuelo de la mano de obra barata	44
Mauricio: La industria del textil en una encrucijada	49
México: Limpien sus computadoras	54
Sri Lanka: Se desalienta enérgicamente la formación de sindicatos	59

I. Introducción

En este informe se examina el lado oscuro de la mundialización, es decir, las vidas laborales de los millones de personas que trabajan en las zonas francas industriales del mundo. Desde los años setenta, las zonas, también conocidas como zonas francas de exportación o maquilas, se han convertido en importantes instrumentos de la política económica. Los gobiernos atraen inversores brindando incentivos financieros y un entorno regulatorio liberal, a cambio de crear empleos y de generar ingresos por exportaciones.

En el curso de las últimas tres décadas se ha producido un rápido aumento de la cantidad de zonas, pasando éstas de ser un puñado en 1970 a más de 3.000 en 2002. Al mismo tiempo, el empleo en las zonas dio un salto desde unos pocos miles en 1970 hasta casi 42 millones en 2004. Con frecuencia se sostiene que las zonas francas industriales son una manera de que los países desarrollen sus economías, generen empleo y obtengan vitales ingresos por exportaciones. No obstante, hay serios cuestionamientos en cuanto a los verdaderos beneficios que tendrían las zonas francas industriales en materia de desarrollo. Por su naturaleza misma, las inversiones en las zonas francas industriales revisten un carácter precario y pueden abandonar el país de un momento a otro si en otro lugar se les presentan condiciones más favorables para la producción, incluyendo salarios más bajos.

Este informe se concentra en las experiencias de los trabajadores de las zonas –que son principalmente mujeres jóvenes–, quienes a menudo desempeñan tareas repetitivas que requieren pocas calificaciones en empresas con bajas normas laborales y duras condiciones de trabajo. Se incluye en el informe una serie de estudios de casos llevados a cabo por periodistas que investigaron las prácticas en materia de empleo y los derechos sindicales en las zonas francas industriales de Bangladesh, República Dominicana, Haití, Honduras, Madagascar, Mauricio y Sri Lanka. Hemos agregado también a nuestro informe dos estudios de casos del organismo de ayuda CAFOD, el cual investigó las prácticas laborales en la industria electrónica de China y México. Todos los estudios de casos muestran que los trabajadores y trabajadoras de las zonas que luchan por crear sindicatos a fin de mejorar los salarios y las condiciones de trabajo hacen frente a la hostilidad y la resistencia de los gobiernos y los empleadores.

“La mundialización tiene el potencial necesario para llevar prosperidad a la gente en todo el mundo pero la cruda mundialización de libre mercado actual están haciendo que disminuya el nivel de las normas y originando una explotación masiva. Los gobiernos hacen caso omiso de esto por su cuenta y riesgo.”

Guy Ryder, Secretario General, CIOSL.

“En ningún país se ha demostrado que las zonas francas de exportación sean una verdadera vía hacia el desarrollo. Las inversiones llegan y se van, generalmente dejando muy poco detrás una vez que se fueron.”

Zwelinzima Vavi, Secretario General, COSATU (Congress of South African Trade Unions).

“Tenemos también una fábrica en China que está creciendo rápidamente. En este momento nos resulta más fácil trabajar con las jóvenes filipinas... Pero las jóvenes chinas aprenden muy rápidamente... Es probable que en el futuro instalemos nuestra planta principal en China y conservemos aquí nada más que un establecimiento pequeño.”

Ingeniero de fábrica, zona franca industrial de Filipinas, agosto de 2003

“En la República Dominicana no podemos pedir que se acabe con las zonas francas porque desaparecerían al mismo tiempo todos los puestos de trabajo. Lo que podemos reclamar por cierto es que se mejoren las condiciones de trabajo.”

Daysi Montero D'Oleo, Secretaria General de Unión Nacional de Mujeres trabajadoras (UNFETRAD) y Presidenta del Comité Femenino de la CIOSL/ORIT.

II. ¿Qué es una zona?

Las zonas francas industriales no son algo nuevo. Barcelona, España, tiene una exitosa zona franca de exportación desde hace casi cien años. La zona franca Shannon, situada en la costa oeste de Irlanda, funciona desde 1958 y genera exportaciones de €2.500 millones por año. (1) No obstante, recién en los años setenta más y más países crearon zonas con la esperanza de atraer inversiones extranjeras y de aumentar el empleo.

Hoy en día hay muchos tipos de zonas francas industriales, incluyendo zonas económicas especiales, zonas francas de exportación, maquiladoras, depósitos aduaneros, parques científicos y puertos libres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define las zonas francas industriales como “zonas industriales con incentivos especiales para atraer inversores extranjeros, donde los materiales importados son objeto de cierto grado de procesamiento antes de que se los reexporte.” (2) Muchas zonas francas industriales han evolucionado desde los primitivos espacios cercados -como puertos y depósitos aduaneros especializados en manufactura para exportación- hasta zonas de una sola fábrica o de una sola industria, como ocurre con la zona de cuero de Turquía. En algunos casos, las empresas que operan en cualquier punto de un país pueden calificarse para obtener la condición de zona. Mauricio y Madagascar permiten que las empresas situadas en cualquier lugar de sus islas gocen de las condiciones que se aplican en las zonas.

Las zonas francas industriales también han evolucionado desde el trabajo inicial de ensamblado y procesamiento hacia una amplia gama de actividades, que incluyen industrias de alta tecnología, complejos turísticos y centros financieros. La mayoría de las actividades sigue siendo de bajo nivel tecnológico y requiriendo bajas calificaciones, concentrándose la producción en el ámbito del textil, el vestido y la electrónica.

Las empresas que operan en las zonas pueden ser nacionales, extranjeras o de propiedad conjunta. Generalmente predominan las inversiones extranjeras directas. En las zonas, la propiedad y la administración pueden ser públicas o privadas. Se está haciendo más común el desarrollo privado de zonas, a menudo a cargo de empresas extranjeras.

En 2002 y a comienzos de 2003, la OIT llevó a cabo un estudio de las zonas francas industriales (3). Los resultados mostraron que durante las últimas tres décadas aumentó rápidamente la cantidad de zonas francas industriales y la cantidad de países donde las hay. En las zonas del mundo están empleados más de 40 millones de trabajadores. Las tres cuartas partes de la fuerza laboral de las zonas francas industriales está en China, país que cuenta con 30 millones de trabajadores en más de 2.000 zonas diferentes. (4)

Cuadro 1: Estimaciones sobre el desarrollo de las zonas francas industriales

	1975	1986	1995	1997	2002
Cantidad de países con zonas francas industriales	25	47	73	93	116
Cantidad de zonas francas industriales	79	176	500	845	3000
Empleo (millones)	no disp.	no disp.	no disp.	22,5	43
de los cuales corresponden a China	no disp.	no disp.	no disp.	18	30
otros países para los cuales se dispone de cifras	0,8	1,9	no disp.	4,5	13
Total de países para los que se disponía de cifras (108)					

Fuente: OIT. 2002 (5)

Las actuales cifras de la OIT muestran que la cantidad de zonas aumentó nuevamente de 3.000 en 2002 a 5.174 zonas en 2004. Durante ese mismo período el empleo decayó de 43 millones a algo menos de 42 millones (6). América Central y, especialmente, México son los que sufrieron las mayores pérdidas de empleo durante el año pasado, si bien la tendencia ahora está cambiando. Los datos muestran asimismo las enormes diferencias existentes entre los países en lo concerniente a cantidad de zonas, cantidad de empresas que operan en las zonas y total de personas empleadas. Una gran cantidad de zonas puede tener una cantidad relativamente baja de puestos de trabajo, como ocurre en el caso del Caribe.

III. ¿Por qué se crean zonas?

Los países crean zonas francas industriales con la esperanza de atraer inversiones, crear empleos y generar ingresos de divisas extranjeras promoviendo exportaciones no tradicionales. Los países esperan asimismo que las inversiones extranjeras directas promuevan la transferencia de tecnologías y calificaciones (“vinculación regresiva”) a las industrias que están fuera de las zonas.

Se ofrece a las empresas una serie de incentivos financieros para invertir en las zonas. La investigación del Banco Mundial (7) mostró algunas características en común:

- Importaciones exentas de impuestos de materia prima e intermedia y de bienes de capital para la producción de exportación.
- Racionalización de los trámites gubernamentales, agilizando la obtención de permisos y solicitudes de inversiones.
- Flexibilidad en las leyes laborales, exenciones de la legislación nacional en algunas zonas.
- Concesiones impositivas generosas y a largo plazo, tales como exenciones del impuesto al valor agregado.
- Comunicaciones e infraestructura por encima del promedio (en comparación con otros del país de acogida). En algunos casos subsidios para los servicios y el alquiler.

IV. ¿Son efectivas las zonas francas industriales?

En el caso de otros países, el desempeño de las zonas ha sido desparejo y muchas personas consideran que en la práctica las zonas no alcanzan sus metas. Los beneficios son a menudo limitados por las siguientes razones:

- La mayor parte de la producción es de baja tecnología y requiere pocas calificaciones, limitando la transferencia de tecnología y calificaciones entre las zonas y las empresas nacionales.
- Los ingresos netos de divisas a menudo son bajos y pueden no cubrir la inversión que un país hizo en las zonas o las concesiones otorgadas a los inversores.
- Las inversiones pueden ser de corto plazo. Las empresas extranjeras que se establecen en las zonas pueden trasladarse con relativa facilidad, especialmente cuando la legislación laboral es débil o no se la aplica.
- Las empresas a menudo importan material y se abastecen poco en los mercados locales.
- Las inadecuadas salvaguardas sociales y medioambientales originan contaminación ambiental, problemas de salud y seguridad y abusos de los derechos sindicales.

El concepto mismo de las zonas francas industriales -donde los productos a menudo importados libres de impuestos se ensamblan para ser reexportados- implica que dichas zonas repercuten poco en el país de acogida. Según un informe del Banco Mundial publicado en 1999, los aranceles aduaneros representan el 35 por ciento de los ingresos de los países africanos y las exenciones que se hacen a las empresas que están en las zonas francas industriales constituyen, por lo tanto, una pérdida considerable. Además, dado que las empresas de las zonas operan de manera independiente, es difícil que se produzca una transferencia de tecnología o de calificaciones hacia las empresas

locales. Los problemas se ven agravados por el hecho de que la mayoría de los gobiernos no disponen ni de las estrategias ni de los organismos necesarios para promover los vínculos entre las empresas locales y las internacionales. Por lo tanto, algunos países han invertido mucho en establecer, mantener y promover zonas francas industriales pero se ven en la incapacidad de obtener de ellas beneficios considerables.

Las zonas francas industriales parecen tener mayores probabilidades de éxito cuando forman parte de una estrategia económica general destinada a promover el crecimiento impulsándolo con las inversiones en el sector privado. Tal estrategia incluiría políticas monetarias y fiscales, inversiones en infraestructura, tecnología y capital humano, como así también promoción de los vínculos con la economía local.

V. Las zonas y la creación de empleos

Como se muestra en el Cuadro 1, durante las últimas décadas el empleo en las zonas francas industriales ha aumentado mucho en algunos países. Dejando aparte a China, la OIT informa que el total de puestos en las zonas de los distintos países era de 4,5 millones en 1997, cifra que saltó a por lo menos 13 millones para finales de 2002 (8). Costa Rica registró un aumento en los puestos de trabajo de las zonas francas industriales de 7.000 en 1990 a 34.000 diez años más tarde (9).

Algunos países han utilizado con éxito las zonas para crear nuevos puestos de trabajo. Muchos han tenido un crecimiento masivo en términos de inversiones y de creación de empleo. En particular, las zonas han abierto una importante vía para que las jóvenes ingresen a la economía formal, al crear puestos de trabajo con mayores salarios que los de los sectores tradicionales, como la agricultura y el servicio doméstico.

No obstante, es difícil estimar qué proporción de esos trabajos representa un aumento neto del empleo. Hay muy pocos datos concretos con respecto a la calidad, el costo y la duración de los puestos de trabajo en las zonas y rara vez se dispone de información en cuanto a la repercusión de las zonas en las oportunidades de empleo existentes fuera de ellas. Se deberían evaluar los argumentos en pro del potencial de empleos de las zonas teniendo presentes las siguientes tendencias:

- Algunos trabajos se reclasifican como empleo en zonas francas industriales, por ejemplo, cuando una empresa existente solicita un cambio de su condición para pasar a ser una zona franca industrial a fin de poder gozar de las concesiones financieras que se aplican a las zonas.
- En muchas zonas se han documentados pérdidas generalizadas de puestos de trabajo. La reciente inestabilidad política de Madagascar originó el despido temporario del 70 por ciento de los trabajadores de las zonas francas industriales (10). En México, se perdieron en las maquiladoras 200.000 empleos entre 2.000 y 2002, en parte como resultado de la competencia de China, aunque en México se está ahora viendo una nueva ola de aumento de las exportaciones y las maquiladoras vuelven a contratar personal (11).
- En las zonas hay una elevada rotación de la mano de obra y las personas raramente permanecen en sus puestos durante más de cinco años.

VI. Derechos sindicales

En algunas zonas francas industriales hay buena administración y en ellas empresas responsables brindan buenas condiciones de trabajo y salarios más elevados que en otros lugares de la economía. Muchas de esas empresas ven el valor social y comercial de mejorar el rendimiento y la productividad a través de una buena gestión de los recursos humanos y del respeto de los derechos sindicales y de los concernientes al empleo.

No obstante, en la mayoría de las zonas hay otro tipo de empresas, uno que construye su éxito explotando a una mano de obra barata y dócil. Esas empresas a menudo desempeñan actividades

en los sectores industriales, como el textil y la electrónica, sectores que tienen una gran competencia, duras exigencias en la producción y ciclos de productos de corta vida (12). Esas empresas están situadas en países cuyos mercados laborales y gobiernos son ambivalentes u hostiles hacia los sindicatos. En este tipo de empresas, los empleadores a menudo prestan escasa atención a las leyes laborales o a la reglamentación sobre el empleo o sobre salud y seguridad en el trabajo. Es común que se restrinja el derecho de afiliarse a sindicatos, que se prohíba efectuar negociaciones colectivas y que no haya derecho de huelga, como así también que los salarios sean bajos y las horas extraordinarias obligatorias. La Comisión de Expertos de la OIT, que supervisa la aplicación de las normas fundamentales del trabajo en los países miembros, informa que desde 1998 se han producido numerosas “incongruencias” entre las obligaciones prescritas en los convenios de la OIT o en las legislaciones nacionales y las prácticas de las zonas francas industriales. La OIT ha instado a los gobiernos nacionales a elaborar estrategias para las inversiones extranjeras que respeten el temario de trabajo decente de la OIT, principalmente mejorando las condiciones de trabajo y la productividad.

Los bajos costos laborales y la flexibilidad de la mano de obra son las principales razones por las cuales las empresas extranjeras invierten en zonas francas industriales. Además de los incentivos financieros, tales como las exenciones impositivas temporarias y las importaciones de materias primas exentas de aranceles, los gobiernos también procuran atraer inversores extranjeros hacia las zonas francas industriales brindándoles un marco regulatorio poco estricto en lo concerniente a derechos sociales y de empleo. En muchos países, este marco puede simplemente reflejar la legislación y la práctica del resto de la economía. En otros, las normas laborales son inferiores y los derechos de empleo más débiles cuando se trata de zonas francas industriales. Las razones de esto son:

- *Exenciones de las leyes laborales:* Algunos gobiernos, al procurar atraer inversiones, excluyen a las zonas francas industriales del alcance de la aplicación de la legislación nacional.
- *No se aplica la legislación nacional:* los gobiernos pueden no aplicar las leyes nacionales en las zonas. Las inspecciones del trabajo a menudo son poco frecuentes y/o el sistema judicial no cuenta con suficientes recursos.
- *Se deniega a los sindicatos el permiso de ingresar a las zonas francas industriales:* Como agregado, los sindicatos se enfrentan con enormes obstáculos para poder entrar a muchas zonas, con lo cual se restringen sus esfuerzos de sindicalización.

El resultado son violaciones generalizadas de los derechos sindicales, especialmente de la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga. Dado que en las zonas prácticamente no hay sindicatos, los trabajadores no están representados, las condiciones de trabajo a menudo son duras y se permite explotar a la fuerza laboral sin que se efectúe ningún control.

Más adelante examinamos la situación de la legislación laboral que rige en las zonas, dando ejemplos correspondientes a diferentes países de los problemas que enfrentan los sindicatos, especialmente despidos por actividades sindicales, empresas que cierran y violenta represión de los sindicatos.

Exenciones de las leyes laborales

En la mayoría de las zonas francas industriales, las leyes laborales son las mismas que las se aplican en el resto del país. Sin embargo, en una serie de países, se exime de la legislación de empleo a las empresas que invierten en las zonas francas industriales. En la mayoría de esos casos, los países en cuestión han adoptado las normas fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluyendo el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva. El denegar a los trabajadores de las zonas el derecho de pertenecer a sindicatos y de estar representados por los mismos es una flagrante violación de esas normas laborales internacionales.

Las seis zonas francas industriales de Bangladesh están actualmente eximidas de acatar las principales leyes que rigen la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, por lo que no se permite la existencia de ningún gremio o sindicato de industria. Sin embargo, ante a la amenaza de perder las preferencias comerciales para sus exportaciones a los mercados de Estados Unidos y Canadá, el gobierno aceptó permitir que haya sindicatos en las zonas a partir del 1 de enero de 2004. La presión que ejerció un grupo de 22 empresas surcoreanas con sede en la zona franca industrial de Chittabong hizo que el gobierno revirtiera esa decisión. Los sindicatos presentaron una petición ante la Suprema Corte en diciembre de 2003 cuestionando los cambios propuestos en la situación. Finalmente, en julio de 2004 se aprobó la legislación que autorizaba la creación de sindicatos en las zonas, si bien dicha legislación era considerablemente restringida. No se permitirá la existencia de sindicatos en las zonas hasta noviembre de 2006 y luego de esa fecha habrá limitaciones en lo relativo a la libertad sindical.

Muchos empleadores de las zonas de Bangladesh aprovechan que no hay sindicatos para no acatar las normas internacionales del trabajo, que se ocupan de cuestiones como el acoso sexual, las horas extraordinarias no remuneradas, el trabajo infantil, el salario mínimo y disposiciones en materia de salud y seguridad. (13)

Hasta 2003, se prohibía a los trabajadores de las zonas francas industriales de Kenya afiliarse a sindicatos. Se reprimían duramente los intentos de los sindicatos de afiliarse a los trabajadores. Tras una serie de amargas huelgas llevadas a cabo en las zonas durante 2003, el gobierno acordó permitir que los trabajadores de las zonas se afiliaran a sindicatos. Por lo menos 15.000 trabajadores del sector textil de Kenya, la mayoría de los cuales eran mujeres, habían hecho huelga por una larga serie de quejas, entre las cuales estaba el salario inferior al mínimo, ningún seguro médico, no tener derecho a licencia por enfermedad, represión sindical, excesivas horas de trabajo, acoso sexual y horas extraordinarias no remuneradas. Una persona resultó muerta y muchas heridas cuando la policía antidisturbios atacó a los huelguistas con palos y gases lacrimógenos. Luego del giro de 180 grados que dio el gobierno, el sindicato Tailors and Textile Workers' Union (TTWU) comenzó a sindicalizar a los trabajadores y negoció un convenio colectivo para más de 10.000 empleados de nueve fábricas de la zona franca industrial Athi River, cercana a Nairobi.

En Togo, la ley eximen a las empresas de cumplir algunas disposiciones del código laboral, principalmente la reglamentación sobre la contratación y el despido de trabajadores. Los empleados de las zonas francas industriales no gozan de la misma protección que los demás trabajadores contra la discriminación antisindical. En Panamá, todos los conflictos laborales de las zonas francas industriales están sujetos a arbitraje obligatorio y las huelgas solamente se consideran "legales" luego de transcurridos 36 días hábiles de conciliación.

Para eludir el acatamiento de las normas laborales del trabajo de la OIT, algunos gobiernos han clasificado a las empresas que operan en las zonas como productoras de "servicios esenciales". En consecuencia, se prohíbe a la fuerza laboral tomar medidas de fuerza. En Pakistán, por ejemplo, la ley sobre el mantenimiento de los servicios esenciales prohíbe que los trabajadores de las zonas francas industriales formen o se afilien a sindicatos, efectúen negociaciones colectivas y hagan huelgas.

La legislación nacional no se aplica

Lo más habitual es que la débil aplicación de las leyes sociales y de empleo permita que las empresas operen con normas inferiores. Los gobiernos pueden enfrentar dificultades si intentan hacer que se aplique la legislación debido a que tienen inspecciones del trabajo débiles o sistemas judiciales que carecen del personal y de los recursos necesarios para ocuparse de los casos. Los gobiernos pueden hacer la vista gorda a las prácticas ilegales o inclusive fomentar que no se apliquen las leyes con la esperanza de incentivar a las empresas a establecerse o permanecer en las zonas.

En México hay miles de trabajadores en las 4.000 maquiladoras (plantas de procesamiento) del país. Muchos de ellos se vieron obligados a aceptar contratos temporarios o verbales que afectan

su derecho de sindicalización. Muchas maquiladoras utilizan los servicios de agencias de empleo. Éstas hacen contratos temporarios adaptados a las necesidades de los clientes y no tienen bienes para responder a sus obligaciones como empleadores en caso de huelga. El gobierno mexicano permite que las maquiladoras operen tras puertas cerradas y las protege del accionar colectivo de los trabajadores, aunque sostiene que está procurando eliminar las prácticas discriminatorias en las zonas.

Desde que entrara en vigencia el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) se instalaron en Tijuana alrededor de 3.000 empresas de ensamblado para exportación. Según un estudio de una ONG mexicana, se paga a más de 1.300.000 trabajadores menos de seis dólares diarios para trabajar en condiciones a menudo deplorables y solamente el 40 por ciento de ellos permanece más de tres meses en sus trabajos. Muchos de los trabajadores de las zonas tienen que hacer cotidianamente horas extraordinarias no remuneradas, además de sufrir acoso sexual, discriminación en el empleo y ausencia de precauciones en materia de salud y seguridad, como así también despidos injustos.

En la región también es débil la aplicación de las leyes nacionales. Como se demuestra en nuestro estudio de casos, el gobierno de la República Dominicana no hace ningún verdadero esfuerzo para que se aplique la legislación laboral. Los empleadores se niegan a reconocer los sindicatos. En la zona de Santiago, los empleadores pagan a tropas de asalto para que sofocan los intentos de crear sindicatos y entre las empresas circulan listas negras de militantes sindicales.

En las 89 zonas francas industriales de Filipinas no se aplican adecuadamente las leyes laborales. Este hecho, sumado a numerosas restricciones legales, priva a la mayoría de los trabajadores de sus derechos sindicales. El gobierno de Filipinas estipula que las personas que trabajan en las zonas tienen libertad de sindicalizarse y que las penas que se imponen a los empleadores antisindicales pueden incluir la total prohibición de que una empresa lleve a cabo actividades en las zonas. No obstante, en la práctica, se desalienta enérgicamente la actividad sindical en las zonas. Los funcionarios que gobiernan las zonas intentan bloquear la sindicalización manteniendo una política "sin sindicatos, sin huelgas" y reclaman el derecho de llevar a cabo sus propias inspecciones laborales. Las zonas son conocidas por sus bajos salarios, las largas jornadas laborales, los enloquecedores ritmos de producción y la intimidación de los trabajadores. Como norma se hacen horas extraordinarias y a menudo se cierran los portones de las fábricas para evitar que los trabajadores se marchen antes de que hayan terminado sus tareas o completado los cupos que se les asignaron. (14)

En las zonas francas industriales de Mauricio se aplican las leyes laborales nacionales pero también hay leyes laborales específicas que aprueban la realización de jornadas laborales más largas: 45 horas semanales más diez horas extraordinarias obligatorias, en comparación con las 35-48 horas en empresas que no tienen categoría de zonas francas industriales.

Se deniega a los sindicatos el ingreso a las zonas francas industriales

Los sindicatos se enfrentan con grandes dificultades prácticas cuando intentan ingresar a las zonas, especialmente cuando éstas son enclaves físicos. Enrico, un sindicalista filipino, contó a la CIOSL (15) las dificultades que había tenido al procurar sindicalizar al personal de la zona de Cavite, donde solamente hay sindicatos en 39 de las 200 empresas:

"Las reuniones con los trabajadores y trabajadoras se debían organizar fuera del predio de la empresa, en el camino al trabajo o inclusive en sus hogares. A veces esto resultaba muy difícil ya que los empleadores sobornaban a políticos, policías y otros funcionarios locales para que desalentaran a los trabajadores de entablar contacto con los sindicatos. La mayoría de los trabajadores tienen inclusive miedo de responder a nuestras preguntas; temen perder sus trabajos." Continuó explicando que "las empresas situadas dentro de la zona están rodeadas por cercas de alambre de púas y guardias de seguridad. Es imposible acceder al predio de las empresas sin contar con autorización de la dirección."

En distintos países, las empresas que operan en las zonas emplean a guardias privados de seguridad, en ocasiones armados, para evitar que los funcionarios sindicales ingresen a las unidades de producción. En la India, aunque la ley estipula el derecho de afiliarse a sindicatos y de efectuar negociaciones colectivas, las actividades sindicales son muy difíciles porque se restringe el ingreso a las zonas limitándose a los trabajadores, a quienes se introduce en los predios utilizando autobuses de los empleadores.

Despidos por actividades sindicales

Los empleadores a menudo utilizan la amenaza del despido para controlar la fuerza laboral. Pocos trabajadores de las zonas tienen contratos de empleo de larga duración. Se utilizan los contratos de corta duración a fin de flexibilizar la contratación y los despidos y para evitar costos como maternidad e indemnizaciones. Como se muestra en el estudio de caso de CAFOD sobre México, los trabajadores viven en un constante clima de inseguridad y miedo porque están empleados con contratos consecutivos de corto plazo de una duración que oscila entre 28 días y 3 meses. En Egipto, los sindicatos informan que antes de que comiencen a trabajar se obliga a la mayoría de los trabajadores de la zona Tenth of Ramadan City a firmar cartas de renuncia, a fin de que el empleador los pueda despedir cuando le convenga.

En Vietnam, por ejemplo, se estima que solamente el diez por ciento de los trabajadores tiene contratos a largo plazo. El resto de los trabajadores tiene contratos que oscilan entre tres meses y un año. Esto permite a los empleadores eludir las exigencias legales de crear sindicatos en empresas que tengan diez o más empleados.

Los contratos a corto plazo también permiten que los empleadores agiten ante los ojos de los trabajadores la amenaza del despido cuando éstos inician actividades sindicales. Todos los años, la CIOSL recibe información bien documentada precedente de distintos países donde los miembros y representantes sindicales han sido despedidos porque demostraron su adhesión a un sindicato. Los empleadores a menudo disfrazan la verdadera razón de los despidos de los trabajadores pretextando cancelación de pedidos o disminución de la producción.

Los empleadores de las maquiladoras de América Central habitualmente utilizan los despidos para deshacerse de los trabajadores que intentan formar sindicatos. Cuando en 2003 los trabajadores de la fábrica de vaqueros Tarrant Apparel de Ajalpan, México, intentaron formar un sindicato independiente tuvieron que hacer frente a hostigamiento y despidos. En junio de 2003, 800 de los 1.300 trabajadores de la fábrica comenzaron una huelga como protesta por los malos tratos y porque la patronal no les pagaba las primas de participación en las ganancias. Los trabajadores decidieron formar un sindicato independiente –SUITTAR– y en el lapso de nada más que dos meses, el 70 por ciento de los trabajadores y trabajadoras se había afiliado al mismo. Se produjo entonces una ola de despidos en la que 150 trabajadores perdieron sus empleos en el lapso de una quincena y otros 150 habían sido despedidos al llegar el mes de octubre. El Workers' Rights Consortium (WRC), una organización sin fines de lucro con sede en los Estados Unidos dio a conocer en septiembre un informe basado en entrevistas realizadas con los trabajadores de Tarrant, indicando claramente que habían sido ilegalmente despedidos y que se violaba su derecho de libertad sindical.

En algunas zonas francas industriales, la mayor parte de la fuerza laboral está constituida por trabajadores inmigrantes procedentes de otros países. Al estar en el país ilegalmente o al permitírseles el ingreso con condiciones especiales, están a menudo más expuestos a sufrir abusos en el trabajo que los demás trabajadores del país de acogida. En los Emiratos Árabes Unidos, el Ministerio de Trabajo estima que el 85 por ciento de la fuerza laboral está constituida por inmigrantes, la mayoría de los cuales procede del sur de Asia. Estas personas, generalmente contratadas por 3-5 años, a menudo trabajan en condiciones muy duras y corren el riesgo de ser expulsadas si intentan organizar sindicatos.

Cierres de empresas

En su forma más extrema, el despido a veces abarca a toda la fuerza laboral, generalmente cuando los sindicatos están a punto de tener éxito en sindicalizar una fábrica. No es poco habitual que los empleadores, cuando se les presenta un pedido de reconocimiento sindical, declaren que la fábrica va a cerrar y despidan a la fuerza laboral, para recomenzar la producción en el mismo país pero con otro nombre.

Un ejemplo reciente es el de la empresa Tainan de El Salvador, una empresa que fabrica ropa para grandes marcas de los Estados Unidos. Luego de que el sindicato ganara una prolongada batalla por el reconocimiento, la empresa comenzó a suspender y despedir a trabajadores, poniendo como pretexto que no tenía pedidos suficientes. La empresa cesó rápidamente su producción en El Salvador mientras que sus establecimientos de China, Camboya e Indonesia estaban en plena producción. El sindicato presentó evidencias de que la empresa continuaba recibiendo pedidos pero que subcontractaba las tareas a fin de burlar a su personal sindicalizado. A raíz de una campaña internacional, Tainan se vio obligada a volver a abrir su planta de El Salvador en noviembre de 2002 y negociar los términos con el sindicato.

Otro de los casos es el de Sara Lee Corporation, un fabricante mundial de productos de marca con sede en los Estados Unidos, que en junio de 2004 anunció el cierre de las fábricas de Ciudad Frontera y Allende en Coahuila, México. Según se supo, las fábricas habían sido convertidas en centros de distribución que empleaban solamente a 50 trabajadores, dejando en la calle a alrededor de 2.290 personas. Sara Lee sostuvo que las fábricas se cerraban debido a "exigencias de cambio de la producción y preparativos para las restricciones en el comercio de ropa", que terminarían el 1 de enero de 2005. No obstante, los trabajadores de las fábricas sostenían que éstas cerraban porque los trabajadores estaban abiertamente organizándose para mejorar sus condiciones de trabajo. (16)

Violenta represión de los sindicatos

Los trabajadores que relevan que se han afiliado a un sindicato corren el riesgo de sufrir graves represalias. No es inusual que haya intimidación, agresiones y amenazas de muerte.

La zona franca industrial de Sri Lanka está administrada por una junta de directores, la Board of Investment (BOI) como se muestra en nuestro estudio de caso sobre ese país. La BOI estipula los salarios y las condiciones de trabajo y en el pasado ha procurado que los sindicatos no operen en las zonas. Un prolongado conflicto que tuvo lugar en 2003 en la fábrica Jaqalanka Ltd factory, de la zona franca de exportación Katunayake, incluyó intimidación de los trabajadores por parte de la patronal cuando se estaban por llevar a cabo elecciones sindicales. Durante ese mismo período se hicieron también amenazas de muerte contra dirigentes sindicales.

Los trabajadores de una fábrica del Grupo M situada en la zona franca industrial de Santiago, en la República Dominicana, contaron a una delegación sindical mundial que visitó el país en 2003 que se había sobornado e intimidado a los trabajadores para que abandonaran el sindicato. Francisco Álvarez, el Secretario General del sindicato fue agredido con una silla y un martillo cuando estaba trabajando y tuvo que ser llevado en camilla. Zacarías Gonzáles, afiliado sindical, fue golpeado salvajemente en el trabajo por dos hombres armados con un machete y un caño. Lo enviaron a la cárcel durante diez días y estuvo en la celda con los dos hombres que lo habían agredido. Cuando lo liberaron le dieron 21 días de licencia por enfermedad. Cuando volvió al trabajo se le ofreció dinero para que dejara el sindicato. Como se negó, fue despedido y colocado en una lista negra.

VII. Condiciones de trabajo

Discriminación por el género

La mayoría de los trabajadores de las zonas son mujeres. Los empleadores de las zonas francas

industriales prefieren en general tomar mujeres para que realicen las tareas rutinarias y repetitivas de las industrias de baja tecnología y gran intensidad de mano de obra, como la del vestido y la electrónica. Algunos consideran que las mujeres son más dóciles, disciplinadas y trabajadoras que sus pares hombres. Muchas zonas de países como Tailandia y Filipinas han conseguido brindar a las mujeres una vía para acceder al empleo formal, donde los salarios a menudo son superiores a los de los empleos tradicionales de la economía informal. No obstante, las trabajadoras a menudo se enfrentan con una serie de problemas en el trabajo que incluyen discriminación en la contratación, en los salarios y beneficios y acoso sexual.

Las actitudes de algunos empleadores hacia las mujeres quedan ilustradas con el caso del fabricante de tecnología de informática Fujitsu (FCPP), una empresa líder mundial en la fabricación de discos rígidos. Fujitsu tiene 3.000 empleados en su establecimiento de la zona franca industrial Laguna, sita en Filipinas. El ochenta por ciento de la fuerza laboral está constituida por mujeres “porque son mejores que los hombres”, dice Masaaki Nagamine, Presidente de FCCP, quien agrega que cuestan apenas la quinta parte de lo que se paga por un trabajador calificado en Japón. “Mejores”, para los empleadores de las zonas francas industriales, a menudo quiere decir “dóciles”. (17)

El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor es una de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y es tema de un convenio que muchos gobiernos han refrendado. Sin embargo, las trabajadoras de las zonas a menudo perciben salarios inferiores a los de los hombres y tienen menos acceso a formación y ascensos en su carrera laboral.

Los casos de las trabajadoras de las zonas a quienes se obliga a hacerse pruebas de embarazo están bien documentados. En las maquilas de América Central se impuso la realización de pruebas de embarazo a las mujeres que se contrata y a otras ya contratadas. Si bien la legislación mexicana prohíbe ahora la discriminación por embarazo, la práctica continúa. Nuestro estudio de caso de México contiene el testimonio de una joven que trabaja en un establecimiento de ensamblado de computadoras de Guadalajara, quien describe que se la obligó a someterse a un examen médico íntimo y luego a una prueba de embarazo.

En Filipinas, la central nacional Trade Union Congress of the Philippines informa que se obligó a embarazadas de cuatro meses a renunciar y que no se les permite reincorporarse a sus tareas luego del parto. (18)

Algunos sindicatos informan que las mujeres tienen menos probabilidades de afiliarse a sindicatos que los hombres. En la zona franca industrial Santacruz Electronics (SEEPZ), cerca de Bombay, India, el 90 por ciento de la fuerza laboral está constituida por mujeres. Las condiciones de trabajo son malas y las horas extraordinarias obligatorias. Generalmente las mujeres son demasiado jóvenes o están demasiado asustadas para formar sindicatos.

Excesivas horas de trabajo

Lo bajo de los precios y los cortos plazos de entrega hacen que los empleadores no paguen lo suficiente a sus trabajadores y los obliguen a hacer jornadas excesivamente largas. La remuneración básica de las zonas a menudo es el salario mínimo o salarios superiores a los que pagan las empresas locales. Las empresas de China informan que pagan el doble o el triple que las empresas locales estatales, a pesar de lo cual los salarios siguen siendo extremadamente bajos. (19) Sin embargo, el tema de las horas extraordinarias a menudo es muy polémico ya que con frecuencia son obligatorias y no remuneradas o se las paga al precio básico. El hecho de que no haya sindicatos ni inspecciones del trabajo implica que casi nunca hay control sobre esas prácticas.

Los empleadores extranjeros de las zonas industriales de Lesotho –grupos principalmente textiles de Sudáfrica, Hong Kong y Taiwán– pagan salarios inferiores al mínimo legal, se niegan a pagar prestaciones por enfermedad y efectúan deducciones unilaterales de los salarios de sus empleados. Si bien hay legislación para evitar que esto suceda, según se sabe las autoridades hacen la vista gorda ante esas infracciones.

Como muestra nuestro estudio de caso de Madagascar, durante las épocas pico de producción, una jornada laboral típica en las zonas francas industriales puede ser de 15 horas. Es imposible cumplir con los cupos de producción dentro de las horas normales de trabajo y las horas extraordinarias solamente se pagan según la tarifa básica inferior. Si los trabajadores de las zonas se niegan a hacer horas extraordinarias o si cometen demasiados errores se les pueden efectuar descuentos del sueldo.

Los trabajadores de las fábricas de electrónica en torno a Dongguan, China, deben hacer jornadas excesivamente largas y sus salarios son inferiores al mínimo legal. El estudio que figura en este informe incluye un ejemplo de una empresa taiwanesa donde, durante la estación pico, los trabajadores de ensamblado hacen un promedio de 100 a 120 horas extraordinarias por mes, cantidad muy superior al máximo legal de 36 horas mensuales. Los salarios promedio están muy por debajo del mínimo de US\$54 por mes.

Salud y seguridad

Algunas zonas proporcionan viviendas modernas construidas para ese fin, con mejores instalaciones que en otros lugares de la economía. Sin embargo, la débil aplicación de la legislación laboral y la falta de inspecciones del trabajo también pueden implicar que en las zonas francas industriales se transgrede la legislación sobre salud y seguridad. Los sindicatos comunican con frecuencia casos de empresas que no proporcionan equipamiento de protección, instalaciones sanitarias adecuadas, ventilación apropiada y formación en lo concerniente a riegos para la salud.

La falta de instalaciones sanitarias y las restricciones para su utilización son motivo de grave preocupación. Muchas empresas restringen el acceso a los servicios para evitar pérdidas de tiempo y alteraciones de los patrones de trabajo. La empresa filipina AAA Inc, que produce ropa de bebé para Little Betty, Sears Roebuck y JC Penney permite que sus trabajadores vayan al servicio cada cuatro horas de trabajo continuo. (20)

Quizás la trasgresión más abrumadora de la legislación sobre salud y seguridad que se comete en las zonas sea la práctica de algunos empleadores de encerrar a sus trabajadores en el predio de las empresas durante las horas de trabajo. Esta práctica, que se deriva de la paranoia con respecto a los robos que podrían cometer los empleados, ha ocasionado numerosas muertes cuando se produjeron incendios. En Bangladesh, todos los años se producen incendios en edificios donde trabaja mucha gente que a menudo está encerrada en el local. (21)

Los bajos salarios y las excesivas horas de trabajo implican que muchos trabajadores no pueden descansar adecuadamente ni alimentarse o recibir atención médica como es debido. En un estudio llevado a cabo el año pasado por el Instituto de Estudios sobre Desarrollo de Bangladesh en la industria del vestido (22) se observó que desde que comenzó a trabajar en ese sector la tercera parte de las mujeres habían contraído enfermedades crónicas, como infecciones gastrointestinales, infecciones urinarias y anemia. Una investigación gubernamental llevada a cabo en las zonas francas industriales de Guatemala encontró que ocho de cada diez empresas examinadas no acataban las normas nacionales sobre las condiciones de trabajo ni las relativas a crear un adecuado entorno laboral para sus empleados.

VIII. Las zonas francas industriales y el diálogo social

Las zonas francas industriales generalmente se caracterizan por deficientes relaciones laborales y por una falta de diálogo social entre los empleadores y los representantes sindicales. El diálogo social desempeña un importante papel en lo relativo a elaborar mecanismos para comunicación, consulta y negociación a fin de mejorar la productividad y las condiciones de los lugares de trabajo. No obstante, en las zonas hay muy pocos ejemplos de diálogo social.

A escala internacional, la OCDE y la OIT han elaborado instrumentos para la reglamentación volun-

taria del comportamiento multinacional. Sin embargo, esas herramientas se basan en principios voluntarios y no son obligatorias legalmente (véase recuadro). Se están propagando los acuerdos marco entre multinacionales y federaciones sindicales mundiales y, en algunos casos, éstos están ayudando a que mejoren las prácticas de empleo de las zonas.

En el nivel de las zonas, algunas autoridades han incluido a sindicatos en sus juntas directivas. Otras han alentado a las empresas a crear comités de trabajadores-patronal aunque, como lo demuestra el estudio de caso de Sri Lanka, la presencia de dichos comités se puede utilizar para socavar la posición de los sindicatos. Cuando se ha llevado a cabo un auténtico diálogo social en las empresas, el resultado ha sido menos descontento laboral y menor rotación de personal. (23)

Los sindicatos que consiguieron sindicalizar lugares de trabajo en las zonas informan que las condiciones de trabajo han mejorado como resultado del diálogo social o de la presión ejercida sobre los empleadores. Los logros sindicales radican principalmente en aumento de salarios, control de las horas extraordinarias obligatorias y mejora de las condiciones de salud y seguridad. Los hombres y mujeres de la fábrica Corazón Apparel de Honduras, como se muestra en nuestro estudio de caso, cuentan que su duramente conseguido convenio colectivo hizo que mejoran las condiciones de trabajo en la fábrica. José Santos, como representante sindical comenta: *“Ahora ya no hay malos tratos. Se nos trata como a seres humanos, como a verdaderos trabajadores.”* En las zonas francas industriales de Mauricio, al estar en peligro los puestos de trabajo debido a la expiración de los cupos del textil, los sindicatos reclaman que se reanude la tradición nacional de diálogo social.

El movimiento sindical internacional, a través de campañas de solidaridad, de discusiones con los empleadores y de presión sobre los gobiernos, ha respaldado a los trabajadores y trabajadoras de muchas zonas en sus intentos por organizar sindicatos. Algunos de ellos han tenido éxito, especialmente cuando los conflictos afectaban una marca mundial. Hay mayores probabilidades de conseguir que firmen convenios colectivos las empresas multinacionales que temen la reacción de los consumidores ante la mala publicidad originada por las campañas internacionales.

IX. Conclusión

En un reciente informe (24) de la ONU se muestra que las zonas exitosas pueden ser aquellas donde los gobiernos siguen estrategias que fomentan inversiones extranjeras de mayor calidad y productos y servicios de mayor valor. El diálogo social, la mejora de las calificaciones y de las condiciones de trabajo son parte integrante de este enfoque.

Bajo la creciente presión de los consumidores para que se adopten prácticas comerciales éticas, muchas multinacionales han adoptado códigos de conducta que pueden incluir disposiciones con respecto a las normas laborales de las cadenas de suministros. Pero muchos de los códigos de conducta no se basan en las normas fundamentales del trabajo de la OIT ni estipulan la libertad sindical. La puesta en práctica de los códigos generalmente es irregular, los trabajadores desconocen su existencia y sus disposiciones a menudo se quebrantan. Hay pocos ejemplos de códigos de conducta “creíbles”, con normas incorporadas a las principales prácticas comerciales a lo largo de la cadena de suministro.

Algunos empleadores reconocen el peligro implícito en “una carrera hacia abajo” en términos de salarios y normas laborales. La amenaza que pesa sobre la industria del vestido de muchos países debido a la expiración de los cupos textiles a partir de 2005 está haciendo que algunos fabricantes examinen cómo se podría incrementar la productividad del sector mejorando la gestión de los recursos humanos y las relaciones laborales. En Bangladesh y en Filipinas, donde la industria del vestido sufrirá grandes pérdidas al expirar los cupos, un puñado de empleadores trabajando con sindicatos ya demostró las ventajas de mantener buenas relaciones laborales y de respetar a los trabajadores.

En los siguientes informes sobre África, Asia y Américas se examinan las experiencias de los trabajadores y trabajadoras de las zonas. Éstos defienden con valor el trabajo decente y el respeto de sus derechos. Los sindicatos, empleadores, consumidores y gobiernos del mundo deberían escuchar su mensaje y defender su lucha.

Los acuerdos de la OMC y las zonas francas industriales

El Acuerdo sobre el Textil y el Vestido

El Acuerdo Multifibra (AMF), ha tenido una considerable repercusión sobre las zonas francas industriales y en las mismas se pueden perder muchos puestos de trabajo cuando expire dicho acuerdo a finales de 2004.

Este convenio comercial, adoptado en 1973 por los Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea, estipulaba cupos para la cantidad de textiles que otros países podían importar en los países firmantes del acuerdo. El AMF expirará a fin de 2004, momento en que llegará a su término un programa de supresión gradual de los cupos- de diez años de duración- regido por otro acuerdo, el Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido (ATV). A partir de 2005, todos los miembros de la OMC tendrán acceso irrestricto a los mercados de Europa, Estados Unidos y Canadá.

Esos acuerdos establecían un sistema de cupos de exportación de ropa. Los cupos fijaban límites a las cantidades de las distintas categorías de ropa (jerséis, por ejemplo) y textiles que se podían exportar a los Estados Unidos, Canadá y la UE. Los cupos variaban por país y por producto y a menudo se basaban en niveles históricos de exportación. Los cupos asignados a los exportadores altamente competitivos, como la República de Corea y la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China), tendían a ser restringidos y a menudo se asignaban mayores cupos a exportadores menos competitivos. El resultado fue que los exportadores se fueron trasladando por el mundo buscando los cupos disponibles, contribuyendo a crear millones de empleos en países que anteriormente solamente tenían una muy pequeña industria exportadora de ropa o ninguna en absoluto. Por ejemplo, en Sri Lanka, los ingresos obtenidos de las exportaciones de ropa pasaron de US\$ 623 millones en 1990 a más de US\$ 2.700 millones en 2000, representando el 50 por ciento del total de exportaciones del país.(1)

Paro ahora existe una creciente preocupación en los países que actualmente gozan de altos cupos en cuanto a sus posibilidades de preservar las inversiones en la industria del vestido luego de 2005. Los observadores industriales están haciendo predicciones para el futuro basadas en las etapas tempranas del programa de supresión gradual de los cupos. Las industrias del textil de Filipinas y Mauricio ya han perdido puestos de trabajo que se fueron a China, país que, al tener una capacidad de producción prácticamente ilimitada y una mano de obra barata y flexible, es muy probable que funcione muy bien luego del AMF. En algunos tratos comerciales, la participación de China en las importaciones de los Estados Unidos ha aumentado entre 10 y 60 por ciento en un período de tres años. Pakistán y la India también se perfilan como ganadores. La CIOSL, que ha venido siguiendo de cerca la repercusión sobre la industria y sobre los derechos de los trabajadores de los países en desarrollo, está preocupada por el hecho de que la supresión gradual del sistema de cupos tendrá un impacto negativo en las prácticas laborales, al buscar las empresas invertir en países con bajos costos de mano de obra y débiles leyes laborales.

Está claro que los países que desean conservar las inversiones y los puestos de trabajo en la industria del vestido luego de 2005 tendrán que mejorar la competitividad del sector. Algunos están contemplando la posibilidad de diversificar los mercados y los productos, otros piensan efectuar mejoras de productividad. El Fondo Monetario Internacional dispone de mil millones de dólares para ayudar a los países más pequeños a efectuar el ajuste. Los fabricantes de ropa y la OIT de Bangladesh están trabajando en un proyecto de tres años de duración para mejorar las relaciones laborales y la calidad de los puestos de trabajo, intentando salvaguardar el empleo en ese sector luego de la finalización del AMF.

Acuerdo sobre subsidios para las exportaciones

El acuerdo de la OMC sobre los subsidios y medidas compensatorias también repercutió en la forma de operar de las zonas francas industriales. Desde que este acuerdo entrara en vigencia, en enero de 2003, muchos de los países miembros de la OMC ya no pudieron seguir dando algunos de los subsidios que otorgaban a las exportaciones. Sin embargo, solicitándolo previamente, los países pueden ser eximidos hasta 2007 y los países menos adelantados automáticamente se califican para las exenciones de la obligación de reducir los subsidios que se estipulan en el acuerdo.

Las directrices de la OCDE y la Declaración de la OIT: dos valiosos instrumentos

Hubo diversos intentos de elaborar directrices internacionales para reglamentar la conducta de las empresas multinacionales y para definir sus relaciones con los países de acogida. Los dos instrumentos más importantes en ese ámbito son la **Declaración de la OCDE sobre las Inversiones Internacionales y las Empresas Multinacionales** y la **Declaración Tripartita de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social**. Esos instrumentos no tienen fuerza legal pero, de aplicárselos correctamente, podrían resolver muchos de los problemas relativos a la protección social y al empleo en las zonas francas industriales.

La **Declaración Tripartita de la OIT** es un código internacional no vinculante acordado por gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores en la OIT en 1977. La Declaración abarca todas las actividades de las multinacionales. Algunos de sus puntos son especialmente importantes para el funcionamiento de las multinacionales en las zonas francas industriales:

- El párrafo 46 estipula que cuando los gobiernos de los países de acogida brindan incentivos especiales para atraer inversiones extranjeras, esos incentivos no deberían incluir ninguna limitación sobre la libertad sindical de los trabajadores ni sobre su derecho de sindicación o de negociación colectiva.
- El párrafo 33 estipula que los salarios, beneficios y condiciones de trabajo que brindan las empresas multinacionales no deben ser menos favorables para los trabajadores que los que brindan empleadores comparables del país en cuestión.
- El párrafo 37 subraya que las multinacionales deben conformarse al más alto nivel de las reglamentaciones relativas a salud y seguridad, según las exigencias nacionales.
- El párrafo 49 estipula que los trabajadores de las empresas multinacionales deben tener derecho, conforme con la ley y la práctica nacionales, a tener organizaciones que los representen libremente elegidas y reconocidas para la negociación colectiva.

La **Declaración de la OCDE** de 1976 es un compromiso político de mejorar el clima de las inversiones y de fomentar una contribución positiva de parte de las empresas multinacionales al progreso económico y social. La Declaración contiene Directrices para las Empresas Multinacionales que los gobiernos de la OCDE aconsejan cumplir a sus multinacionales. Las Directrices son recomendaciones no vinculantes que los gobiernos hacen a las empresas multinacionales que operan en o desde países miembros. Proporcionan principios y normas para un comportamiento empresarial responsable en toda una serie de ámbitos que abarcan el empleo, las relaciones laborales, los derechos humanos, el medio ambiente y la competencia. Buscan “fomentar las contribuciones positivas que las empresas multinacionales pueden hacer al progreso económico y social ayudando a que sus operaciones se desarrollen en armonía con las políticas de los países donde operan”.

La Declaración se aplica a todos los gobiernos de los países de la OCDE, junto con Argentina, Brasil y Chile, y a todas las empresas multinacionales que operan dentro de esas fronteras o que tienen sus sedes en cualquiera de esos países.

Las **Directrices de la OCDE**, revisadas en 2000, son comparables a la **Declaración de la OIT**. Son un conjunto de directrices positivas que crean un marco internacional para reglamentar las actividades de las multinacionales y su comportamiento social. Hasta la fecha, ambos documentos son en este ámbito los más importantes juegos de normas internacionalmente reconocidas.

Para mayor información, véase: www.oecd.org and www.ilo.org

- (1) Sitio web de la zona franca Shannon: www.shannonireland.com.
- (2) Sitio web de la OIT: www.ilo.org.
- (3) ILO database on export processing zones. Jean-Pierre Singa Boyenge. OIT. 2003
- (4) Estadísticas de empleo de las zonas francas industriales. Febrero de 2004. Sitio web de la OIT.
- (5) Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs). Comisión sobre Empleo y Política Social. 286a. sesión. OIT. Marzo de 2003.
- (6) Estadísticas de empleo de las zonas francas industriales. Febrero de 2004. Sitio web de la OIT.
- (7) PREM notes Economic Policy. No. 11. Diciembre de 1998. Dorsati Madani. El Banco Mundial.
- (8) "Shangai gets boost for zone." Financial Times. 25/8/2004
- (9) Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs). Comisión sobre Empleo y Política Social. 286a. sesión. OIT. Marzo de 2003.
- (10) Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica. Citada en Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs). Comisión sobre Empleo y Política Social. 286a. sesión. OIT. Marzo de 2003.
- (11) Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs). Comisión sobre Empleo y Política Social. 286a. sesión. OIT. Marzo de 2003.
- (12) "In Mexico, Maquiladoras are growing once again." The New York Times. 4 Septiembre de 2004.
- (13) Los recursos humanos y las relaciones laborales. Información sobre el proyecto de la OIT sobre las zonas francas industriales, publicado en el sitio web de la OIT.
- (14) Informe anual 2004. CIOSL. Todos los casos de las siguientes páginas proceden de la misma fuente a menos que se especifique lo contrario.
- (15) Filipinas: una avanzada sindical en las zonas francas industriales. Reseña informativa de la CIOSL núm. 5. agosto de 2003.
- (16) *Ibid.*
- (17) Carta del 7 de septiembre de 2004 de Kenneth Georgetti, Presidente, Canadian Labor Congress, a Steven McMillan, Presidente y Gerente General de Sara Lee Corporation.
- (18) Filipinas: una avanzada sindical en las zonas francas industriales. Reseña informativa de la CIOSL núm. 5. Agosto de 2003.
- (19) *Ibid.*
- (20) "The dragons turning China into the world's workshop." Financial Times. 26/11/2003
- (21) Filipinas: una avanzada sindical en las zonas francas industriales. Reseña informativa de la CIOSL núm. 5. Agosto de 2003.
- (22) Las zonas francas industriales – Símbolos de explotación y callejón sin salida para el desarrollo. CIOSL. Septiembre de 2003.
- (23) Aumenta la tensión en Bangladesh. Reseña informativa de la CIOSL núm. 5. julio de 2004.
- (24) Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs). Comisión sobre Empleo y Política Social. 286a. sesión. OIT. Marzo de 2003.
- (25) Informe Mundial sobre las Inversiones 2002. UNCTAD.
- (26) Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs). Comisión sobre Empleo y Política Social. 286a. sesión. OIT. Marzo de 2003.

BANGLADESH: Prohibidos los sindicatos en las zonas francas industriales

En las zonas francas industriales de Bangladesh las condiciones de trabajo son malas pero mejores que fuera de las zonas. La prohibición de las actividades sindicales en esas zonas caducará recién el 1 de noviembre de 2006 y luego de esa fecha continuará habiendo considerables restricciones de la libertad sindical.

En este momento hay en Bangladesh seis zonas francas industriales: Dhaka, Chittagong, Khulna (Mongla), Comilla, Uttara y Ishwardi. En las más de 190 empresas instaladas en las zonas hay por lo menos 135.000 trabajadores (en su mayoría mujeres), de una fuerza laboral nacional total de 58 millones de personas. En las zonas francas industriales predomina la industria del textil, el vestido y el cuero, que representa la quinta parte del valor total de las exportaciones de Bangladesh. Una de las mayores atracciones para los inversores es una exención impositiva de diez años. Las inversiones proceden principalmente de Corea del Sur pero también de Japón, Estados Unidos, Reino Unido, China y otros países. La gestión profesional de las zonas es otro aspecto especialmente atractivo de las mismas. *"Ya no sabemos cuántas veces se cortó el suministro de agua y de electricidad fuera de las zonas,"* explica el Sr. M. Masud, gerente de Dada, una empresa surcoreana con sede en la zonas francas industriales de Savar (Dhaka) que produce principalmente sombreros y gorras para grandes marcas como Nike y Tommy Hilfiger. *"Las autoridades velan para que aquí no se interrumpa nunca el suministro de electricidad, gas y agua. Además, la seguridad es muy eficaz y estamos protegidos de los disturbios externos de índole, digamos, política."*

Por "disturbios externos", los gerentes de las empresas situadas en las zonas implican "actividad sindical". Los empleadores tienen una muy mala opinión de los sindicatos de Bangladesh. Sostienen que todos los sindicatos están manipulados por los partidos políticos y que se mueven únicamente en bien de sus propios intereses y no en el de los trabajadores, por lo que no les gusta que se introduzcan en las fábricas. Es verdad que algunos de los sindicatos de Bangladesh están mucho más cerca de las altas esferas políticas que de los trabajadores y que están dispuestos a manipular a sus miembros en provecho de los intereses de uno u otro partido. Sin embargo, no todos los sindicatos de Bangladesh son harina del mismo costal. Hay algunos destacados dirigentes sindicales que dedican su vida a la causa de los trabajadores pero se les endilga la imagen que los demás sindicatos confieren al movimiento sindical, una imagen que los empleadores se complacen en difundir y exagerar.

Sindicatos vilipendiados

Al igual que ocurre en muchos otros países, los patrones más alérgicos a toda idea de sindicalismo son los de las zonas francas. *"Como temen a los sindicatos hemos acordado un período limitado de relaciones pacíficas,"* explica Md. Zakir Hossain, Presidente Ejecutivo de la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh (Bangladesh Export Processing Zones Authority - BEPZA). *"El período durante el cual se prohíbe la actividad sindical en las zonas debía comenzar al iniciarse 2004 pero la fecha definitiva se postergó varios meses."* Los empleadores de las zonas francas industriales declaran querer respetar los derechos de los trabajadores y negociar con estos últimos a través de los "comités por el bienestar de los trabajadores", que no están adheridos a sindicatos de fuera de las empresas. La virulencia de sus comentarios antisindicales a veces alcanza niveles que estriban en lo ridículo. *"Corremos peligro, porque si se autorizan los sindicatos en las zonas francas industriales, nuestras inversiones, que se elevan a 1.000 millones de dólares, quedarían reducidas a cero y 130.000 trabajadores podrían perder sus empleos,"* declaraba en diciembre pasado Kihak Sung, gerente de Youngone, una de las mayores empresas que se estableció en diciembre de 2003 en una zona franca industrial de Bangladesh.

Esos exagerados comentarios forman parte de una propaganda patronal con la que se busca disuadir al gobierno de autorizar los sindicatos en las zonas francas industriales. El gobierno viene prometiendo desde hace años abolir la prohibición que pesa sobre los sindicatos en esas zonas pero

nunca tomó medidas por temor a la reacción que podrían tener los industriales. El gobierno se vio sometido a la presión de las organizaciones sindicales internacionales, entre ellos la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, el Vestido y el Cuero (FITTVVC), que presentó una queja ante la Oficina Internacional del Trabajo, como así también a la presión de los Estados Unidos, país que amenazó con poner término a las ventajas de Bangladesh dentro del marco del Sistema Generalizado de Preferencias si no se abolían las restricciones sobre los sindicatos de las zonas francas industriales.

Solamente después de 2006 se autorizará la existencia de sindicatos

En julio de 2004 se aprobó una ley permitiendo la existencia de sindicatos en las zonas francas industriales. La misma no alcanza a satisfacer al movimiento sindical porque contiene muchas restricciones. La primera de ellas es que la prohibición de los sindicatos en las zonas francas industriales continuará hasta el 1 de noviembre de 2006. Durante los próximos dos años, solamente se permitirá que haya comités de ayuda al personal, como sucede actualmente. Cuando llegue a su término la prohibición continuará habiendo una considerable restricción de la libertad sindical: los sindicatos de las fábricas de las zonas francas industriales solamente podrán crear una única federación y ésta no podrá asociarse a otras federaciones de otras zonas francas industriales para formar una confederación que represente a todos los afiliados y afiliadas de las zonas. Los sindicatos que se formen dentro de las zonas francas industriales no podrán adherirse a una federación sindical nacional. Esas restricciones violan el Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la pro-

Trabajadores en peligro

Los trabajadores empleados fuera de las zonas rara vez consiguen mejores resultados cuando intentan afiliarse a sindicatos. Se estima que dos millones de mujeres, que trabajan para 3.300 empleadores, manufacturan ropa para la exportación en Bangladesh. Tan solo 127 cuentan con un sindicato oficialmente registrado y menos de una docena de empleadores realmente negocian con ellos. Los trabajadores y trabajadoras suelen ser despedidos, golpeados o acusados injustamente por la policía debido a sus actividades sindicales. Nurul Islam, de 45 años y con cuatro hijos, es el Secretario General del sindicato del textil UFGW (United Federation of Garment Workers, afiliado a la FITTVVC) y el coordinador del centro de salud establecido por tres sindicatos en la zona de Keranigonj. Ha sido arrestado ya una docena de veces, la última el 1 de marzo de 2004. *“Estaba en la oficina del sindicato, situada en el mismo edificio que la rama local de un partido político. Numerosos agentes de la policía irrumpieron en el edificio, arrestando a todos los presentes. Fuimos encarcelados y se me acusó injustamente de estar en posesión de explosivos. Pasé 11 días en una celda para 4 personas, hacinado junto con otras 15 personas. Las condiciones sanitarias eran terribles.”*

Los trabajadores/as que intentan establecer un sindicato son víctimas de hostigamiento y discriminación por parte de sus empleadores. *“Logramos establecer 18 sindicatos en firmas textiles en Mirpur, una zona en el área de Dhaka,”* explica el líder de una gran federación afiliada a la CIOSL. *“En cada caso, el empleado que había sido más activo a la hora de crear el sindicato fue despedido. Existen disposiciones legales para conseguir su readmisión, pero casi siempre representa una pérdida de tiempo y energía. Los empleadores recurren regularmente a toda una serie de molestas medidas para disuadirnos, como por ejemplo la suspensión de nuestros salarios durante uno o dos meses. Saben que perderían ante los tribunales, pero con todas esas medidas pretenden disuadir a los activistas.”*

La hostilidad hacia los sindicatos puede llegar hasta el asesinato. En mayo de 2004, Ashanullah Master, Presidente de la Jatio Sramik League (JSL, afiliada a la CIOSL), fue baleado durante una manifestación. A principios de 2003, Aminul Islam Chowdhury, Presidente del comité del distrito de Bhalo de la JSL, murió mientras estaba siendo retenido para ser interrogado en unas barracas militares (3).

tección del derecho de sindicación, especialmente su artículo 5 que estipula que: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas.”

No hay ninguna garantía de que luego del 1 de noviembre de 2006 se permita a los trabajadores y trabajadoras crear sindicatos libremente, ni siquiera dentro de una única empresa. Las autoridades de Bangladesh en general hacen la vista gorda ante las prácticas antisindicales, que están generalizadas en todo el país a pesar de que la libertad sindical fuera de las zonas está comprendida en la legislación laboral de ese país. En el Informe anual más reciente de la CIOSL (1) se expone claramente esta cuestión: “Antes de que el sindicato quede registrado oficialmente, los trabajadores que intentan crear un sindicato no tienen protección alguna por lo que a menudo los empleadores los hacen víctimas de hostigamiento, a veces utilizando métodos violentos y contando con la ayuda de la policía. Con frecuencia se comunican a los empleadores los nombres de los trabajadores que solicitan el registro de un sindicato y éstos inmediatamente los transfieren o los despiden, especialmente en el sector textil. Inclusive después de que se registran los sindicatos, los trabajadores sospechosos de llevar a cabo actividades sindicales son objeto de constante hostigamiento. Una estrategia muy difundida consiste en despedir a un trabajador o trabajadora por mal comportamiento debido a que a partir de ese momento ya no pueden convertirse en funcionarios sindicales. Elevar una queja al Tribunal Laboral no sirve de mucho debido a la corrupción y al enorme atraso en el tratamiento de los casos, que puede llegar a ser de más de diez años. “Dadas las agudas críticas que los empleadores de las zonas francas industriales hacen de los sindicatos hay muchas razones para temer que la libertad sindical –que se debería autorizar en las zonas a partir del 1 de noviembre de 2006- será tan duramente restringida como en el resto del país.

Sin embargo, mientras que las zonas francas industriales están eximidas de acatar algunos elementos de la legislación laboral, específicamente los relativos a la libertad sindical, los niveles salariales y las normas de salud y seguridad, las reglas que se aplican en las zonas a menudo contienen disposiciones más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras que lo estipulado en la legislación nacional de Bangladesh. En términos generales, las condiciones de trabajo y los salarios son mejores que fuera de las zonas. Una de las razones para que esto suceda es que las empresas de las zonas más nuevas disponen de lugar para ampliar sus establecimientos mientras que las fábricas que están en los centros urbanos a menudo están confinadas en unos pocos pisos de viejos edificios no pensados para uso industrial. Por lo tanto, en las zonas francas industriales resulta mucho más fácil disponer una adecuada ventilación, mejor sistema sanitario y más espacio para el personal. El hecho de que en estas zonas las actividades estén destinadas principalmente a la exportación también obliga a la patronal a brindar un entorno laboral que sea más “presentable” ante las grandes marcas preocupadas por mantener una buena imagen. Las mejores condiciones de trabajo y los salarios más elevados implican que los trabajadores y trabajadoras de las zonas francas industriales en general están en mejores condiciones físicas que quienes trabajan fuera de ellas, como lo demuestra un estudio que llevó a cabo el año pasado el Instituto de Estudios sobre Desarrollo de Bangladesh (2).

Mejores condiciones pero... ¿mejores que cuáles?

Para los empleadores de las zonas francas industriales no es un gran logro poder decir que sus empresas son mejores que las que operan fuera de las zonas. Sí, en general la vida de los trabajadores y trabajadoras es mejor en las zonas francas industriales que en otros lugares porque muchas de las empresas que están fuera de las zonas obligan a sus empleados a trabajar en condiciones peligrosas, medievales, que originan muchos accidentes, situación resultante de violaciones prácticamente universales de la legislación laboral de Bangladesh. Lo mismo se aplica a los salarios. “Los salarios de la fábrica Dada, sita en Savar, son un 45 por ciento superiores a los salarios de nuestra otra fábrica emplazada fuera de la zona franca industrial”, explica el Sr. M. Masud, gerente de Dada. “Aquí, el salario promedio oscila entre US\$50 y 60 por mes con semanas laborales de 6 días”. No obstante, la fuerza laboral de Bangladesh es una de las más baratas del mundo y la remuneración es bajísima, inclusive en las zonas francas industriales.

Dado que en las zonas francas industriales no hay sindicatos, resulta difícil conseguir información fidedigna sobre los abusos que sufren los trabajadores y trabajadoras. Según el más reciente Informe anual de la CIOSL y diversas organizaciones no gubernamentales de Bangladesh, sigue habiendo muchos casos de explotación sexual de trabajadoras. La CIOSL lamenta asimismo las prácticas laborales que implican riesgos y el elevado número de casos en los que no se remuneran las horas extraordinarias realizadas. Según la CIOSL y la FITTVC, esos abusos disminuirían tan sólo si se formaran rápidamente sindicatos independientes en las zonas francas industriales de Bangladesh.

Samuel Grumiau

Notas

(1) *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 2004*. CIOSL.

(2) *Health Status of the Garment Workers in Bangladesh*. Pratima Paul-Majumder, Bangladesh Institute of Development Studies. Estudio realizado en 2003 entre más de 800 trabajadores y trabajadoras de la industria textil.

(3) *Aumenta la tensión en Bengladesh*. Reseña sindical núm. 5. CIOSL. Julio de 2004.

China: La fábrica mundial

La industria de electrónica

China es actualmente el mayor país en desarrollo exportador (1), el mayor receptor mundial de inversiones extranjeras directas (IED) (2) y el cuarto productor industrial luego de los Estados Unidos, Japón y Alemania (3). El crecimiento de sus exportaciones fue enorme y repercutió en los mercados de todo el mundo. En 2002 correspondió a China el 60 por ciento del crecimiento de las exportaciones mundiales (4).

China emergió en los últimos 20 años como el lugar líder en el mundo para la fabricación de productos electrónicos. Mientras las fábricas de electrónica de otros lugares de Asia sufrían, muchos establecimientos de China habrían duplicado su producción en 2003 (5). En 1999 y 2000, los dos principales productos de exportación de China eran equipamiento para telecomunicaciones y computadoras (6). En 2000, los productos de alta tecnología representaron el 22 por ciento del total de las exportaciones de China (7). En ese mismo año, 25 de las 30 principales transnacionales extranjeras que exportaban desde China eran empresas dedicadas a electrónica o telecomunicaciones⁸. China está convirtiéndose en una “fábrica mundial” para la industria de computación. En enormes complejos fabriles, principalmente financiados con capital de Taiwán, se producen los componentes y los elementos necesarios para la industria electrónica mundial.

Las fábricas chinas participan en muchas partes del proceso de manufactura y ensamblado de componentes: en fábricas de la región del delta del Río de las Perlas se producen CD y DVD ROM, escáners, teclados, monitores, computadoras de mesa y portátiles, componentes pasivos (tales como capacitores y resistores), placas de circuitos impresos, suministros eléctricos y teléfonos portátiles (9).

La fuerza laboral

El éxito de China se basa en parte a sus bajos salarios (10). Los salarios de China constituyen una fracción de los salarios que pagan sus principales competidores: la mitad de los de Indonesia, la cuarta parte de los de Malasia y Filipinas, la octava parte de los de México y alrededor del cinco por ciento del salario de la industria manufacturera de Taiwán (11). Los salarios de la industria manufacturera ascienden a un promedio de 60 centavos de dólar estadounidense por hora (12). La fuerza laboral está compuesta en gran parte por mano de obra migrante procedente de las regiones rurales de China.

La producción de electrónica se concentra en la región del delta del Río de las Perlas pero los trabajadores de las fábricas chinas son principalmente migrantes de regiones situadas más al norte, a menudo chicas jóvenes que buscan trabajo en las fábricas de exportación para poder ahorrar dinero a fin de enviarlo a sus casas (13). Es habitual que se contrate a los trabajadores y trabajadoras a través de agentes de empleo y de escuelas técnicas de las provincias del interior.

La mayor parte de esas personas viven hacinadas en dormitorios comunitarios situados en los predios de las fábricas. Habitualmente, hay entre 10 y 15 personas por dormitorio y utilizan cuchetas. La calidad de los dormitorios varía mucho de uno a otro. Algunos son aceptables para los trabajadores. Otros son sucios, no tienen calefacción ni ventilación adecuada y carecen de agua caliente o de suficientes instalaciones para lavarse, por lo que los trabajadores tienen que esperar mucho tiempo para ducharse luego de terminar sus turnos de 11 horas. Los trabajadores generalmente comen en la fábrica. Algunas fábricas proporcionan comida adecuada, en otras los trabajadores se quejan de que la misma es mala.

Excesivas horas extraordinarias y salarios bajos

En las fábricas chinas son endémicas las horas extraordinarias excesivas y obligatorias, como así también los salarios inferiores al mínimo legal y el sector de la electrónica no constituye una excep-

ción. Según la legislación laboral china, los trabajadores tienen derecho a por lo menos un día franco por semana y las horas extraordinarias no deberían superar las 3 horas diarias o las 36 horas mensuales. El salario mínimo de Dongguan, donde se llevó a cabo la mayor parte de la investigación de CAFOD, era de alrededor de US\$54 por mes en 2002; el salario mínimo se calcula sobre la base de una jornada laboral de ocho horas y los trabajadores no deberían tener que hacer horas extraordinarias para cobrar ese salario. La ley estipula asimismo que las horas extraordinarias en días de semana se paguen al 150 por ciento de la tarifa diaria y que las horas extraordinarias de sábados y domingos se paguen al 200 por ciento, pagándose las horas extraordinarias en un día feriado al 300 por ciento. Sin embargo, las autoridades laborales chinas no hacen aplicar la ley, en parte debido a falta de capacidad: su personal es escaso y carece de la formación adecuada.

Los trabajadores de las fábricas de electrónica que proveen a grandes marcas trabajan habitualmente muchas horas más de las indicadas en el máximo legal y no perciben el pago por horas extraordinarias estipulado por ley. Una empresa taiwanesa que cuenta con cinco fábricas en la ciudad de Dongguan abastece de muchos componentes diferentes a grandes marcas de computadoras, incluyendo suministros y adaptadores eléctricos; placas de circuitos impresos; monitores de computadoras; ventiladores de enfriamiento y motores para computadoras; y CD ROM, productos para trabajo en redes y productos de iluminación. Durante los períodos pico, los trabajadores de ensamblado de esas fábricas hacen entre 3 y 5 horas extraordinarias por día, lo que da un promedio de 100 a 120 horas mensuales; y trabajan los 7 días de la semana. En los períodos calmos, se otorgan días libres a los trabajadores pero sin remuneración. Esas jornadas laborales son habituales, aunque las horas extraordinarias pueden ser todavía más numerosas en otras fábricas: hasta 15-16 horas diarias en los períodos pico. En esos períodos, algunos trabajadores trabajan inclusive toda la noche.

Los salarios son muy inferiores al mínimo de US\$54 por mes. El salario básico de esas fábricas es de US\$37 por mes (que sube a US\$39 tras haber trabajado en la fábrica durante un año y a US\$42 transcurridos dos años). Para ganar el salario mínimo, los trabajadores deben realizar cantidades ilegales de horas extraordinarias. Pueden percibir nada más que US\$36 en los períodos calmos. Si bien algunos trabajadores perciben hasta US\$72 durante los períodos pico, esto sucede únicamente si hacen inaceptables cantidades de horas extraordinarias.

Horas extraordinarias

Sta. C, 20 años:

"Todo es muy bonito en esta fábrica. Lo único malo son los bajos salarios. Llevo dos años trabajando en la fábrica y el sueldo más alto que he cobrado es de poco más de 500 renminbi (\$60). Y eso después de haber hecho más de 100 horas extraordinarias... ¿Cómo puede eso ser suficiente? Como mínimo tenemos que comprar provisiones para cada día. Si me compro algo de ropa, se me acaba el salario. La situación es aún peor en la temporada baja, cuando no hay horas extras. Nos aplican deducciones del salario de base si nos vemos obligados a tomar un día libre por que no hay ningún pedido y por tanto no hay trabajo. No es demasiado duro trabajar aquí. Lo único malo son los bajos salarios. Todos queremos ganar más."

Honorarios por la contratación

La baja remuneración básica y las tarifas de las horas extraordinarias no son los únicos problemas salariales. Los salarios a menudo se reducen aún más por la necesidad de rembolsar deudas a las agencias de empleo que cobran altos honorarios para colocar a los trabajadores. Las fábricas a menudo retienen los salarios, de manera tal que los trabajadores los perciben semanas después de la fecha correspondiente. Los trabajadores que renuncian no perciben los salarios atrasados que se les deben. Una fábrica que produce CD y DVD ROM deduce alrededor del 10 por ciento del salario de los trabajadores durante el primer año de empleo y devuelve el dinero recién transcurridos 12 meses. Con esto se busca evitar que los trabajadores se vayan en los períodos pico. Muchos tra-

bajadores no tienen contrato escrito por lo que no pueden reclamar a la patronal el pago de las tarifas adecuadas de las horas extraordinarias ni de las horas normales. En los períodos pico, inclusive se llega a prohibir a los trabajadores tomar licencia por enfermedad: si se toman un día se les deduce del salario.

La Srta. A tiene 18 años y trabaja en una fábrica de electrónica desde que tenía 16. Terminó el secundario en su hogar, en la provincia de Shanxi. Cuando supo que las fábricas de la provincia de Guangdong contrataban trabajadores fue a registrarse en una agencia local de empleo. Le pagó a la agencia de empleo RMB750 (US\$91) y la agencia le consiguió un lugar en un autocar que llevaba a chicas a trabajar desde Shanxi a una fábrica de la ciudad de Dongguan. La Srta. A le pagó a la fábrica RMB50 (US\$6) como entrega por su puesto de trabajo. Por lo tanto, antes de comenzar a trabajar ya tenía RMB1.000 (US\$121) de deuda. En un primer momento pensó que podría devolver ese dinero poco después de ingresar en la fábrica pero se decepcionó. Durante los primeros 6 meses, percibió solamente RMB300-400 (US\$36-48) por mes. Tras pagar la comida y otros gastos cotidianos no le quedaba nada.

Las excesivas horas de trabajo no hacen que aumenten las ganancias de las fábricas. Las investigaciones recientes sugieren que sería comercialmente conveniente reducir las horas extraordinarias en las fábricas de suministros de China: recortando las horas se podría aumentar la productividad. Muchas fábricas operan al 35-75 por ciento de su capacidad y se observa un claro vínculo entre los elevados niveles de horas extraordinarias y la baja productividad. En China se necesita un cambio cultural para que pasen a ser aceptables las jornadas laborales más cortas. (14)

Presión física y psicológica

Las fábricas tienen sistemas rígidos de sanciones y ejercen una fuerte presión psicológica sobre los trabajadores y trabajadoras. En una fábrica, cuando un trabajador viola una regla de la fábrica o de los dormitorios se le descuentan 25 centavos de dólar estadounidense del salario. En otra, se descuentan 0,6 centavos por cada minuto de llegada tarde. Si los trabajadores se ausentan sin haber solicitado permiso, se les descuentan US\$3. Se permite a los trabajadores salir del predio de la fábrica solamente los días miércoles, sábados y domingos; de querer hacerlo en otro momento tienen que pedir permiso. En otros lugares, se prohíbe a los trabajadores hablar mientras trabajan y se los multa si no se sientan adecuadamente. En una fábrica se impone a las trabajadoras una multa de US\$3,60 por el primer error de producción y US\$7,20 por el segundo. Existe un establecimiento, donde se fabrican monitores, cuyos gerentes tienen derecho de despedir a los trabajadores o trabajadoras que caminen sobre el césped del complejo de la fábrica. En otra fábrica, los trabajadores que arrojen basura deben llevar un cartel que dice: "Soy un productor de basura".

La necesidad de hacer productos de calidad a tiempo a menudo implica que los trabajadores estén sometidos a gran presión al procurar no cometer errores y alcanzar al mismo tiempo los cupos de producción, que se fijan por día o por hora. En ocasiones, cuando se debe entregar a tiempo un pedido especialmente urgente, se acelera el ritmo de avance de las cintas transportadoras. En una fábrica de teclados, la tarea de cada trabajador en la cinta transportadora consiste en insertar seis o siete teclas en el teclado. Cada trabajador debe terminar 300 teclados por hora. Eso significa que debe insertar cada juego de seis o siete teclas y pasar al siguiente en un lapso de 12 segundos y continuar haciendo esa tarea durante 12 horas. Los trabajadores que prueban los monitores deben chequear 150 por hora: 24 segundos por monitor. Los trabajadores viven con el temor de ser criticados por sus supervisores y bajo intensa presión psicológica. En una fábrica que produce componentes para computadoras portátiles no se permite que los trabajadores hablen, se estiren o miren alrededor y no pueden abandonar la línea de producción para ir al baño ni tomar agua. En una fábrica que produce monitores, un trabajador o trabajadora que cometa un error debe llevar una chaqueta roja.

Salud y seguridad

Debido a la precisión requerida en la fabricación de computadoras, la mayoría de las personas asu-

men que las fábricas de electrónica están limpias. Sin embargo, una fábrica limpia no es necesariamente una fábrica segura y muchos trabajadores de la electrónica operan en entornos riesgosos o insalubres. Muchas fábricas no cuentan ni siquiera con departamentos de salud y seguridad y no proporcionan a los trabajadores ninguna formación sobre ese tema.

Algunos trabajadores están expuestos a productos químicos peligrosos sin que dispongan de protección o formación adecuadas. Se utilizan solventes para limpiar elementos tales como los gabinetes de las computadoras, sobre los cuales luego se pulverizan pinturas líquidas o en polvo. Los trabajadores raramente reciben formación sobre seguridad química. No conocen los nombres de los productos que utilizan, si son o no peligrosos ni qué protección deberían utilizar. Los productos químicos se les dan en recipientes sin etiquetar.

En una fábrica, los trabajadores que deben manipular solventes reciben guantes de algodón pero no los utilizan. Los guantes no sirven porque se humedecen con los solventes y a muchos trabajadores les salen sarpullidos y manchas en las manos inclusive cuando utilizan los guantes. Los guantes sirven para proteger los componentes del sudor de los trabajadores más que para proteger las manos de estos últimos; y al utilizar guantes la tarea se hace más lenta, con lo que se dificulta la consecución de los cupos de producción.

Los trabajadores que sueldan los componentes a las placas metálicas están expuestos al humo y se quejan de irritación y de dificultades respiratorias. Los trabajadores que hacen las placas de circuitos impresos son los que más sufren debido a los productos químicos: su tarea consiste en sumergir las placas en distintos productos químicos, que entran así en contacto con su piel. A menudo tienen sarpullidos. Los productos químicos no se almacenan correctamente. Un trabajador dijo jocosamente que la fábrica parecía más una planta petroquímica que una fábrica de electrónica.

En diciembre de 2001 se produjo un incendio en una fábrica que hace gabinetes para computadoras y accesorios. Se produjo un derrame de aceite en la máquina con la que se moldeaban los gabinetes de las computadoras y los trabajadores presentes en ese momento, que no habían recibido formación en materia de salud y seguridad, utilizaron un diluyente inflamable para limpiar el suelo. El diluyente prendió fuego y ocho trabajadores sufrieron quemaduras. Dos de ellos se quemaron en un 30 por ciento, incluyendo sus rostros y pies y ahora tienen dificultades para caminar. Otra de las trabajadoras tiene problemas para utilizar las manos. Los trabajadores de las fábricas no estaban asegurados por accidentes de trabajo en ese momento y los trabajadores heridos no recibieron la indemnización que estipula la ley. Además, la fábrica no había hecho nunca ejercicios para el caso de incendio ni había impartido formación sobre seguridad en ese ámbito.

En otros lugares, los trabajadores están sometidos a contaminación sonora. Las prensas donde se ponen los componentes hacen demasiado ruido. Cada seis meses se entrega a los trabajadores tapones de algodón para los oídos pero éstos les duran solamente dos semanas. Las trabajadoras de las líneas de producción a menudo tienen dolores de piernas, espaldas y hombros y se sienten acalambradas tras haber estado de pie trabajando durante 11 horas. Las personas que prueban los monitores están sentadas frente a ellos hasta 11 horas, con una pantalla centelleante frente a ellas. Tienen problemas oculares que incluyen cansancio e hinchazón y luego de cierto tiempo comienzan a ver borroso. La fábrica no les imparte ninguna formación acerca de los problemas que puede ocasionarles su tarea.

Las malas prácticas podrían evitarse. Los trabajadores entrevistados en una de las fábricas que ensambla ratones y cámaras digitales alabaron lo realizado en materia de salud y seguridad. Su lugar de trabajo tiene aire acondicionado, lo que refresca tanto las máquinas como la temperatura del aire. Los trabajadores pueden estar sentados para trabajar; se realizan breves pausas entre las sesiones de trabajo; y hay una buena ventilación que se lleva el humo que sale de los productos químicos al soldar; y se suministran a los trabajadores guantes y máscaras.

- Este estudio de caso se tomó del informe *Clean Up Your Computer. Working Conditions in the Electronics Sector*, publicado por el organismo de ayuda CAFOD en 2004. La investigación de CAFOD sobre las condiciones de trabajo en las fábricas de electrónica estuvo a cargo del comité Hong Kong Christian Industrial Committee (HKCIC), el cual lleva a cabo actividades de formación y defensa de los derechos de los trabajadores y promueve el movimiento sindical independiente. Para las ONG no es fácil conseguir acceder a las fábricas chinas de electrónica y resulta extremadamente difícil mantener conversaciones francas con los trabajadores y trabajadoras.

Sindicatos independientes reprimidos

Cualquier intento para establecer organizaciones independientes de trabajadores en China es reprimido. Se detiene a los organizadores. Algunos son sentenciados a trabajos forzados (denominado oficialmente "reforma mediante el trabajo", o *lao gai*) después de juicios criminales en los que los derechos de los acusados son ignorados sistemáticamente. Otros son enviados a campos de "rehabilitación mediante el trabajo" (*lao jiao*, antes traducido por las autoridades como "reeducación mediante el trabajo"). Otra forma de castigo es la reclusión en centros psiquiátricos. Como resultado de ello, los sindicatos independientes son raros y los organizadores de cualquier tipo de acción colectiva corren enormes riesgos. El miedo a ser detenido hace que las negociaciones entre representantes de los trabajadores/as y las autoridades y los empleadores resulten extremadamente difíciles. Con todo, se ha registrado una marcada tendencia a que los organizadores estén dispuestos a asumir tal riesgo.

El derecho de huelga es inexistente en China. Aunque la Ley Laboral, la Ley de Sindicatos y la Ley sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, mencionan la posibilidad de "paros laborales", los trabajadores/as que ponen a prueba estos vagos conceptos presentes en las disposiciones, invariablemente terminan siendo informados de que las huelgas no son legales, y suelen ser arrestados.

La legislación china únicamente permite a los trabajadores afiliarse a la All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), organización totalmente controlada por el Partido Comunista Chino. China no ha ratificado los dos Convenios fundamentales de la OIT sobre Libertad Sindical (No. 87) y sobre el Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva (No. 98).

La ACFTU funciona estrictamente como un monopolio, tal como estipula la ley. Promueve activamente la línea del partido y las opiniones de las autoridades, de acuerdo con las cuales cualquier acción no autorizada que emprendan los trabajadores podría provocar "conmoción social y caos." El Presidente de la ACFTU forma parte del órgano ejecutivo más poderoso de China, el Comité Permanente del Politburó del Partido Comunista Chino, y como tal, dirige una "campaña contra las huelgas", en base a la cual se ejecuta cada año a miles de personas, acusadas justa o injustamente de llevar a cabo actividades criminales.

Fuente: Adaptado del *Informe Anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 2004*. CIOSL

Notas

- (1) Valores de 2001, UNCTAD (2002) Handbook of Statistics 2002, Ginebra: UNCTAD
- (2) Por el año 2002, UNCTAD (2003) World Investment Report 2003, Ginebra: UNCTAD
- (3) Far Eastern Economic Review, 17 de octubre de 2002.
- (4) FT.com site, 22 de septiembre de 2003.
- (5) Financial Times, 4 de febrero de 2003.
- (6) UNCTAD (2002) World Investment Report 2002, Ginebra: UNCTAD (calculado con números SITC – números 764 y 752).
- (7) UNCTAD (2002) World Investment Report 2002, Ginebra: UNCTAD.
- (8) Basado en cifras de la UNCTAD (2002) World Investment Report 2002, Ginebra: UNCTAD.

- (9) Investigación de referencia del Hong Kong Christian Industrial Committee.
- (10) China es asimismo un lugar atractivo debido a su enorme mercado interno y porque el mismo idioma hizo que el comercio en China le resultara más fácil a los inversores de Taiwán.
- (11) Adaptado de la UNCTAD (2002) Trade and Development Report 2002, Ginebra: UNCTAD
- (12) The Economist, 13 de febrero de 2003.
- (13) A menos que se aclare lo contrario, la información que figura en el informe sobre las condiciones imperantes en las fábricas chinas ha sido tomada de la investigación que llevó a cabo el Hong Kong Christian Industrial Committee.
- (14) The Impactt Overtime Project, llevado a cabo por Impactt para Debenhams, Hennes & Mauritz, Ikea, Marks & Spencer, New Look, Pentland Group y Sainsbury's.

REPÚBLICA DOMINICANA: Empleos en peligro

El auge de los ochenta

A comienzos de los años ochenta, raros eran los dominicanos o dominicanas que no habían escuchado hablar de las zonas francas industriales. Durante estos últimos veinte años, ese sector pasó a tener un papel tan predominante en la economía de ese país que la palabra ahora forma parte del lenguaje corriente. Con más de 170.000 puestos de trabajo directos en 2003, las zonas francas industriales siguen constituyendo una de las principales fuentes de divisas y de empleos de la República Dominicana.

El auge de las zonas francas de exportación dominicanas, que tuvo lugar a comienzos de los años ochenta, fue impulsado por condiciones excepcionalmente buenas de acceso al mercado norteamericano, acompañadas de una política nacional con atractivos incentivos para los inversores. Al establecer cupos restrictivos de importación exclusivamente para los productores asiáticos, los Estados Unidos pudieron dar a los países centroamericanos y caribeños un trato preferencial y selectivo. Esto terminará por completo a partir de enero de 2005, con la finalización del Acuerdo de la OMC sobre los Textiles y el Vestido. A través de la iniciativa denominada Caribbean Basin Initiative (CBI) de 1983 y luego de la ley "Caribbean Basin Trade Partnership Act" (CBTPA) de 2000, no hay barreras arancelarias ni restricciones cuantitativas para las exportaciones centroamericanas y caribeñas (1).

Las zonas francas industriales dominicanas tuvieron casi una década de apogeo pero no pudieron seguir manteniendo ese elevado ritmo de crecimiento durante los años noventa, como otros países de la región, tales como Honduras, Guatemala y Nicaragua, que aprovecharon sus costos de mano de obra incluso menores que los de la República Dominicana. Además, ese país caribeño fue uno de los que más se vio afectado por la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el cual originó el traslado de la producción y la fuga de capitales hacia México. El golpe de gracia se produjo a comienzos de 2001, cuando en ese sector se perdieron 20.000 puestos de trabajo debido a la disminución del ritmo de crecimiento de la economía estadounidense (2).

Aunque las zonas francas dominicanas no han recuperado el dinamismo de antaño, el valor total de las exportaciones totales reemprendió el camino del crecimiento en 2003, luego de dos años de declive, pasando de US\$4.317 millones a US\$4.398 millones, principalmente gracias a los productos electrónicos y farmacéuticos (3). El sector del vestido es el que continúa creando la mayor cantidad de empleos, casi 120.000, lo que representa alrededor del 69 por ciento del total, seguido de lejos por el tabaco (6,4 por ciento), la electrónica (5,3 por ciento) y los productos farmacéuticos (5,3 por ciento). Según el Consejo Nacional de las Zonas Francas (CNZF), el sector sigue dominado por inversores estadounidenses (47 por ciento en 2003). Les seguían los dominicanos (34 por ciento) y los surcoreanos (5 por ciento) (4). Los Estados Unidos continúan asimismo siendo el principal mercado de los productos de las zonas francas industriales, especialmente de los artículos de confección.

Afiliarse... equivale a perder el empleo

Detrás de esos datos de un modelo económico que durante mucho tiempo fue dado como ejemplo del éxito neoliberal en América Latina se esconde una realidad mucho más sombría, la del trato que reciben los dominicanos y dominicanas que trabajan en las zonas. Despidos injustificados, represión brutal, utilización de bandas armadas, agresiones verbales y físicas... Esas prácticas son habituales en las zonas francas industriales dominicanas y han sido denunciadas por la CIOSL (5) y también por la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, el Vestido y el Cuero (FITTVIC) (6) como violaciones del derecho fundamental de libertad sindical y de negociación colectiva. Las violaciones están generalizadas a pesar de que la República Dominicana ha ratificado los Convenios núm. 87 y 98 de la OIT que estipulan dichos derechos.

“Afiliarse a un sindicato puede implicar perder el empleo sin ninguna otra explicación”, señala Mayra Jiménez, Secretaria General de la federación de trabajadores y trabajadoras de las zonas francas industriales FUTRAZONA, organización afiliada a la federación sindical internacional FITTVC. “Y nadie se afilia a un sindicato para el empleo sino para conservarlo. No nos resulta fácil formar un sindicato en una zona franca industrial. Lo más complicado es conseguir que la mitad más uno de los trabajadores se afilie para poder llevar a cabo negociaciones colectivas, como lo estipula la ley dominicana. Una vez que la mayoría de los trabajadores finalmente acepta afiliarse, algunas empresas deciden despedir a todo el mundo. El tiempo que tendríamos que dedicar a luchar por otros derechos, lo pasamos luchando ante los tribunales intentando que se reincorpore a los trabajadores y trabajadoras que hemos sindicalizado.”

En lo que se refiere a las condiciones de trabajo, al buscarse aumentar la rentabilidad a toda costa hay una constante presión para que los índices de producción sean cada vez más altos. Con esto compréndase horas extraordinarias no remuneradas, subremuneradas u obligatorias, permisos limitados para ir al baño o listas negras de trabajadores y trabajadoras que circulan entre los empleadores. Si el trabajador o la trabajadora no logra cumplir con las metas necesarias para cobrar una remuneración vinculada con su productividad, tiene por lo menos derecho a cobrar el salario mensual mínimo, que asciende a 3.561 pesos (77 euros) mensuales. Pero durante estos últimos meses el valor real del salario mínimo se fue derritiendo como nieve al sol. Únicamente en el primer trimestre de este año 2004 (8), el índice de inflación ya superó el 25 por ciento. En las zonas situadas a lo largo de la frontera con Haití, el panorama es todavía más desolador puesto que allí, para atraer a los inversores nacionales y extranjeros, el Estado dominicano permite pagar un salario mensual de solamente 1.690 pesos, lo que es menos de la mitad del salario mínimo. Dentro de tal contexto, el 12-14 por ciento de aumento salarial previsto por las patronales para este año no es más que un triste consuelo.

Las trabajadoras en primera línea

Ser trabajador en una zona franca es duro. Pero ser trabajadora es inclusive peor. Los empleadores violan flagrantemente los Convenios núm.100 y 111 de la OIT sobre la igualdad de trato, ratificados por la República Dominicana. La discriminación que sufren las mujeres y que muchas veces fue denunciada por las ONG locales e internacionales asume distintas formas: escalas salariales diferentes para los hombres y las mujeres, acoso sexual (9-10), pruebas de embarazo que condicionan la contratación (11), despido de las embarazadas y demás. Informes recientes de la ONG estadounidense Human Rights Watch revelaban asimismo que no es poco usual que las trabajadoras, en particular las empleadas en las zonas francas industriales, deben someterse a un análisis de sangre para detectar el VIH/SIDA. Cuando las pruebas dan positivo en general se las despide o se les deniega el empleo (12).

La abogada Maribel Batista, del departamento técnico del Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS) considera que no es posible albergar dudas en cuanto a que en las zonas francas se viola frecuentemente el derecho que tienen las mujeres a la maternidad. *“En la República Dominicana, el sistema de inspección del trabajo es muy frágil. Por lo tanto, es evidente que muchas violaciones de derechos no aparecen en las estadísticas de que dispone el Ministerio de Trabajo.”* Maribel Batista explica que dentro del marco de la legislación dominicana de protección de los derechos de maternidad, a partir del momento en que la trabajadora proporciona un certificado médico, todo despido de una embarazada debe ser previamente autorizado por el Ministerio. No obstante, algunos empleadores consiguen eludir esta ley despidiendo a las trabajadoras tan pronto como observan en ellas los primeros síntomas de embarazo (somnolencia, náuseas, disminución de la productividad). Si la empresa la despide antes de que la empleada presente el resultado de un examen médico, la suprema corte considera legal el despido.

Traslado de la producción a Haití

¿Cómo se perfila el futuro de las zonas francas dominicanas? Con la misma proporción de incertidumbres que de oportunidades. Según lo estipulado sobre subsidios a las exportaciones (véase

“¡Yo no elegí este trabajo!”

Guillermina, trabajadora en una ZFI

No le pregunten a Guillermina Sosa Rijo porque “elegió” trabajar en una zona franca industria. *“¡Yo no elegí este trabajo!”* exclama esta trabajadora de 34 años. *“Pero es la forma más fácil de ganar algo de dinero. Nos suelen pagar por semana y yo necesito dinero rápido. Los pobres tenemos pocas opciones”*. En sus 14 frente a una máquina de coser, Guillermina ha trabajado para siete compañías diferentes del sector textil, antes de terminar en JR internacional, situada en la zona franca de San Pedro de Macorís, a 75 kilómetros de la capital dominicana.

De su experiencia en distintas ZFI, Guillermina ha llegado a la conclusión de que las relaciones laborales en las zonas siempre siguen el mismo modelo: los trabajadores/as no son conscientes de sus derechos y los empleadores se sienten por tanto libres de violarlos con total impunidad. Es por ello que, hace seis meses, decidió que era hora de superar esta ignorancia estableciendo un sindicato. Ahora es su Secretaria General. ¿Su objetivo? Garantizar el respeto de la ley dominicana. *“La dirección ha intentado ya ‘comprarme’ en varias ocasiones. Me ofrecieron un puesto de supervisora y dinero para impedir que me convirtiese en dirigente sindical”*. Guillermina declinó la oferta, aunque realmente le habría venido bien ese dinero extra.

De hecho, le queda apenas muy poco de los 820 pesos (17,50 Euros) que gana cada semana una vez que ha pagado por el almuerzo (200 pesos semanales), el desayuno (125 pesos semanales), y el transporte para ir hasta el trabajo (200 pesos semanales). En teoría, el sistema de salarios ligados a la productividad debería permitir que los trabajadores y trabajadoras ganen mucho más. Pero en la práctica, incluso cuando la productividad es más elevada, resulta difícil terminar ganando más de 1.100 pesos por semana. En JR International, los supervisores son responsables de acelerar la producción ejerciendo constantes presiones sobre los trabajadores y trabajadoras. Se les prohíbe incluso ir al baño. *“Si no obedecemos, amenazan con despedirnos. Les gusta amedrentar a los trabajadores, porque saben muy bien que necesitamos nuestros empleos”*.

Hace unos meses, Guillermina tuvo que ser sometida a una intervención quirúrgica de urgencia, que costaba alrededor de 50.000 pesos. El personal médico en la oficina de la seguridad social se negó a admitirla porque su nombre no figuraba en el registro – ni su nombre ni los de sus compañeros/as de trabajo. Conforme a lo previsto por la ley, JR International había venido deduciendo automáticamente un porcentaje (unos 28 pesos) de los salarios semanales de sus 230 empleados/as en concepto de contribución a la seguridad social. Pero el empleador de Guillermina nunca pagó un sólo peso al fondo de la seguridad y ninguno de sus empleados figuraba en el registro. *“Casi pierdo la vida porque mi empleador no había pagado las cotizaciones a la seguridad social. Pasar por esta experiencia me dio mucha fuerza. No quisiera que mis compañeros y compañeras tengan que pasar el mismo calvario”*. Hoy en día, a pesar de los esfuerzos de Guillermina, los trabajadores y trabajadoras de JR International en San Pedro de Macorís siguen teniendo que pagar sus contribuciones para unos servicios de salud que posiblemente nunca disfrutarán.

recuadro) por la Organización Mundial del Comercio, la República Dominicana y otros países con más de US\$1.000 de ingreso por habitante deberían eliminar las exenciones arancelarias durante los próximos años, lo que despojaría a las zonas francas industriales dominicanas de uno de sus mayores encantos. Por otra parte, la eliminación de los cupos de importación estadounidenses a partir de enero de 2005 podría costar a la industria dominicana del vestido alrededor de 30.000 empleos, según las predicciones menos trágicas (14). El economista Pavel Isa Contreras, Presidente del Centro de Investigación Económica del Caribe (CIECA) se pregunta cuáles serían las posibilidades de reconversión profesional. *“Aunque posiblemente el sector no se hunda totalmente, es indudable que va a decaer. En mi opinión, dentro de 4-7 años, el sector empleará entre 130.000 y 140.000 personas. Potencialmente, el trabajador o la trabajadora de las zonas francas industriales que haya terminado sus estudios primarios aunque no los secundarios debería poder conseguir otro empleo. Pero si*

no hay otras fuentes de crecimiento económico, ¿de dónde van a surgir esos empleos?” Hay algunos indicios de que la industria de las zonas está comenzando a diversificarse. Menos del 35 por ciento de las nuevas empresas que se han establecido en las zonas francas industriales desde comienzos del año se dedican a la industria del textil/vestido (16).

Ni la cercanía de los Estados Unidos ni el trato preferencial atribuido por el acuerdo comercial firmado en 2004 con este último país bastará para salvar a la industria dominicana de la confección. Este sector es muy vulnerable por estar concentrada en el ensamblado, en algunos productos y en una orientación exclusiva hacia el mercado estadounidense (19). En un mercado internacional del textil sin cupos, las zonas francas industriales dominicanas podrán seguir consiguiendo pedidos de rápida ejecución y de temporada que respondan a la tendencia de la moda, para los cuales China no tiene una posición de fuerza. ¿Pero cómo podrá la República Dominicana medirse con los competidores centroamericanos y asiáticos, cada vez más dinámicos y menos caros que ella? “Transfiriendo una parte de sus actividades de producción hacia Haití para sacar provecho de su mano de obra barata”, fue la explícita recomendación que le hizo a ese país caribeño en 2004 la Comisión Estadounidense de Comercio Internacional. (20)

Las industrias de la confección dominicana y haitiana ya tienen capacidad de producción complementaria. Esto debería acentuarse con la aprobación de la ley estadounidense sobre oportunidad de recuperación de la economía haitiana, por la que se autoriza a Haití a importar tela asiática (menos costosa que la estadounidense) para confeccionar ropa que posteriormente se venda a los Estados Unidos. Uno de los gigantes dominicanos del vestido, InterAmericana, ya comenzó a invertir en la industria haitiana de la confección a través de los parques industriales de Puerto Príncipe. El consorcio dominicano Grupo M, proveedor de grandes marcas, entre las cuales está Levi's, y reputado por su actitud antisindical en la República Dominicana, comenzó recientemente a administrar la zona CODEVI de Haití.

Ambos países se han comprometido con el proyecto de construir una zonas francas industriales en gran escala, a caballo de la línea fronteriza entre la República Dominicana y Haití. Los planes se retrasaron principalmente por problemas políticos en Haití pero podrían encaminarse nuevamente en los meses venideros. Se prevé que Leonel Fernández, el nuevo Presidente de la República Dominicana, elegido con una victoria masiva en mayo, relance esta iniciativa. Se seguirá de cerca el desempeño de su gobierno en lo concerniente a las normas nacionales e internacionales del trabajo.

Laurent Duvillier

Notas

- (1) Centro de Investigación Económica para el Caribe (CIECA). See: www.cieca.org *Desarrollo y Políticas Comerciales en la República Dominicana*, Pavel isa Contreras, Miguel Ceara-Hatton y Federico Alberto Cuello Camillo, Friedrich Ebert Stiftung/Centro de Investigación Económica para el Caribe, diciembre de 2003, 150 pág.
- (2) *Las Zonas Francas en la República Dominicana: Situación y Desafíos*, Dra. Maribel Batista, Departamento Técnico Legal del Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS) para la Federación Dominicana de Trabajadores de Zonas Francas, octubre de 2003.
- (3) *Informe Estadístico de la Economía Dominicana. Enero-diciembre de 2003*, Banco Central de República Dominicana, mayo de 2004.
- (4) *Informe Estadístico 2003*, Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación – CNZF, junio de 2004.
- (5) *Export Processing Zones – Symbols of Exploitation and a Development Dead-End*, ICFTU, septiembre de 2003.
- (6) “Misión internacional condena abusos de derechos sindicales en zonas francas dominicanas”, comunicado de prensa, Federación Internacional de Trabajadores del Textil, el Vestido y el Cuero (FITTVIC).
- (8) “Inflación se traga 79% de los sueldos medios”, en *El Caribe*, miércoles 2 de junio de 2004
- (9) “RD enfrenta denuncias por acoso sexual en la OIT”, en *El Caribe*, domingo 6 de junio de 2004.
- (10) *Sexual Harassment in the Export-Processing Zones in the Dominican Republic*, mayo de 2003. International Labor Rights Fund/Rights for Working Women Campaign, Preparado por by Lourdes Pantaleón (Fundación Laboral Dominicana).

- (11) *Pregnancy-Based Sex Discrimination in the Dominican Republic's Free Trade Zones: Implications for the U.S. Central American Free Trade Agreement (CAFTA)*, Human Rights Watch, abril de 2003
- (12) *A Test of Inequality: Discrimination Against Women Living With HIV in the Dominican Republic*, Human Rights Watch, julio de 2004.
- (14) *Economic and Employment Impacts on the Dominican Republic of Changing Global Trade Rules for Textiles and Apparel*, presentado por Nathan Associates Inc. a USAID/República Dominicana, junio de 2003.
- (16) "Aumenta el número de empresas y empleos en zonas francas", Nota de prensa, 07-09-04, Asociación Dominicana de Zonas Francas (ADOZONA). Véase: <http://www.adozona.org>
- (19) *Assessing the Impact of the Phasing-Out of the Agreement on Textiles and Clothing on Apparel Exports on the Least Developed and Developing Countries*, Richard P. Appelbaum, Center for Global Studies, Universidad de California (Santa Bárbara), mayo de 2004.
- (20) *Textile and Apparel : Assessment of Comptetitiveness of Certain Foreign Suppliers to the US Market* US International Trade Commission, enero de 2004. Véase: www.usitc.gov

HAÍTÍ: Prácticas antisindicales del Grupo M

Derechos de los trabajadores “inexistentes”

Haití cuenta ahora con cinco parques industriales, los mayores de los cuales son pertenecen a la empresa pública SONAPI y a la empresa privada SHODECOSA. Esos parques industriales, situados cerca del aeropuerto, tienen sucontratos de corto plazo con empresas estadounidenses que les suministran la materia prima que se emplea en la manufactura. (1) Según Yannick Etienne, del sindicato Batay Ouvriye (literalmente, “Lucha Obrera” en criollo haitiano), la única distinción real entre un “parque industrial” y una “zona franca de exportación” es la definición legal. *“En los parques industriales, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales son idénticas, cuando no peores. Las fábricas trabajan en edificios casi en ruinas que no tienen baños, las condiciones sanitarias son deplorables, no hay ventilación y los trabajadores y trabajadoras están amontonados entre sí.”* (2)

En su Informe anual de 2004, la CIOSL comunica que en Haití se aplican “muy poco” las leyes laborales y que los derechos de los trabajadores son “prácticamente inexistentes” (3). Si bien la Constitución garantiza la libertad sindical y el derecho de huelga, no hay ninguna legislación sobre la contratación discriminatoria ni sobre la reincorporación del personal injustamente despedido. (4) Esta laguna legal permite que las empresas de los parques industriales violen los derechos de los trabajadores. (5)

En teoría, la remuneración vinculada con la productividad o el trabajo a destajo implica que los 25.000 trabajadores y trabajadoras de los parques podrían ganar mucho más que el mínimo legal de 70 gourdes diarios (1,70 euros). El salario mínimo fue estipulado en 1995 y desde entonces no se lo reajustó para que siguiera el ritmo de la inflación. Según Charles-Henri Baker, Vicepresidente de ADIH (Asociación de Industrias Haitianas), los empleadores se exceden de sus responsabilidades pagando el doble o inclusive el triple del mínimo legal. *“Como promedio, todas las personas que trabajan en máquinas de coser perciben entre 150 y 200 gourdes (€4,80) diarios. ¿Les permite esa suma llevar una vida decente? Por el momento no, es verdad. Pero cuando el Estado desarrolle la agricultura a fin de que nuestros trabajadores puedan gastar la tercera parte de sus ingresos para alimentarse, sí será posible. ¡El Estado tiene que hacer su labor!”* Contradiendo las cifras que da el Sr. Baker, diversos trabajadores de fábrica de Puerto Príncipe declararon que raramente terminan una semana laboral de seis días percibiendo más de 660 gourdes (16 euros), mientras que los gastos semanales de una familia ascienden fácilmente a 3.500 gourdes.

Despidos injustos

Los parques industriales de Haití datan de los años setenta pero el desarrollo de sus zonas francas industriales es más reciente. El ex Presidente Jean-Bertrand Aristide promulgó una ley en 2002 por la cual se crearon las zonas francas de exportación. Pocas semanas después, se creó la zona franca de exportación CODEVI (Compañía de Desarrollo Industrial) en Ouanaminthe, en la frontera con la República Dominicana, a cargo de una empresa del vestido denominada Grupo M. Esta empresa, con sede en la República Dominicana, construyó el establecimiento utilizando un préstamo de US\$20 millones de dólares que le hizo la Corporación Financiera Internacional (CFI), que es la sección del Banco Mundial que efectúa préstamos al sector privado. El préstamo estaba condicionado al respeto por parte de la empresa de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva.

¿Cumple el Grupo M sus compromisos en la práctica? Desde que en agosto de 2003 comenzó la producción, no pasó una sola semana sin que hubiera informes de violaciones de derechos de los trabajadores cometidas en la fábrica CODEVI que confecciona vaqueros para Levi's. Ha habido casos de secuestros, golpizas, despidos arbitrarios, agresiones verbales, horas extraordinarias no remuneradas, intimidación con armas de fuego e interrogatorios. Es habitual que se obligue a los trabajadores a hacer jornadas laborales excesivamente largas sin que se les paguen las horas extraordinarias. La Plataforma Haitiana de Derechos Humanos (POHDH) informó que: “Los trabajadores no tienen derecho de sindicalizarse y quienes lo hacen son despedidos.”

Por qué me despidieron

Una ex-trabajadora en una zona franca cuenta su historia

Solía trabajar en una línea de producción que fabrica jeans y sostenes. Ahora Louissane Borgella fabrica uniformes escolares. Esta trabajadora haitiana, de 32 años, empezó a trabajar por su cuenta tras haber sido despedida en junio, junto con 370 compañeros/as de la zona franca de CODEVI (Industrial Development Company). Siendo la mayor de la familia, con un hermano, cinco hermanas, y dos hijos que mantener, no le quedaban muchas opciones. Louissane todavía tiene muy presente la imagen de la línea de producción infernal en la que trabajó durante casi diez meses, en la zona franca situada en la frontera entre Haití y la República Dominicana.

“El salario mínimo era de 432 gourdas (10,50 Euros) por semana. Teníamos que trabajar en líneas de producción de 14 personas. Si conseguíamos acabar 10.000 piezas, ganaríamos 900 gourdas (22 Euros). Pero nunca lo conseguimos. Era imposible. Como mucho, acabábamos 6.000 ó 7.000, nunca más”. Louissane era testigo a diario de casos de amenazas de agresiones físicas y abusos verbales. “Nos estaban acosando continuamente mientras trabajábamos. Algunas mujeres eran abordadas por hombres que decían que querían ‘charlar’ con ellas. Las amenazaban con ser despedidas si no dejaban que se aprovecharan de ellas”.

Louissane no puede siquiera calcular el número de horas extraordinarias que trabajó, siempre sin pagar. Tenía que fichar a la entrada de la fábrica, mostrando su tarjeta de identidad, pero nunca tuvo que fichar para salir. *“Nuestra jornada laboral era teóricamente de 6 de la mañana a 4:30 en la tarde, pero el supervisor nunca nos dejó salir a esa hora. Siempre quería que trabajásemos más tiempo, a veces hasta las 6:00 y en ocasiones incluso hasta las 7:30. ¿Y cree que nos pagaban más por ello?”.*

Louissane decidió afiliarse al sindicato local SOKOWA, que se había formado en marzo, consciente de que se jugaba el puesto de trabajo. Cuando en junio el Grupo M, la compañía de la República Dominicana que controla CODEVI, despidió a los trabajadores y trabajadoras de cinco de las diez líneas de producción, aduciendo un descenso en la productividad, Louissane no le dio el menor crédito. *“Nos despidieron porque habíamos convocado una huelga de un día pidiendo un aumento salarial. Prácticamente todos los trabajadores y trabajadoras de esas cinco líneas de producción eran miembros de SOKOWA”. Las 5.500 gourdas recibidas como “indemnización por despido” no han silenciado a Louissane, que sigue luchando por obtener la debida compensación, con intereses.*

Pero aparte del acoso sexual, los despidos masivos y otras violaciones de los derechos de los trabajadores/as, Louissane Borgella está muy preocupada por su salud. En dos ocasiones, se administraron vacunas a las trabajadoras de CODEVI en las clínicas de la fábrica. Dijeron que eran inyecciones antitetánicas. Desde entonces, muchas de las mujeres han venido teniendo serios problemas de salud. *“Yo ya no tengo la regla de forma regular; siempre se me atrasa. Y muchas veces tengo dolor de estómago”.* Al igual que otras compañeras, Louissane sospecha que ha sido sometida a una campaña encubierta de esterilización, pero no tiene forma de demostrarlo.

¿Volverá esta antigua trabajadora de una zona franca trabajar en la zona de CODEVI? “Si la dirección empieza a mostrar respeto por los trabajadores y trabajadoras, sí. ¡De lo contrario, no!”

Joseph Salnave, quien solía trabajar en la fábrica ha prestado testimonio sobre las abrumadoras condiciones de trabajo de la misma. *“El día comenzaba a las 6.45 y termina a las 19, casi 11 horas. Había apenas 45 minutos para almorzar, lavarse e ir al baño. Luego, de vuelta al trabajo. Podíamos ir al baño solamente una o dos veces por día. Si uno pedía ir una tercera vez, los supervisores dominicanos lo consideraban ‘indisciplinado’. Trabajábamos bajo constante presión de los supervisores, quienes nos obligaban a mantener un índice de producción de 900 unidades diarias, en otras palabras, teníamos que coser, por ejemplo, 900 braguetas. Los vaqueros Wrangler y Levi’s que hacíamos se venden en los Estados Unidos. Cualquier persona que no completara su tarea tenía más trabajo que hacer al día*

siguiente para terminar lo que les faltaba.” Joseph fue despedido el año pasado por quejarse de los malos tratos y de las horas extraordinarias no remuneradas.

En junio de 2004, el sindicato local SOKOWA, buscando respuesta a sus dos principales reclamos –aumento de salario y trato más justo– llevó a cabo un día de huelga en la que participó una abrumadora mayoría de trabajadores y trabajadoras. Pocos días después de la huelga, CODEVI despidió a 376 trabajadores, más de la mitad de la fuerza laboral, entre ellos estaba la mayoría de los miembros sindicales. Se despidió a todos los miembros de la ejecutiva del sindicato con la excepción de uno de ellos. John Picard Byron, Secretario Ejecutivo de POHDH, describe los despidos como “*arbitrarios*” e “*ilegales*”. El Grupo M deniega esas acusaciones y da como razones de los despidos “*las disminuciones de la productividad*” y “*el extremismo de los grupos radicales*”.

La acción solidaria de los sindicatos y de las ONG de Europa y Estados Unidos originó una reacción inesperada de los compradores del Grupo M. Sara Lee, propietaria de Wonderbra y Hanes, decidió suspender sus pedidos a CODEVI hasta que se reincorporara a todos los trabajadores, mientras que la popular marca de vaqueros Levi Strauss, con una actitud más cautelosa, redujo sus pedidos e hizo una convocatoria al diálogo (6). La CIOSL, por su parte, pidió a la CFI que congelara todas las transferencias del préstamo al Grupo M hasta que se reincorporara a los trabajadores despedidos y se diera respuesta a sus reclamos (7). Cediendo ante la presión internacional, el Grupo M manifestó su intención de volver a contratar a los trabajadores despedidos en el futuro “*cuando vuelva a haber trabajo*”, sin dar mayores detalles.

Un equipo de arbitraje está ahora tratando de aliviar la tensión existente en las relaciones entre CODEVI y los trabajadores, cuya ira fue alimentada por el último escándalo. Los trabajadores sospechan que CODEVI está llevando a cabo un programa encubierto de esterilización disfrazado como campaña de inmunización. (8)

Expansión de las zonas

CODEVI, situada en Ouanaminthe, es la primera zona franca de exportación que se creó en Haití, pero no será la única. En septiembre de 2003 se aprobó por orden presidencial la creación de por lo menos otras dos zonas. Se piensa que Hispaniola Investment S.A. (HINSA), que se está construyendo en Drouillard cerca del aeropuerto de Puerto Príncipe, y Parc Laffiteau S.A., comenzarán a operar antes de finales del año. (9)

El plan a largo plazo consiste en instalar zonas francas industriales todo a lo largo de la frontera. En efecto, Fonds Hispaniola, creada en 2002, busca convertir parte de la deuda externa que tiene que tienen Haití y la República Dominicana en dólares estadounidenses en un fondo de desarrollo de la frontera (10). Se han asignado casi mil millones de dólares para programas bilaterales apuntados a desarrollar esa región a través del turismo, educación, comercio y zonas francas de exportación. La iniciativa de Fonds Hispaniola quedó en suspenso a raíz de los problemas de Haití, pero podría ser relanzada en los meses venideros.

La legislación aprobada por el Senado de los Estados Unidos en julio de 2004 también favorece el desarrollo de las zonas francas de exportación de Haití. La ley sobre la oportunidad de recuperación económica para Haití (HERO) le brinda a ese país la categoría de nación más favorecida, lo que le permite vender ropa hecha con tela importada de Asia en lugar de utilizar la tela estadounidense mucho más cara que se veía obligado a emplear hasta ahora (11). Gracias a los drásticos recortes efectuados en sus costos de producción, la industria de Haití puede convertirse en una de las pocas de los países de la región capaz de competir con Asia cuando se levanten los cupos de exportación en enero de 2005 (12). Según un estudio de los Estados Unidos sobre los niveles salariales (salarios y beneficios sociales) en las distintas industrias de ropa del mundo, Haití es el país que ofrece la mano de obra más barata de todo el continente americano (US\$0,49/hora), mucho menos que la República Dominicana (US\$1,65), Nicaragua (US\$0,92) e inclusive China (entre US\$0,68 y 0,88/hora). Charles-Henri Baker, de la Asociación de Industriales Haitianos (ADIH) estima que la ley

El Taiwán del Caribe

El boom en la industria manufacturera haitiana alcanzó su punto álgido a principios de los ochenta, cuando Haití tenía varios puntos fuertes: mano de obra barata, proximidad con Norte América, y un acceso preferente al mercado de EE.UU. En los setenta, los productos manufacturados, principalmente destinados a la exportación hacia Estados Unidos, habían aumentado con tal rapidez que superaron a los productos agrícolas como principal exportación del país, lo que dio lugar a que algunos expertos pensasen que Haití iba a convertirse en el "Taiwán del Caribe".

Pero el sector manufacturero de ensamblado registró en Haití un fuerte descenso en inversiones y puestos de trabajo a partir de 1986. La inestabilidad política y unas políticas incoherentes por parte del gobierno hicieron que Haití, a diferencia de su competidor, la República Dominicana, no consiguiese capitalizar el trato preferente ofrecido por Estados Unidos a través de la Iniciativa para la Cuenca del Caribe (ICC) de 1983 y la Ley de Asociación Comercial entre EE.UU. y la Cuenca del Caribe (CBTPA) de 2000. En consecuencia, el número de trabajadores y trabajadoras que fabrican productos de textil y vestuario, juguetes de peluche, o balones, descendió pasando de 60.000 en 1980 a 41.000 en 1989, llegando a apenas 30.000 en 2003 (13).

Ahora parece que esta tendencia descendente se está revirtiendo. En 2003, tan sólo las exportaciones de vestuario representaban el 88 por ciento de las exportaciones totales de Haití hacia Estados Unidos, y generaron 291,5 millones de dólares, según el Departamento de Comercio de EE.UU. (14). Según la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), las exportaciones de las fábricas de confección en 2003 registraron un crecimiento de alrededor del 15 por ciento en términos de volumen y del 22,6 por ciento en valor, aunque se prevé un nuevo descenso en 2004 (15).

HERO podría hacer que se creen entre 150.000 y 200.000 puestos de trabajo industriales directos durante los próximos tres años, principalmente en el sector textil.

En un clima tan favorable al desarrollo de las zonas francas de exportación, no pasará mucho tiempo antes de que los 327 kilómetros de frontera entre República Dominicana y Haití, como así también los alrededores de Puerto Príncipe estén abarrotados de fábricas construidas siguiendo el mismo modelo de explotación de los trabajadores impuesto por el Grupo M en Ouanaminthe.

Laurent Duvillier

Notas

(1) Fuente: Cumbre. Véase: www.summitreports.com.

(2) Todas las citas proceden de las entrevistas realizadas en Puerto Príncipe en agosto de 2004, salvo que se especifique lo contrario.

(3) Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 2004. CIOSL.

(4) Unequal Equation: The Labor Code and Workers' Rights in Haiti, Centro Estadounidense para la Solidaridad Sindical Internacional (American Center for International Labor Solidarity (AFL/CIO), julio de 2003.

(5) En abril de 2004, miembros de Batay Ouvriye que repartían volantes ante los portones de la empresa Haitian International Manufacturing SA fueron atacados por supervisores y sus esbirros. Véase: www.sweatshopwatch.org o <http://www.batayouvriye.org>. "Protest the physical abuse of Haitian Workers in Port-au-Prince sweatshops", Haiti Support Group, septiembre de 2003. Véase: <http://haitisupport.gn.apc.org>.

(6) Levi Strauss pointé du doigt à cause de la situation dans les zones franches", publicado el martes 20 de julio de 2004, Alterpresse. Véase: www.alterpresse.org. "Scandal of workers who make Levi's", New Nation, 16 de agosto de 2004.

(7) "Haití: La empresa fabricante de ropa Grupo M continúa con su represión antisindical, haciendo caso omiso de los inversores", en La CIOSL EnLínea, 17-06-04. Véase: www.icftu.org.

(8) "Scandale autour des 'campagnes de vaccination' entreprises pendant les mois de mars et d'avril par le groupe Codevi dans la zone franche Ouanaminthe", toma de posición del Sindicato de Médicos Haitianos

(UMHA), Ouanaminthe, julio de 2004, 21 pág.

(9) Actos oficiales de la Presidencia de la República de Haití. Véase: www.palaisnational.info.

(10) "Controversial Free Trade Zone to Start", Haiti Progrès, 16 de julio de 2003. Véase: www.haitiprogres.com.

(11) "Le sénat américain ratifie le Hero Act et fait renaître l'espoir dans le secteur privé haïtien", 22 de julio de 2004, Alterpresse. Véase: www.medialternatif.org/alterpresse.

(12) Textile and Apparel Industry: Assessment of Competitiveness of Certain Foreign Suppliers to the US Market, Comisión Comercial Internacional de los Estados Unidos, enero de 2004. Según este estudio, el costo de la mano de obra en Haití, calculado en 2001, es el más bajo de todo el continente americano (0,49US\$/hora) y prácticamente tan bajo como la mano de obra china (0,48US\$).

(13) "Assembly Manufacturing in Haiti", 1997. Véase: www.50years.org.

(14) US Imports from Haiti from 1999 to 2003, Census Bureau, Departamento de Comercio de los Estados Unidos.

(15) "Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2003-2004", Serie Estudios Estadísticos y prospectivos, Centro de Proyecciones Económicas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), agosto de 2004.

HONDURAS: Avanzada sindical en las maquilas

Abusos en fábrica de ropa

En la cumbre de la OMC de Cancún -septiembre de 2003-, la CIOSL dio a conocer un nuevo video detallando los abusos físicos y verbales que sufren los trabajadores y trabajadoras de la fábrica Corazón Apparel de San Pedro Sula, Honduras. Apenas seis meses más tarde, esos mismos trabajadores y trabajadoras celebraban la firma de un convenio colectivo, recién el segundo acuerdo de tal tipo que se consiguió hacer en las maquilas hondureñas. Además de un aumento de salarios, el convenio brinda a los trabajadores muchos otros beneficios, como ropa de protección, una semana de licencia de maternidad paga, préstamos para la compra de bicicletas y tiempo libre ir hacer trámites en las oficinas de la seguridad social. Pero desde el punto de vista de los trabajadores, lo más importante de todo fue el cambio de actitud de los gerentes y supervisores. Como lo expresara un delegado sindical, José Santos: "Ahora ya no hay más malos tratos, se nos trata como a seres humanos, como a verdaderos trabajadores."

El convenio firmado en Corazón es un ejemplo del poder de la presión y de la solidaridad sindical internacional y también demuestra los enormes problemas que implica sindicalizar al personal de las maquilas y de las zonas francas industriales. Por sobre todo, es un tributo a la incansable labor que llevaron a cabo durante muchos años los trabajadores y trabajadoras de Corazón y el pequeño equipo de la FITTVC, con sede en San Pedro Sula.

En las maquilas de Honduras trabajan 300.000 personas, siendo este país el quinto productor de ropa del mundo (véase recuadro). No hay prácticamente sindicatos y los trabajadores –en su mayoría jóvenes mujeres- perciben baja remuneración y tienen malas condiciones de trabajo. Corazón Apparel es una de las cinco empresas situadas en la zona franca industrial Calpulés, una zona que está bajo administración privada y donde se prohíbe el ingreso de sindicalistas. La fuerza laboral de 570 personas, predominantemente femenina, hace jornadas de nueve horas, con trabajo a destajo basado en cupos.

Desde 1998, la FITTVC ha estado llevando a cabo un proyecto en San Pedro Sula, financiado por la confederación sindical neerlandesa FNV, para sindicalizar a los trabajadores y trabajadoras de las maquilas. Una de las razones por las que el equipo del proyecto eligió la fábrica Corazón fue la cantidad de quejas que se escuchaban.

Ibec Gómez, Presidente de SITRACOR, el sindicato de trabajadores y trabajadoras de Corazón, cuenta: *"Vi tratar mal a mis compañeros y compañeras, fui testigo de cómo el jefe de personal y los supervisores rodeaban a los trabajadores y les gritaban, como si los fueran a golpear. Hubo personas que salían de las reuniones llorando, a punto de desmayarse"*.

Una ex empleada, que no desea ser identificada, sostiene que fue agredida por un guardia de la fábrica. *"Me arrancó la tarjeta de las horas de las manos y luego me agarró del brazo y me lo tiró hacia atrás por encima de la cabeza. Luego me golpeó en la espalda"*.

Corazón Apparel es propiedad de la multinacional coreana Yoo Yang International. Esa multinacional posee otra fábrica cerca de San Pedro Sula llamada Yoo Yang, donde en 2001 se llevó a cabo con éxito la sindicalización del personal. No obstante, cada fábrica tiene una dirección local aparte y Corazón se negaba enconadamente a aceptar un sindicato.

La sindicalización de los trabajadores de las zonas francas de exportación es extremadamente difícil debido a que éstos viven con miedo de sufrir represalias. Como explica Laura Carter, asistente de políticas de la FITTVC: *"Antiguamente el problema consistía en que se creaban sindicatos con un mínimo de trabajadores –quizás 7, 10 ó 20- y entonces el empleador reaccionaba ante ese hecho y llevaba a cabo una campaña antisindical, se despedía a esos trabajadores y el sindicato no estaba en condiciones de proteger a sus miembros. Por eso, en este caso había que encontrar la manera de conseguir un apoyo mayoritario dentro de la fábrica y eso implicaba en realidad llevar a cabo campañas bastan-*

te clandestinas porque, por supuesto, tan pronto como el empleador se enterara de lo que estaba sucediendo hubiera despedido a las personas implicadas.”

Afiliación de vecinos

La estrategia que se adoptó consistió en comenzar a sindicalizar a los trabajadores donde vivían, formando comités de barrio. Dichos comités se reunían como círculos informales de estudio y en ellos se iba creando conciencia entre los trabajadores acerca de sus derechos, del papel de los sindicatos y de lo que podían conseguir sindicalizándose. En este estadio, los comités de barrios eran autónomos. Una vez que hubo suficientes personas participando, se invitó a todos los miembros de esos comités de barrio a una asamblea general.

Luis Alonso, delegado sindical, recuerda que *“cuando esto sucedió, fue magnífico porque entonces supimos que no estábamos solos. Antes éramos entre 6 y 10 personas, luego vimos que formábamos un grupo unido, numeroso y fuerte.”*

La empresa reaccionó despidiendo a tres líderes de SITRACOR, como así también a otros militantes, si bien éstos fueron posteriormente reincorporados a raíz de la presión que ejerció la FITTVC. Luego, aprovechando cínicamente la legislación laboral hondureña que autoriza la existencia de un solo sindicato por cada lugar de trabajo, la empresa creó un sindicato amarillo y facilitó el trámite oficial para su reconocimiento. La manipulación de la empresa quedó en claro cuando se presentó ante el Ministerio la lista de los supuestos miembros: En la misma figuraban nombres pero no había firmas.

Sospechando que algo andaba mal, el Ministerio de Trabajo solicitó asistencia a la OIT para resolver la situación. El Ministerio propuso entonces que se llevaran a cabo elecciones y SITRACOR aceptó, a pesar de sus preocupaciones en el sentido de que las elecciones no se podrían llevar a cabo sin obstáculos. El resultado fue una resonante victoria de SITRACOR, que ganó por 223 de los 283 votos. No obstante, fue necesario que la FITTVC ejerciera cierta presión para que finalmente en abril de 2003 se reconociera oficialmente el sindicato. Tres meses más tarde, el sindicato sometió una lista de propuestas para un convenio colectivo.

Las negociaciones fueron lentas y difíciles. *“El Sr. Kim, nuestro jefe, no nos daba absolutamente ninguna respuesta”,* señala el Presidente Ibec Gómez. *“Los 600 trabajadores llevaban pegatinas proclamando ‘reclamamos este convenio colectivo’ mientras que otros llevaban vinchas que decían ‘¡Queremos un convenio y lo queremos ya!’”*

Entre tanto, continuaban los incidentes, entre ellos agresiones físicas y verbales, despidos y falsas acusaciones de robo. En un lapso de nueve meses, se registraron unos 18 incidentes pero ninguno fue resuelto satisfactoriamente. Uno de los peores fue en el que estuvo implicada Aracely Lara Fuentes, quien abortó porque la empresa se negó a dejarla salir a pesar de que se sentía mal. Entrevistada en el video de la CIOSL cuenta su desesperación y que cuando estaba en el hospital creía que estaba por morir. *“Los culpo a ellos de lo que sucedió. Si me hubieran dejado salir, no hubiera perdido a mi bebé.”*

Video hace que se den respuestas

El video originó mucha preocupación entre los minoristas y entonces la FITTVC comenzó a tener una respuesta más positiva de la casa central de Corazón -Yoo Yang International-, como explica Laura Carter:

“Llegados a ese punto, no pusimos en contacto con Yoo Yang International, la que respondió muy rápidamente. Creo que le escribimos un día y que por la tarde o al día siguiente ya estábamos recibiendo respuesta del Sr. Hwang de Yoo Yang International quien deseaba entrevistarse lo antes posible con el Secretario General, Neil Kearney. Lo interesante fue que mientras que en Corazón, a escala local, las negociaciones se habían estancado, a escala internacional, la empresa estaba muy preocupada por resolver la situación porque veía la mala repercusión que eso estaba teniendo en su imagen y que estos hechos resultaban realmente perjudiciales para sus perspectivas futuras.”

Las maquilas en Honduras – historia de ZFI, ZPE Y ZIP

La cláusula 807 de las regulaciones aduaneras de EE.UU. permiten la importación libre de impuestos de prendas de vestir ensambladas en un país de la Cuenca del Caribe utilizando materia prima estadounidense. Honduras es el “país central” en este programa, debido al bajo costo laboral y por contar con una mano de obra más productiva, según el sitio web de *Central America Business Consultants*.

Con una tasa de desempleo que ronda el 50 por ciento, el gobierno hondureño ha hecho todo lo posible para promover la creación de empleo. En 1998, tras las consecuencias devastadoras del huracán Mitch, todo el país fue declarado Zona Franca o ZFI (zona franca industrial). Esta designación ofrece a las empresas inversoras exención de aranceles y cargas para las importaciones y exportaciones, estando además exentas de impuestos municipales y del pago del impuesto sobre la renta durante un período limitado.

Dentro de la Zona Franca se establecieron ocho ZPE (zonas de procesamiento para la exportación). Estas zonas son propiedad privada y fueron establecidas por primera vez en enero de 1990. Ofrecen ventajosas facilidades para el establecimiento de fábricas, incluyendo el suministro de agua, electricidad y comunicaciones – facilidades con que no cuenta la mayoría de los hogares hondureños. Las ZPE proporcionan seguridad, recogida de basuras, y servicios de limpieza, así como un servicio interno de aduanas, agencias de empleo y clínicas de salud. Las empresas se ven tentadas a establecerse ahí porque “los costos de producción en las ZPE de Honduras figuran entre los más bajos del hemisferio occidental.” La mano de obra se describe como “laboriosa y productiva” además de mostrarse dispuesta a aprender y a trabajar duro.

Los parques industriales o ZIP (zona industrial de procesamiento) son más antiguos. Fueron establecidos por la ley en 1987 y ofrecen incentivos añadidos a las empresas que deseen establecerse en el país. Estos “complejos agradables, totalmente cercados, con seguridad las 24 horas del día” ofrecen una exención total de impuestos sobre aranceles de importación para la materia prima, e impuestos para la exportación y venta. *Destino Honduras*, guía oficial del país para turismo y negocios indica que “los parques industriales están situados a una cómoda distancia a pie para todos los empleados”. Lo que no se confirma si se tiene en cuenta las flotas de transporte colectivo que llegan a las zonas al inicio y al finalizar la jornada laboral, llevando a miles de trabajadores y trabajadoras (incluyendo los de Corazón) de y hasta sus hogares, situados a cierta distancia.

La patronal de Corazón, presionada entonces tanto por sus propietarios coreanos como por los trabajadores de la fábrica, aceptó llevar a cabo las negociaciones. Al final, no se rechazó ninguna de las 57 cláusulas que sometió SITRACOR.

“El convenio colectivo fue un gran éxito”, dice Martha Canales, trabajadora de Corazón. “El delegado sindical nos ayudó y logramos mucho. Ahora ya no tenemos que pedir permiso para ir a la seguridad social cuando antes se nos descontaba de la remuneración el tiempo utilizado.”

Aracely Fuentes también se regocija por el convenio: *“Estoy muy orgullosa del sindicato. Ahora todo está funcionando muy bien en la empresa. Les contamos a los delegados nuestros problemas y los solucionan.”*

Ibec Gómez ahora desea promover la nueva imagen positiva de Corazón entre los minoristas. *“A los clientes no les gusta saber que el producto que compran está hecho con el sudor de trabajadores oprimidos. No está bien tener que trabajar con alguien que le está gritando a uno o diciéndole que uno es un inútil. Creo que todo eso ahora ya es agua pasada y que ése es el verdadero logro del convenio colectivo.”*

No obstante, a pesar del éxito de Corazón, Laura Carter reconoce que la FITTVC sigue teniendo

ante sí una enorme tarea que realizar. *“Creo que este logro es muy considerable porque no deben subestimarse las dificultades de sindicalizar al personal de las maquilas. Pero, por supuesto, tenemos plena conciencia de que no siempre pueden dedicarse cuatro años para sindicalizar a dos fábricas. No es decididamente un índice aceptable de éxito. Tenemos que intensificar el índice de sindicalización y ampliar mucho más esa labor.”*

John Eden

MADAGASCAR: El señuelo de la mano de obra barata

Las zonas francas industriales de Madagascar comenzaron en los años noventa y su particularidad es que pueden abarcar cualquier actividad comercial del territorio de ese país. Los inversores extranjeros se concentran casi todos en las industrias del textil y del vestido, siendo los primeros que llegaron principalmente procedentes de Mauricio y Francia pero fueron seguidos rápidamente por otros de la India, Hong Kong, China y Bahrein. La ley africana sobre crecimiento y oportunidad (AGOA), que entró en vigencia en 2000 (véase recuadro), originó muy pronto una marea de inversores estadounidenses, quienes pasaron a tener un papel cada vez más dominante en el que inicialmente era un mercado europeo.

El desarrollo impulsado por los mercados estadounidenses

Para 2001, Madagascar se había convertido en el tercer exportador de ropa hacia el mercado de Estados Unidos, con lo que se crearon por lo menos 60.000 puestos de trabajo. Pero con la crisis que paralizó la economía de Madagascar de 2001 a 2002, muchas de esas empresas cerraron y despidieron a unos 100.000 empleados, haciendo que el mercado de textil y ropa exportada cayera a la mitad de su valor anterior. Cuando pasó la crisis, Madagascar consiguió volver a situarse en el cuarto lugar en términos de volumen de exportación entre los países exportadores que califican dentro del marco de la AGOA y continúa el regreso de las exportaciones de Madagascar al mercado de los Estados Unidos. En septiembre de 2003, las exportaciones de Madagascar hacia los Estados Unidos fueron por un valor de más de US\$25,520 millones. Con el fin de continuar gozando de las oportunidades que brinda la AGOA, el gobierno de Madagascar tiene la intención de desarrollar la producción de materia prima textil, con lo que cumplirá mejor los términos y condiciones de la AGOA y los de los acuerdos existentes entre la Unión Europea y los países ACP.

“En este momento están teniendo lugar muchas inversiones. Cuando el proceso se haya terminado debería producirse una disminución automática de los costos de producción”, señala con esperanza Henri Jacky Radavidra, Presidente del Grupo de Empresas y Asociados Libres (Group of Free Enterprises and Partners - GEFP) y Vicepresidente del Grupo de Empresas Malgaches (Group of Madagascar Enterprises - GEM), quien agrega que, “el futuro presenta brillantes perspectivas, especialmente con la creación de dos nuevas zonas francas industriales en Madagascar que comenzarán a funcionar a partir de 2005 y se concentrarán en los sectores del textil, el vestido y servicios de tecnología de información, actualmente todavía en pañales. Esas zonas estarán situadas en torno a Antananarivo, ya que allí están los trabajadores que cuentan con las calificaciones pertinentes y también está la infraestructura esencial (camino hacia el aeropuerto y hacia el puerto de Toamasina). Existen también planes para crear zonas francas industriales en torno a Toamasina pero hasta ahora dichos planes se vieron obstaculizados por la falta de suficientes trabajadores calificados. Todavía no se ha tomado ninguna decisión definitiva y la idea por el momento consiste en concentrarse en la diversificación, por ejemplo, actividades de puerto libre, almacenamiento, procesamiento de datos o subcontratación de trabajo en líneas de ensamblado.”

Sin embargo, al no haber garantías más allá de 2008, la AGOA no asegurará el futuro a largo plazo de las zonas francas industriales. Una preocupación más grande e inmediata está dada por la finalización de los cupos del textil (AMF) a comienzos de 2005, debido a lo cual la ropa que se produce en Madagascar competirá directamente en el mercado europeo con la ropa de otros países de bajos salarios como Bangladesh, Pakistán, Tailandia y China. Las zonas francas industriales esperan que empresas asiáticas se trasladen a Madagascar pero para ello es necesario brindar adecuada formación a la fuerza laboral.

El trabajador medio de las zonas francas industriales es una mujer migrante de 27 años de edad, casada, con un salario mensual de MGF245.000 (22 Euros) y que ha terminado la escuela primaria (1). Las mujeres constituyen el 70 por ciento de la fuerza laboral de los sectores del textil, el vestido y los servicios, aunque apenas el 25 por ciento de los cargos directivos de esos sectores están ocupados por mujeres. Esas trabajadoras procedentes de familias pobres son solteras que no tienen ninguna otra fuente de ingresos o casadas que buscan complementar los ingresos de sus maridos.

Un diario de Madagascar las describió hacer poco como mujeres que “tienden a ocupar puestos que implican ensamblado o terminación de productos simplemente debido a su falta de educación y de formación, combinadas con una falta o carencia de calificaciones, lo que les impide toda posibilidad de ascenso o de cambio de sector. Por lo tanto, a medida que avanza la tecnología corren el riesgo de perder sus trabajos.” (8) De allí también su deseo de ahorrar lo que pueden ahora para poner pequeños negocios informales o comprar máquinas de coser a fin de ganarse la vida cuando ya no tengan trabajo en las zonas francas industriales.

“Una busca trabajo en una fábrica de una zona franca industrial cuando ya ha agotado toda esperanza de encontrar trabajo en otra parte. Para muchas mujeres es la única manera de huir del desempleo, aparte de convertirse en vendedora callejera”, explica Hantassa, una joven que trabaja en una fábrica francesa de ropa de calidad haciendo hasta 60 horas semanales durante los períodos pico. Su jefe dice que si bien su futuro parece estar asegurado en Madagascar por los próximos cinco años, a largo plazo, “con Asia brindando un paquete cada vez más completo de producción y gestión y también más y más tecnología, las cosas podrían cambiar muy rápidamente.”

Duras condiciones de trabajo en las zonas

Cuando se crearon las zonas francas industriales, la meta principal consistía en reducir las tensiones del mercado laboral. Nadie discute que el aumento de la actividad en las zonas francas industriales ha tenido una repercusión positiva en los mercados laborales, especialmente en la zona urbana que rodea Antananarivo (3). Para las mujeres en particular, una vez terminada la escuela, las zonas francas industriales son la única oportunidad de empleo que les permite huir de las garras del empleo ocasional. Si bien la tendencia parece ser hacia una mejora de las condiciones y a que se brinde formación en el trabajo en las zonas, la vida cotidiana de muchos trabajadores de las zonas francas industriales es muy dura.

En las zonas francas industriales se distinguen claramente dos tipos de empresa: un grupo que acata razonablemente las leyes laborales y otro que es decididamente hostil a los sindicatos y al código laboral. Entre estos últimos, los inversores asiáticos tienen una reputación especialmente mala. Según Henri Jacky Radavidra: *“Los asiáticos están acostumbrados a las leyes laborales mucho más liberales que rigen en sus propios países. Por razones lingüísticas, la comunicación es muy difícil. Los chinos, por ejemplo, hablan muy poco inglés y nada de francés ni malgache. Los cuadros medios asiáticos a menudo tienen graves problemas para adaptarse a la cultura y esto muchas veces origina conflictos:”*

El 1 de febrero de 2004, se fijó el salario mínimo en MGF230.000 (alrededor de 20 euros), pero algunos trabajadores perciben como salario neto no más de MGF200.000, incluyendo las horas extraordinarias. “Los salarios por hora de las zonas francas industriales están aumentando a un ritmo inferior en términos reales que en otros sectores a pesar del considerable crecimiento económico de las zonas. La razón de esto parecería ser la gran disponibilidad de mano de obra flexible, en la medida en que es el único sector que continuamente toma nuevos trabajadores”, comentó el *Madagascar Tribune* (4).

Las hojas de sueldo a menudo no están claras o no son correctas. El cupo inicial correspondiente al salario básico a menudo se complementa con trabajo adicional de índole *ad hoc* y con las horas extraordinarias que se hicieron. En ocasiones, resulta imposible cumplir con los cupos de producción dentro del límite normal de tiempo y las horas extraordinarias requeridas para completarlo se pagan según la tarifa básica y no según la correspondiente a las horas extraordinarias. Los sistemas de penalización que existen (por llegada tarde, negarse a hacer horas extraordinarias, cometer errores, reunirse con sindicalistas y otras razones arbitrarias) con frecuencia pueden ocasionar que se practiquen otros descuentos en los salarios y, además de todo esto, si comenten demasiados “errores” los trabajadores corren el riesgo de ser despedidos.

Un día común de trabajo en las zonas francas industriales comienza a las 7 ó 7,30 y continúa hasta las 18, a veces inclusive hasta las 20 ó 21 si se deben entregar pedidos. Durante esos períodos tam-

bién se pide trabajo durante los fines de semana. A pesar de esto, los empleadores todavía estiman que la semana laboral de Madagascar –oficialmente de 40 horas- no es suficientemente larga y aluden a las 45 horas semanales de Mauricio y a las 48 horas semanales de las Islas Seychelles.

No obstante, muchos trabajadores de las zonas francas industriales se quejan de que ya no tienen “tiempo para vivir”, algo especialmente difícil para las mujeres, que constituyen la mayoría de la fuerza laboral y que también tienen que ocuparse de sus casas y de sus familias. El código laboral de Madagascar estipula que las horas extraordinarias no deben superar las 20 horas semanales y, en teoría, no se deberían hacer en absoluto, a menos que el empleador tenga motivos razonables para solicitar autorización de la Inspección del Trabajo. Sin embargo, muchos trabajadores cuentan que tienen que hacer horas extraordinarias todos los días, con frecuencia hasta muy tarde por la noche. Muchos de ellos viven a varias millas de sus lugares de trabajo y tienen que volver caminando una vez que el taxi de la fábrica ha dejado de circular. Además, si bien legalmente está prohibido que las mujeres trabajen por la noche, en realidad muchas fábricas las obligan a hacerlo inclusive cuando están embarazadas.

Casi nunca se proporcionan mascarillas para el polvo ni hay guantes de protección para ponerse al utilizar máquinas cortantes, ni tampoco botas para quienes se ocupan de la limpieza industrial. Con frecuencia la temperatura en las fábricas es muy alta y es raro que haya sistemas de ventilación. Se informó de varios casos de fábricas donde se mantenían cerradas con llave las salidas de emergencia. Las cantinas a menudo están sucias y la calidad de la comida puede dejar mucho que desear. Muchas fábricas tienen instalaciones médicas pero los trabajadores se quejan de que en éstas sólo les dan aspirinas y no les brindan ningún verdadero tratamiento. Las ausencias, aunque sean con legítimos fundamentos de salud, a menudo se deducen del salario por lo que algunos trabajadores regresan al trabajo cuando todavía están enfermos. También hay frecuentes irregularidades de parte de los empleadores en lo concerniente a registrar a los trabajadores en los seguros.

Derechos sindicales burlados

La ley estipula derechos sindicales pero, en realidad, al faltar voluntad política y recursos, esos derechos son pasados por alto cotidianamente. En la práctica, todos los días hay violaciones de los derechos sindicales. Los trabajadores tienen enormes problemas para formar sindicatos y entablar negociaciones colectivas. Los trabajadores tienen miedo de que los vean hablando con algún representan-

Trabajo a domicilio al terminar la jornada

Norosoa Ravalanirina (32) trabaja para una empresa belga de punto y bordados. *“Tejo jerseys a máquina, pero no utilizo una mascarilla de protección. Normalmente suelo hacer cinco, pero cuando mi jefe me dice que debo terminar nueve, puedo llegar a hacerlo, y en ocasiones tengo que trabajar hasta las 10 pm. Gano MGF252.000 (unos 22 Euros) al mes. Es muy poco, ya que el alquiler me cuesta MGF150.000. Ya no puedo permitirme comprar arroz o carne y tengo que caminar hasta la fábrica porque no puedo pagar el ticket de bus. Mi hermana también trabaja en la misma fábrica, pero en la sección de bordado, así que puede llevarse el trabajo extra para hacer en casa y yo comparto con ella este trabajo subcontratado. En total hago tres horas de bordado cada noche y también los sábados por la tarde”.*

Sahondra Rasolonirina (44), que trabaja en una fábrica de bordado francesa, se queja de los bajos salarios, las fuertes cargas de trabajo particularmente en noviembre y diciembre debido a los pedidos navideños, el hecho de que los trabajadores y trabajadoras deban utilizar lentes porque terminan con la vista cansada, y lo difícil que resulta hablar con su empleador. *“No hay ningún tipo de diálogo con nuestro patrón; él establece las normas y nosotros tenemos que cumplirlas. Siempre nos habla de forma desagradable. Si le pedimos un favor, como por ejemplo que suban las mesas porque nos duele la espalda de tener que agacharnos continuamente, se enoja con nosotros. Hace un mes me afilié al sindicato para poder conocer mejor las leyes y acudo a un curso de formación sindical los sábados, para intentar mejorar nuestras condiciones de trabajo”.*

Más de un empleo para llegar a fin de mes

Algunos empleadores tienen un concepto distinto de las horas extraordinarias: *“Pronto nos dimos cuenta que la productividad era mayor con una jornada de seis horas que con una de diez horas – es una cuestión de concentración”*, afirma el gerente de una empresa de recolección de datos francesa que emplea 300 personas en los suburbios de Antananarivo. *“Algunos de nuestros trabajadores viven en barracas sin agua ni electricidad. Llegan al trabajo sin haber comido, lo que evidentemente debe tenerse en cuenta a la hora de calcular la productividad. También somos conscientes de que algunos de nuestros empleados trabajan aquí por las noches y en una fábrica textil durante el día, especialmente las mujeres. Nos los forzamos a hacer horas extraordinarias porque sabemos que un empleo no es suficiente, y necesitan un segundo para poder ganarse la vida”*. Añade que para cumplir los plazos cada vez más estrictos impuestos por las editoras, librerías y revistas especializadas, lo normal es recurrir a trabajo por turnos y a trabajo nocturno para responder a las demandas de ciertos clientes que envían sus archivos por la noche y desean recibir el producto acabado a la mañana siguiente.

Aunque el textil sigue siendo el sector más importante con diferencia, las nuevas tecnologías de la información, todavía en sus inicios, muestran un enorme potencial de desarrollo, particularmente conforme van superándose las limitaciones técnicas de Madagascar y la mano de obra va especializándose. Pero el margen sigue siendo considerable: continúa siendo más barato contratar a cuatro trabajadores de Madagascar que a un francés.

te sindical. En las fábricas donde algún sindicato consiguió obtener categoría oficial puede ser muy difícil –e inclusive estar prohibido- llevar a cabo reuniones sindicales y los sindicatos se quejan de que los empleadores a menudo no actúan de buena fe, lo que impide todo diálogo verdadero entre ambas partes. Actualmente no hay ningún convenio colectivo en vigencia en las zonas francas industriales.

La inspección del trabajo no cuenta con recursos suficientes para llevar a cabo adecuadamente su papel de investigación y generalmente solo actúa de manera defensiva cuando ha recibido quejas. También la corrupción –generalizada en todo el país- tiene un efecto devastador. El tribunal laboral está sobrecargado y a menudo pueden pasar años antes de que se dicte sentencia. Los trabajadores no pueden esperar tanto tiempo y ni ellos ni los sindicatos tienen los recursos necesarios para pagar honorarios legales.

Según Henri Jacky Radavidra: *“La AGOA estipula abarcadores códigos de conducta. Algunas empresas europeas, como Decathlon, hacen lo mismo y llevan a cabo sus propias inspecciones en las fábricas.”* Pero el sindicato se queja de que: *“En algunas fábricas se exhiben los códigos de conducta de los empleadores pero la mayoría de los trabajadores no comprenden lo que éstos significan. Los compradores parecen llevar a cabo inspecciones regulares pero las mismas a menudo son muy cortas y no es probable que se supere la reticencia de los trabajadores a hablar por temor de las consecuencias.”* (5) Sin embargo, hubo varios casos en los que esas inspecciones hicieron que mejoraran las condiciones.

Solidaridad sindical internacional

“La CFDT está ayudándonos a establecernos en las zonas francas industriales y a elegir y formar representantes de personal”, explica Marie-Thérèse Rasoarimanana, del Comité de la Mujer del FMM, el sindicato de Madagascar afiliado a la CIOSL. Desde 2000, como parte de la campaña francesa *“Ethique sur l’étiquette”*, creada por el sindicato francés CFDT asociado con una serie de ONG, la CFDT ha estado trabajando para respaldar la labor del FMM en lo concerniente a recopilar información, formar sindicatos y capacitar representantes sindicales. *“Intentamos enviarles información sobre las condiciones de trabajo que tenemos aquí y, a cambio, ellos informan a la opinión pública francesa sobre las condiciones de producción de las grandes empresas que compran productos de Madagascar”*, explica Marie-Thérèse Rasoarimanana. Gracias a esta colaboración pronto se comenzaría un seminario sindical de formación.

Sobre AGOA

La Ley de Crecimiento y Oportunidades para África (AGOA) fue establecida por EE.UU. en mayo de 2000 como Título 1 de la Ley sobre Comercio e Inversiones de 2000. Esta Ley ofrece a los países beneficiarios en el África Sub Sahariana libre acceso al mercado de EE.UU. e incentivos para la introducción de reformas económicas y comerciales.

Natacha David

Notas

- (1) Madagascar Tribune, 23/11/2003
- (2) Madagascar Tribune, 23/11/2003
- (3) Conclusión INSTAT 2004 en Madagascar Tribune 21/1/2004
- (4) Madagascar Tribune, 21/1/2004
- (5) *The Suffering Zone: Findings from Madagascar*. Clean Clothes Campaign (Campaña Ropa Limpia), 2002

MAURICIO: La industria textil en una encrucijada

Amenazas para el milagroso crecimiento

En 1968, cuando la isla Mauricio se independizó del Reino Unido, su economía se basaba en el monocultivo de caña de azúcar. Esa industria estaba a merced de las inclemencias del tiempo, además de tener un elevado índice de desempleo. Para liberarse de la picota heredada de la época colonial y crear empleos, ya en los años setenta el gobierno mauriciano decidió diversificar la economía promoviendo el turismo y creando una zona franca industrial, la primera del continente africano. La particularidad de esta zona es que no abarca un área geográfica restringida sino que comprende toda la isla.

La zona franca de Mauricio comenzó a desarrollarse en gran escala a comienzos de los años ochenta, principalmente gracias a la industria textil. La presencia en la isla de una comunidad china muy activa en los negocios influyó para que llegaran inversores de Hong Kong. Esos inversores se regocijaron por encontrar en Mauricio una mano de obra barata, estabilidad política y exportación libre de cupos hacia la Unión Europea y los Estados Unidos. Con los incentivos fiscales instaurados por el gobierno, los grandes propietarios mauricianos de plantaciones de caña de azúcar también decidieron diversificar sus actividades invirtiendo en la nueva zona y en el turismo.

En este momento, la zona franca industrial es la principal fuente de empleos del país. Actualmente están empleados en la zona franca unos 90.000 trabajadores y trabajadoras, 75.000 de los cuales lo hacen en el sector de la confección. Los 90.000 empleos directos de la zona franca industrial han generado asimismo miles de otros empleos en sectores vinculados con las actividades industriales, como la construcción, el transporte, los bancos, la aduana, los servicios contables, etc. El poder adquisitivo que originaron esos empleos también hizo que se produjera un aumento general del consumo dentro del país. Algo menos de las dos terceras partes de esos 90.000 empleos están ocupados por mujeres. Se trata de chicas y madres de familia con bajas calificaciones, que no hubieran podido conseguir ningún empleo en toda su vida pero que, sin embargo, fueron absorbidas por ese sector. De esta manera, la condición de las mujeres de las regiones rurales dio un gran salto hacia delante. Además del sector textil, ampliamente mayoritario, la zona franca industrial se diversificó pasando a abarcar también actividades en el ámbito de los diamantes, la marroquinería y los electrodomésticos.

La adopción en los Estados Unidos en mayo de 2000 de la ley AGOA (African Growth and Opportunity Act) ayudó todavía más a la isla Mauricio. Dicha ley tenía la finalidad de permitir que los países africanos accedieran al mercado estadounidense y desarrollaran una industria local. De esta manera, un centenar de productos destinados a la exportación quedaron exonerados de impuestos, lo que generó un aumento del 55 por ciento de las exportaciones hacia los Estados Unidos y 340 millones de dólares de inversiones en África. Sin embargo, la ley AGOA no es inamovible. El pasado mes de julio, el Presidente Bush aceptó prolongarla hasta el año 2015, pero con serias restricciones: A partir de 2007, los países africanos deberán comprar sus materias primas en otro país que entre dentro del marco la ley AGOA, mientras que hasta ahora podían hacer sus compras libremente. En el caso de la isla Mauricio y de todos los demás exportadores africanos de ropa que entran dentro del marco de la ley AGOA, 2007 es una espada de Damocles ya que ningún país africano puede actualmente proveer esas materias primas en cantidad y calidad suficientes para la industria del vestido. De allí que comenzara a esbozarse una nueva estrategia en ciertos grupos mauricianos, que están invirtiendo en la creación de empresas de suministro en la misma isla Mauricio.

Desempleo en alza

El considerable desarrollo económico de Mauricio hizo que aumentaran los salarios. *“El salario medio básico de la zona franca industrial es de 300 rupias mensuales y, agregando las horas extraordinarias, un obrero puede ganar casi el triple. Está claro que el costo de nuestra mano de obra es un punto en contra pero nuestra fuerza radica en las calificaciones y en la productividad de esa mano de obra, lo*

que nos permite tener una producción de primer nivel”, explica el Ministro de Trabajo, Showkutally Soodhun. Inclusive en la industria del vestido, donde se pagan los salarios más bajos, un trabajador o trabajadora puede esperar ganar por lo menos US\$150 por mes, es decir, cuatro o cinco veces más de lo que se puede ganar en la industria textil de muchos países asiáticos o africanos.

Estos últimos años se han venido produciendo sucesivos cierres de empresas, con graves consecuencias en el índice de desempleo. En 2003, por ejemplo, el aumento neto de las contrataciones (se crearon 4.800 empleos) no alcanzó a cubrir la cantidad de personas que buscaban empleo a raíz del cierre de fábricas que se fue produciendo todo a lo largo del año (se perdieron 9.600 puestos de trabajo). Con 54.400 personas desempleadas, en 2003 el índice de desempleo pasó a ser de 10,2 por ciento. La situación empeoró aún más desde comienzos de 2004. Según las previsiones más pesimistas, la zona franca industrial podría únicamente mantener durante los próximos años entre 60.000 y 75.000 empleos.

A los empleadores de Hong Kong les resultó especialmente difícil resistirse a la atracción económica que ejerce China desde que entró en la Organización Mundial del Comercio (OMC), sobre todo, con la perspectiva de la inminente finalización de los cupos estipulados en el Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido. *“Nos gusta Mauricio por su estabilidad política y por su mano de obra educada... pero nuestros accionistas esperan obtener dividendos por sus inversiones”,* dijo recientemente Edmond Lau, de la empresa Sinotex, al hacer una declaración en nombre también de otras empresas de Hong Kong. En comparación con Asia, la distancia a la que está situada la Isla Mauricio de los Estados Unidos tampoco juega a su favor.

Responsabilidad social

Para conservar la confianza de los grandes clientes occidentales, la Isla Mauricio piensa apostar a su imagen positiva en el plano social. Si bien se está lejos de que todo sea perfecto, las condiciones de trabajo y los salarios no tienen el mismo nivel de explotación que en otros países especializados en la industria del vestido. *“Hoy en día, si no se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores, si no se tiene una transparencia en la gestión del capital humano, los clientes se van”,* señala David White, asesor del departamento de recursos humanos de la Compagnie Mauricienne de Textile (CMT). *“Los Estados Unidos y Europa son muy sensibles en lo concerniente a este aspecto. Todos los meses, uno u otro de los clientes viene a hacer una auditoría. Hubo algunos problemas pero se trata de casos aislados. Para nosotros, la responsabilidad social es fundamental”.*

Los empleadores mauricianos señalan asimismo que no es la primera vez que la industria textil local se ve confrontada a un período difícil. Ya a comienzos de los años noventa, una etapa de consolidación se tradujo en la desaparición de las fábricas menos rendidoras, mientras que las que habían optado por concentrarse en la calidad, la productividad, la eficacia y el aumento de nivel pudieron abrirse camino. Los empleadores más visionarios ya se habían dado cuenta de que fabricando productos de baja calidad quedaban expuestos a la competencia del continente indio y del sudeste asiático. La industria local quiso tener una posición todavía mejor como un centro de “saber hacer” y de servicio para la industria textil en el plano regional.

“No es correcto creer que los clientes se van de Mauricio así como así para instalarse en Asia o en otra parte. Lo más importante es mantener la relación de confianza y el valor agregado del producto (por ejemplo, el diseño), factores por los cuales el cliente está dispuesto a pagar un precio justo”, explica David White. Alain Chan Sun, Director de la Asociación Mauricana de la Zona Franca Industrial (Mauritius Export Processing Zone Association - MEPZA) agrega: *“Hace diez años nos vimos confrontados a este mismo problema de competencia, en aquel entonces, de Bangladesh y Sri Lanka. Algunos clientes se fueron de Mauricio a esos países. Sin embargo, la mayoría de esos compradores volvieron debido a la mejor calidad de nuestros productos y a nuestro profesionalismo. Hoy en día, algunos clientes se plantean los mismos interrogantes con respecto a China, donde a menudo no se respetan los plazos de entrega y donde todavía no puede hablarse de profesionalismo”.*

El gobierno está brindando capacitación en turismo y en otros sectores para contrarrestar las pérdidas de puestos de trabajo de la industria textil. Sin embargo, el nivel de calificaciones y la edad de los trabajadores de la confección no permite que se reciclen todos los trabajadores y trabajadoras para pasar a todos los sectores que Mauricio quisiera explotar más, como la "Cyberciudad", un proyecto de tecnología de información. *"No se puede orientar hacia sectores como la Cyberciudad a personas que trabajaron durante 20 años en el textil y que lo único que saben hacer es eso"*, explicaba Danielle Wong, ex Directora de la Asociación de la Asociación Mauriciana de la Zona Franca Industrial (MEPZA) al diario *Le Mauricien* del 15 de junio de 2003. *Dado que no hay otras oportunidades en otros ámbitos, será necesario reorientar a los trabajadores dentro de la misma industria. No digo que la Cyberciudad sea una mala opción económica pero no podrá reemplazar a la industria textil. Estamos en el ámbito del textil desde hace años y sabemos que hay un nuevo potencial. No será fácil pero se puede hacer. Si no se hace nada, iremos hacia una desintegración social que no se podrá manejar. La paz social tiene un precio que hay que pagar..."*

Escasez de mano de obra

A pesar del creciente índice de desempleo, en la zona hay serios problemas para contratar mano de obra. La mano de obra actual envejece y la nueva generación se muestra reticente a trabajar en las fábricas. Alain Chan Sun, director de la MEPZA dice: *"En Mauricio hay un alto nivel de educación y los jóvenes con mayor instrucción ya no quieren trabajar en la zona franca industrial sino que prefieren el turismo, que brinda un entorno laboral más agradable, o tareas de tecnología de informática, por ejemplo, en las centrales de recepción de llamadas."*

Esta escasez de mano de obra no afecta únicamente al sector textil sino también a otros sectores de la zona franca industrial, como el del diamante. *"Tenemos problemas para contratar personal debido a que está latente el recuerdo de las durísimas condiciones de trabajo que había en este sector al comenzarse con la zona franca industrial"*, explica Edley Chimon, director gerente de Floreal Diamond Cutting Ltd. Chimon creó esta empresa de diamantes en 2000 y en un lapso de 4 años pasó en la misma de 15 a 100 empleados. Él mismo fue obrero de la zona franca industrial y señala: *"Nos insultaban, nos explotaban a fondo y al llegar por la mañana uno nunca estaba seguro de tener todavía trabajo al día siguiente."*

Discurso político: la realidad de los trabajadores y trabajadoras

Mauricio se está preparando para el impacto de la finalización del Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido, en 2005. *"Estimamos que en una decena de empresas se perderán otros 9.000 empleos, dice el Ministro de Trabajo de la República de Mauricio, Showkutally Soodhun. Intentaremos brindar cursos de formación sobre turismo u otros sectores que no sean el textil para recapacitar a una parte de los trabajadores despedidos por las empresas de la zona franca industrial. Con ayuda del Banco Mundial, también hemos comenzado a tomar medidas para reestructurar y renovar toda la zona franca industrial"*.

Algunos de los trabajadores despedidos hasta ahora consiguió volver a encontrar trabajo rápidamente gracias a la escasez de mano de obra, a veces con ayuda de los interlocutores sociales. Se organizaron "bolsas de empleos" para poner en contacto a trabajadores y empleadores potenciales, principalmente cuando se producían cierres de fábricas. El Fondo de Ayuda Social de la zona franca industrial también puede intervenir en caso de cierre de una fábrica, por ejemplo, reestructurando el pago o anulando las deudas que los trabajadores despedidos contrajeron anteriormente con ese organismo.

No obstante, cabe señalar que a veces hay un profundo abismo entre la voluntad política declarada de ayudar a los trabajadores despedidos y la realidad en el terreno. Paulette, que actualmente tiene 44 años, trabajó durante 24 años en la empresa Sumit-Textile, hasta agosto de 2003, fecha del cierre. Está muy decepcionada por su actual situación. *"De las 1.500 personas despedidas ninguna volvió a encontrar trabajo. Nos habían prometido ayudarnos a encontrar trabajo y también que podríamos ir a cursos de formación, pero las promesas no se cumplieron. Como indemnización por el*

Abusos contra las trabajadoras y trabajadores extranjeros

En las zonas francas industriales de Mauricio hay 15.000 trabajadoras y trabajadores extranjeros, principalmente procedentes de Sri Lanka, India y China. *“La mano de obra extranjera es muy importante en las zonas francas industriales porque cumple también una función social. Esa mano de obra hace horas extraordinarias y trabaja los sábados y domingos, cosa que no desean hacer los mauricianos, cuyo estilo de vida es diferente”*, comentó Danièle Wong. En otras palabras, esa mano de obra extranjera reviste importancia vital para el funcionamiento de las fábricas porque acepta realizar tareas y cumplir horarios que los mauricianos se niegan a hacer.

Las abrumadoras condiciones de trabajo de las chinas que trabajan en esas fábricas han ocupado los titulares de las crónicas, a menudo reflejando las inescrupulosas prácticas de las agencias chinas de contratación de personal. Recientemente, las trabajadoras chinas hicieron huelga como protesta porque, habiendo pagado 1.000 dólares de honorarios de contratación, sus salarios en dólares se pagaban luego directamente a la agencia y a ellas se les entregaban apenas 200-300 rupias. Las autoridades mauricianas exigen ahora que las trabajadoras chinas perciban sus salarios completos y que las agencias de contratación estén registradas oficialmente ante las autoridades chinas.

Tanto debido a las barreras lingüísticas como a las restricciones que imponen los empleadores, a los sindicatos les resulta todavía más difícil ponerse en contacto con los trabajadores y trabajadoras inmigrantes. *“Estuve con algunos migrantes malgaches en una fábrica. No están al corriente de la ley que los protege –al igual que sucede con los mauricianos- y a menudo ganan entre 2.000 y 2.500 rupias (entre 70 y 90 dólares) menos que los mauricianos por mes. Algunos de ellos tienen condiciones de vida intolerables, viven en dormitorios con camas sin colchón, en habitaciones minúsculas donde se hacinan 12 personas”*, explica François Alexis, encargado de sindicalización en la zonas francas industriales de la central sindical mauricana Mauritius Labour Congress.

“El gobierno permite que se importe mano de obra del extranjero, sosteniendo que los mauricianas y mauricianos ya no desean hacer ese tipo de tarea. Pero deberían examinarse las malas condiciones del sector que son decididamente las que hacen que los mauricianos no quieran esos trabajos. Es común que los extranjeros y extranjeras deban hacer turnos de 24 horas y semanas de siete días”, se queja el sindicato.

despido se nos pagaron 15 días por año de servicio. Con mi antigüedad, cobré una indemnización equivalente a un año de salario. Ahora, ya no tengo ninguna fuente de ingresos... pero soy la que gana el pan de la familia. El sistema de salud pública es gratuito pero no es bueno y, en lo que se refiere al sector privado, evidentemente hay que pagar”.

Los sindicatos dispuestos a cooperar

Si bien la legislación laboral rige en las empresas agrupadas en la zona franca industrial de Mauricio (con algunas adaptaciones en cuanto al tiempo de trabajo), los sindicatos critican la falta de aplicación de la misma y la parcialidad de numerosos inspectores del trabajo. *“En la zona franca industrial es muy fácil despedir”*, subraya Jugdish Lollbeeharry, Secretario General del sindicato MLC (Mauritius Labour Congress), afiliado a la CIOSL. *“Por ese motivo, los trabajadores tienen muchísimo miedo de asumir cargos sindicales. Reclamamos que se revise la legislación laboral para poder luchar mejor contra los abusos pero el gobierno nos contesta que cambiando la ley se correría el riesgo de hacer huir a los inversores y de provocar traslados de empresas.”*

A pesar de que habitualmente en Mauricio se respeta el diálogo social, el miedo al despido, conjugado con la existencia de un gran porcentaje de mujeres que se incorporaron recientemente al mercado laboral, explica en parte el bajo índice de sindicalización de la zona franca industrial (menos del 12 por ciento). *“Los trabajadores saben que en muchos casos las personas que se afiliaron a un sin-*

dicato terminaron en la calle o se les denegó la posibilidad de hacer horas extraordinarias”, explica François Alexis, encargado de sindicalización de la zona franca para el MLC, quien agrega que donde más frecuentemente se cometen abusos es en las fábricas de capitales asiáticos. “La ley otorga el derecho de sindicalizarse pero no se la aplica. Los patrones hacen lo que quieren, utilizan chantajes como por ejemplo: “Si se forma un sindicato, cerraremos la fábrica”. El Ministro de Trabajo es un hombre de las bases, un ex sindicalista, pero los discursos políticos no reflejan la verdadera situación”.

Las largas jornadas laborales dificultan el contacto entre los sindicalistas y las trabajadoras ya que éstas tienen además que ocuparse de las tareas del hogar y de la familia. *“Trabajan hasta muy tarde en los días de semana y los sábados hasta las 3 ó 4 de la tarde”, señala François Alexis. “Evidentemente, prefieren consagrar el resto del fin de semana a sus familias.”*

Conscientes de las amenazas que se ciernen sobre el futuro de la zona franca industrial, los sindicatos reclaman una estrategia voluntarista basada en la tradición de diálogo social que, aunque imperfecta, hasta ahora siempre permitió que Mauricio se distinguiera favorablemente en términos de estabilidad social. *“Los sindicatos estamos dispuestos a colaborar con el gobierno y trabajar juntos a fin de preservar nuestros mercados ya que tenemos conciencia de que el nivel de vida de la isla depende en gran medida de la zona franca industrial”, explica Dev Luchmun, director de educación obrera del MLC y autor de distintas publicaciones sobre la acción sindical en las zonas francas industriales de Mauricio. “Sabemos que si las fábricas no se modernizan, tendrán graves problemas. Por eso reclamamos principalmente un gran esfuerzo para brindar capacitación a los trabajadores y las trabajadoras.”*

Natacha David

MÉXICO: Limpien sus computadoras

Investigación de CAFOD

De paso

Guadalajara ha sido denominada el “Silicon Valley” de México. En sus numerosas fábricas de electrónica se fabrican y ensamblan componentes para computadoras, teléfonos portátiles, discos rígidos, impresoras, reproductores de CD, cámaras digitales, lavarropas y lavavajillas, entre otros productos electrónicos. Desde mediados de los años setenta, empresas estadounidenses y japonesas –entre las cuales se cuentan IBM, Hewlett Packard, Dell, Texas Instruments, Xerox y NEC- se abastecen de más y más productos en México, atraídas por sus favorables condiciones de inversión, mano de obra barata y –en el caso de las empresas estadounidenses- la gran cercanía de la frontera con sus parques científicos de Texas y California. Desde mediados de los ochenta hasta mediados de los noventa, las exportaciones de la industria mexicana de electrónica crecieron desde US\$18.251 millones a más de US\$60.000 millones (1) y, nada más que en 1996, la industria generó 28.603 puestos de trabajo (1). Las inversiones llegaron a un pico en 1997 y se desmoronaron cuando en 2001 se derrumbó el mercado tecnológico y la demanda de productos electrónicos. En el primer semestre de 2001 (2) se perdieron más de 15.000 puestos de trabajo. Muchas empresas de electrónica se fueron de México en pos de los salarios más bajos de China.

En la economía mexicana la repercusión más amplia del sector de la electrónica fue decepcionante. El exitoso sector de exportaciones de ese país no arrastró al resto de la economía y el crecimiento del producto bruto interno (PBI) se mantuvo lento e inclusive a veces se redujo. En México se agrega muy poco valor a los productos de electrónica y los vínculos con la economía interna son débiles (3). Las fábricas de electrónica son maquilas, es decir, establecimientos donde se ensamblan los componentes para la exportación. En los años noventa, el 95 por ciento de los productos de electrónica fabricados en México se exportaban a los Estados Unidos; y durante ese mismo período, el 90 por ciento de los componentes que se utilizaban en esta fabricación eran importados, principalmente de los Estados Unidos (4). Alrededor de 45 millones de mexicanos siguen siendo pobres y están aumentando las desigualdades entre ricos y los pobres (5).

La industria de electrónica de Guadalajara

La relación entre las marcas estadounidenses y los trabajadores de la electrónica de Guadalajara es indirecta y compleja. La mayoría de las empresas de electrónica que operan en Guadalajara son contratistas, por ejemplo, SCI, Flextronics, Jabil y Solectron. Las grandes marcas contratan fabricantes de ese tipo para ensamblar mercadería electrónica. Por ejemplo, Dell contrató la manufactura a Jabil durante varios años hasta 2001 y SCI fabricaba productos para Hewlett Packard. No obstante, en general los contratistas no emplean a muchos trabajadores directamente. Terciarizan la contratación a través de agencias de empleo.

IBM es una excepción a la regla general. Su caso es único entre las principales marcas y tiene su propio establecimiento de fabricación en Guadalajara desde 1975, establecimiento que se especializa en el ensamblado de computadoras de mesa y portátiles. La empresa se ha convertido en uno de los principales exportadores de México y en la más grande del estado de Jalisco. En 2000, su producción mexicana representó alrededor del 60 por ciento de la producción mundial de IBM de computadoras portátiles (6).

Si bien IBM posee la fábrica, la mayor parte de las tareas de manufactura se subcontratan. En 2003, IBM anunció que terciarizaría todo su operativo de fabricación de Guadalajara a un contratista, Sanmina SCI.(7)

IBM fue pionera en el sistema de contratación a través de agencias de empleo, que continúa con la SCI. Actualmente hay en la fábrica de IBM alrededor de 7.000 trabajadoras y trabajadores, de los cuales 500 están empleados directamente por IBM o SCI, en general se trata de gerentes, supervisores y personal

administrativo. Las restantes 6.500 personas están contratadas por agencias de empleo⁸. La consecuencia es que los fabricantes de la marca están escudados de los problemas de los trabajadores por dos capas de protección: el contratista y la agencia de empleo.

Empleo en el sector de la electrónica (9)

En las líneas de ensamblado de las fábricas de electrónica de Guadalajara hay miles de trabajadores. La remuneración es baja, a pesar de ser superior a la de los trabajadores de las fábricas que producen para el mercado interno: es habitual que en empresas como IBM y Jabil se paguen US\$50-US\$100 por semana e inclusive sumas inferiores en algunas fábricas. Un trabajador tiene que hacer demasiadas horas extraordinarias para percibir cerca de US\$100. La canasta básica de comida, alquiler y transporte para una familia compuesta por cuatro personas asciende a alrededor de cinco veces más que el salario mínimo legal y es habitual que los trabajadores de la electrónica ganen menos de la mitad del costo de esa canasta. Si se agrega ropa, educación y algunos gastos discrecionales, la misma asciende a US\$250 por semana. Inclusive una dieta semanal saludable básica para cuatro personas cuesta US\$75. Además, las jornadas son largas. Los trabajadores pasan mucho más del máximo legal de horas en las fábricas, en parte porque las horas extraordinarias son obligatorias y en parte porque la baja tarifa horaria implica que deben trabajar excesivas horas para ganar suficiente para vivir. (10)

En situación de vulnerabilidad e impotencia

Los trabajadores de la electrónica tienden a ser vulnerables. La mayoría de ellos son chicas que tienen entre 18 y 25 años de edad y que cuentan con pocos recursos económicos. Muchas de ellas son madres solteras. Están dispuestas a aceptar malas condiciones en los lugares de trabajo porque tienen que subvenir a las necesidades de sus hijos. A menudo tienen pocas expectativas para sus propias vidas. La compañera Luz Elena Barrios Calleros, del Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), que colaboró con la investigación de CAFOD en Guadalajara, lleva a cabo cursos de autoestima para las trabajadoras. Considera que la baja autoestima perpetúa las malas condiciones de trabajo:

“Es terrible decirlo, pero muchas de las trabajadoras creen que les dan lo que se merecen. Su opinión de sí mismas es muy baja. Creen que porque no terminaron el secundario o porque no obtuvieron un diploma es inevitable terminar en una maquiladora (11). El trato a que se las somete en las maquilas empeora mucho más esta situación. Se las trata como si fueran ignorantes y estúpidas. Nos dicen que las tratan como animales, les gritan e insultan y, en ocasiones, las empujan. Todo trabajador o trabajadora tiene el derecho fundamental al respeto, por humilde que sea la tarea que realiza.”

Según Juan Carlos Páez, Coordinador de Derechos Humanos de CEREAL, las empresas se aprovechan de la vulnerabilidad de los trabajadores. Saben que *“pueden hacer que las condiciones sean cada vez peor, disminuir progresivamente la remuneración, los beneficios y las precauciones en materia de seguridad y, a pesar de ello, las mujeres continuarán aferrándose a su trabajo porque no tienen alternativa. La empresa sabe exactamente cuán frágil es la situación de esas trabajadoras y explotan ese hecho.”*

Sylvia, de 28 años, es una madre soltera con dos hijas que estuvo implicada en un conflicto con IBM cuando la empresa intentó reducir los salarios: *“El supervisor me dijo que me callara la boca si en algo me importaban mis dos hijos. Sus palabras fueron: ‘Piense cómo va hacer para mantenerlos si la despedimos.’ Así es cómo se nos amenaza.”*

La dificultad de las trabajadoras y trabajadores para defender sus derechos radica fundamentalmente en la ausencia de sindicatos efectivos en las fábricas de electrónica. Como dice Juan Carlos Páez: *“Los sindicatos no pueden ni siquiera introducirse en el sector de electrónica, están bloqueados por las agencias de empleo. Es necesario brindar educación y formación a la gente a fin de que ésta se pueda proteger de las prácticas explotadoras. Cuanto más conocen las personas sus derechos, más pueden defender su propia dignidad humana.”* Las fábricas son incansables en sus esfuerzos por anticiparse y prevenir las medidas colectivas. Evitan que los trabajadores hablen en grupos con sus compañeros. Lupe, de 28 años, comenta: *“Es muy difícil discutir cosas en el trabajo con los compañeros, intentar o conseguir organizar algo. Si se nos ve hablando en grupo, los supervisores nos amenazan con la idea de cerrar la planta, ‘Si no alcan-*

La historia de Lupe

Lupe, de 28 años, trabajaba en la fábrica IBM.

“Conocí CEREAL en junio de 2001, cuando IBM intentó bajar todos los salarios a través de las distintas agencias. Oscar dejó notas en nuestros armarios diciendo que habría una reunión. Individualmente ya habíamos decidido que no aceptaríamos el recorte salarial. Así que 50 de nosotros fuimos a CEREAL. Ésa fue la manera en que se inició nuestro movimiento.

Realmente me llegó mucho escuchar hablar de mis derechos humanos y de mis derechos sindicales por primera vez. Hasta entonces no sabía nada de los beneficios que estaba perdiendo por tener contratos de un mes de duración. Me quedé pensando: ¿Cómo es posible? Los empleadores hacen lo que quieren y nosotros ni siquiera sabemos que lo que hacen no es correcto. ¿Por qué tenemos que tolerarlo? Me costaba creer cómo nos estaban robando las agencias.

Mis propios compañeros y compañeras de trabajo me decían que dejara las actividades con el grupo. Pero yo dije: “A mí no me van a recortar el salario. Si ustedes quieren aceptarlo, es cuestión suya.” Por otra parte, me encantaba ir a las reuniones de CEREAL. Nos llevaron a entrevistarnos con la prensa. Fuimos por todas partes, ¡Y ganamos! Debido a la atención que nos prestó la prensa, decidieron no bajarnos el salario. Me sentí tan bien, tan satisfecha cuando ganamos. Estaba completamente tranquila y satisfecha. Los artículos que se publicaron decían que habíamos resistido, que habíamos conseguido derrotar a IBM.”

zan las metas de producción, todo el trabajo se irá a China’, dijo. ‘Los chinos trabajan mejor que ustedes y cobran menos.’”

Los métodos de contratación que utilizan las agencias de empleo muestran hasta qué punto están dispuestas a llegar las empresas para asegurarse contar con una fuerza laboral flexible: las agencias identifican a los potenciales “perturbadores” utilizando prácticas de contratación discriminatorias y a menudo humillantes. CAFOD tuvo oportunidad de ver una lista de las razones por las que se deniega el empleo, lista que utilizan tres de las agencias que contratan trabajadores para la línea de producción de IBM. (12) La lista muestra claramente la discriminación que se practica, entre otros, contra los homosexuales y las lesbianas, las embarazadas y toda persona que pueda alentar a los trabajadores a negociar colectivamente en pro de mejores condiciones.

Entre las “razones para rechazar a una persona en una entrevista psicológica” se cuentan: “Hizo reclamos laborales, homosexual, socialmente inadecuado, no coincide con las políticas de IBM, signos de lesbianismo, más de dos tatuajes, no respeta la autoridad, persona conflictiva, pertenece a un partido político como miembro activo, no está dispuesto a hacer horas extraordinarias, su padre es abogado, estudió derecho, trabajó para un abogado, trabajó en un sindicato, travesti, lleva pendientes, tiene pelo largo.”

Entre las “razones para rechazar a una persona en una entrevista socioeconómica” se cuentan: “Tiene amigos drogadictos, tiene un hermano que es inspector sindical, fue líder al presentarse una queja ante la Comisión de Conciliación y Arbitraje; no tiene interés en trabajar porque está embarazada; ha estado anteriormente en IBM y hace comentarios negativos sobre las condiciones de los despidos.”

Entre las “razones para rechazar una persona por motivos de salud” se incluye el embarazo. Además, hay una discriminación en función de la edad. A toda persona mayor de 30 años le resulta muy difícil conseguir trabajo en una fábrica de electrónica. (13)

Una característica en común del proceso de las entrevistas para los trabajos en la industria de electrónica es un “chequeo médico”, que generalmente incluye análisis de orina y de sangre. No se comunica a los trabajadores el resultado de los análisis. Las pruebas de embarazo son cosa de rutina. Algunos

empleadores son explícitos con respecto a la finalidad de la prueba y otros no: dicen que es “para ver si la trabajadora tiene alguna enfermedad”. (14)

Según Lupe: *“En la entrevista con Caspem, cuando fui a IBM por primera vez, me hicieron diversas pruebas: radiografías y análisis de orina y sangre. No me dijeron para qué eran los análisis y nunca me dieron los resultados. En aquel momento eso me pareció normal, no sabía que hubiera algo incorrecto en ello. Es decir, di por sentado que no querían personas que estuvieran enfermas o embarazadas porque no querían pagar licencias por enfermedad. Pero hasta que no entré en contacto con CEREAL no sabía que esas eran violaciones de nuestros derechos.”*

Las trabajadoras entrevistadas por CAFOD dijeron que se las revisaba desnudas y que se les hacían preguntas personales indiscretas como “¿Tiene novio?” “¿Con qué frecuencia tiene relaciones sexuales?” y “¿Tiene hijos?”

Jannet, de 20 años, contó: *“Tuve que responder a un cuestionario; en él había algunas preguntas de índole muy personal. Se me preguntaba: ‘¿Cuántos novios tuvo? ¿Cuándo tuvo relaciones sexuales por última vez? ¿Cuántas veces? ¿Tiene alguna enfermedad de origen sexual?’ Dejé de contestar las preguntas.”*

Las agencias también visitan a los potenciales empleados en sus hogares, examinan sus posesiones y entrevistan a los vecinos.

Las agencias de contratación y los derechos de los trabajadores

La legislación laboral mexicana estipula que las agencias de empleo deben proporcionar exactamente las mismas condiciones que el empleador final. Sin embargo, las agencias eluden esta disposición registrándose como “subcontratistas de fabricación”. La agencia emplea entonces a los traba-

La historia de Mónica

Mónica, de 26 años, fue contratada en 1999 por la subcontratista SCI para trabajar en la línea de ensamblado que producía impresoras Hewlett Packard. Mónica trabajó en la línea Hewlett Packard hasta 2001:

“Me hicieron un test psicométrico y luego me hicieron preguntas normales, no las preguntas personales que me habían hecho en IBM. Pero luego vino el examen médico. Me llevaron a una habitación con dos enfermeras. Bueno, en todo caso estaban vestidas como enfermeras. Ambas eran muy rudas y me trataron con mucha prepotencia, gritándome que hiciera una cosa o la otra.

Me hicieron todo tipo de preguntas sobre beber, fumar, enfermedades en la familia... Luego, una de ellas me dijo “Desvístete, tengo que ver los tatuajes que tienes”. No era suficiente con mi palabra. Me tuve que desvestir por completo, sacándome incluso la ropa interior. Luego me tocaron, mientras estaba desnuda, controlaron mis pechos. No sé realmente qué buscaban.

Después de eso me preguntaron si estaba embarazada. Dije que no pero no fue suficiente. Me dieron un papel para análisis y me ordenaron ir al baño para que me hiciera la prueba de embarazo. Dijeron “si tienes la regla tendrás que mostrarnos tu apósito sanitario para demostrar que estás sangrando.”

Fue una experiencia de lo más humillante. Lo peor que había tenido que vivir. Me sentí completamente basureada. Pero no sabía cómo quejarme, es decir, sabía que le hacían lo mismo a todas.”

CAFOD tiene testimonios de historias de muchas otras trabajadoras que demuestran que se continúan llevando a cabo esas prácticas. CAFOD brindó a Hewlett Packard la oportunidad de efectuar comentarios con respecto a la historia de Mónica. En su defensa, Hewlett Packard declaró que no estaba al corriente de esa situación y que, de haberlo estado, hubiera tomado medidas inmediatamente.

ADORES con condiciones considerablemente inferiores a las de los empleados directos de la empresa, recortando los costos de empleo en un 10-40 por ciento. Este sistema tiene graves consecuencias negativas en los trabajadores.

Contratos de corto plazo

Juan Carlos Páez, de CEREAL, México, un asociado de CAFOD, dijo: *“Alrededor del 90 por ciento de los trabajadores que nos solicitan ayuda proceden del sector de la electrónica. Esto se debe en parte a la inestabilidad de ese sector, con todas las contrataciones y los despidos que se producen cuando hay grandes pedidos o inclusive cuando empresas enteras llegan o se van. De todos los sectores con los que trabajamos, la electrónica es el más volátil y esto ocasiona muchas violaciones de los derechos de las personas. El modus operandi del sector de la electrónica es lo que denominamos ‘capital gaviota’: se posa un tiempo en México y luego remonta vuelo hacia China o Taiwán.*

“Los empleos de los trabajadores contratados por las agencias están constantemente en peligro. Los trabajadores se toman con contratos consecutivos de corto plazo que duran entre 28 días y 3 meses y a veces tienen esos contratos durante años, aunque la legislación mexicana prohíbe esa práctica. Los contratos cortos facilitan el ‘contratar y despedir’. Si decae la demanda se puede simplemente despedir a los trabajadores cuando expiran sus contratos. Como resultado, los trabajadores viven en una atmósfera constante de inseguridad y miedo. Los contratos de corto plazo son especialmente perjudiciales para las mujeres porque se los utiliza como mecanismo para evitar pagar prestaciones de maternidad: cuando una chica queda embarazada simplemente no se le renueva el contrato. Cuando se le pregunta a una trabajadora qué cambio mejoraría su vida, inmediatamente dice: ‘¡Contratos permanentes!’”

- Este estudio de caso está tomado del informe *Clean Up Your Computer. Working Conditions in the Electronics Sector*, publicado por el organismo de ayuda CAFOD en 2004. La investigación que CAFOD llevó a cabo en Guadalajara contó con la colaboración de CEREAL, el Centro de Reflexión y Acción Laboral que lucha contra las violaciones de los derechos sindicales y proporciona asesoramiento legal y formación a los trabajadores y trabajadoras de México, incluyendo a los trabajadores de la industria electrónica de Guadalajara. CEREAL también investiga las condiciones de trabajo de otros sectores económicos y ayuda a los trabajadores a reforzar las prácticas democráticas en los sindicatos mexicanos.

Notas

(1) ECLAC, *Foreign Investment in Latin America and the Caribbean 1999*.

(2) *Business Week*, 6 de agosto de 2001.

(3) ECLAC, *Foreign Investment in Latin America and the Caribbean 1999*

(4) *Ibid.*

(5) La desigualdad medida con el coeficiente Gini era de 0,473 en 1984 y de 0,539 en 2000.

(6) *Financial Times*, 14 de diciembre de 2000.

(7) www.businesswire.com, 7 de enero de 2003.

(8) Información procedente de CEREAL.

(9) Todas las entrevistas a trabajadores y trabajadoras fueron llevadas a cabo por Harriet Paterson en el curso de un proyecto de investigación que se hizo para CAFOD. Salvo que se aclare lo contrario, la información que figura en esta sección del informe ha sido tomada de esa investigación.

(10) Información procedente de CEREAL.

(11) Fábrica mexicana donde se ensamblan productos para exportación.

(12) La lista fue proporcionada por la psicóloga Áurea Juárez Martínez, quien contrataba trabajadores y trabajadoras en una agencia de empleo denominada PAT (Personal Asociado Temporal).

(13) Por ejemplo, Paty, quien ahora tiene 47 años y está calificada y cuenta con experiencia para verificar circuitos, no ha podido encontrar nuevamente trabajo en ninguna fábrica.

(14) Contado por trabajadores y trabajadoras, entre ellas Lupe, de 28 años; Ramona, de 24; Mónica, de 26, todas contratadas por una agencia de empleo para desempeñar tareas en la fábrica de IBM; Jannet, de 20 años, contratada para trabajar en una fábrica de Flextronics; y Ana, de 27, contratada para trabajar en una fábrica de Pemstar.

(15) Mensajes electrónicos de HP a CAFOD, 7 de noviembre de 2003 y 11 de noviembre de 2003.

(16) No es su verdadero nombre.

SRI LANKA: Se desalienta duramente la existencia de sindicatos

Los derechos sindicales no se aplican

Sri Lanka tiene una serie de zonas francas de exportación y de zonas francas industriales creadas en los años noventa cuando se liberalizó la economía. Las empresas extranjeras y locales que invierten en las zonas disfrutan de las concesiones financieras que les hace el gobierno de Sri Lanka. La industria del vestido es la principal actividad de las zonas, que ha reemplazado a las actividades tradicionales como el té y el caucho y se convirtió en el mayor proveedor de divisas extranjeras del país. Sri Lanka produce ropa para las grandes marcas de los mercados estadounidense y europeo, incluyendo Tommy Hilfiger, GAP, British Home Stores, Victoria's Secret y Next.

En las zonas francas de exportación de Sri Lanka rara vez se respetan los derechos sindicales. La administración de las zonas corre por cuenta de la Junta de Inversiones (BOI) del gobierno que, además de ser un organismo donde se centralizan los trámites de los inversores, fija los salarios y las condiciones de trabajo. Si bien la legislación de Sri Lanka brinda a los trabajadores de las zonas los mismos derechos de afiliarse a sindicatos que a los demás trabajadores, en el pasado, la BOI desalentaba la afiliación sindical.

En un nuevo informe (1) de la CIOSL, publicado en marzo de 2004, se demostraron las graves falencias en la aplicación de las normas fundamentales del trabajo por parte de ese país. La ley que estipula el reconocimiento de los sindicatos para las negociaciones colectivas se ve socavada por excesivas demoras. El Departamento de Trabajo tarda en otorgar los certificados de membresía sindical. La ley sobre conflictos industriales (enmienda) de 1999, destinada a proteger a los trabajadores contra las medidas de discriminación antisindical no se aplica efectivamente y la multa máxima de US\$250 no es un disuasivo.

Desde que se adoptara la ley, se han comunicado muchos casos graves de discriminación antisindical, como el de la fábrica Cosmos Macky, en la zona franca de exportación Katunayake, una empresa conjunta de Corea/Sri Lanka que produce artículos deportivos y de esquí para exportación; el de Fine Lanka Luggage Ltd., que produce ropa para muchas empresas conocidas internacionalmente; el de la Bensiri Rubber Products Branch, una empresa de propiedad india que produce guantes quirúrgicos y bolsas de agua caliente para exportación; y el de Dulon Zippers, una empresa de propiedad coreana que fabrica cremalleras para exportación y para el mercado local. (2)

Los representantes sindicales dicen que la Comisión Laboral, presionada por la BOI, no toma medidas contra los empleadores que se niegan a reconocer a los sindicatos o a entablar negociaciones colectivas con ellos.

Los afiliados sindicales son regularmente objeto de intimidación -lo que incluye amenazas de golpizas por parte de los guardias de seguridad- y se advierte a los nuevos trabajadores que no deben afiliarse a sindicatos. En consecuencia, solamente una pequeñísima proporción de los trabajadores de las zonas francas de exportación está afiliada a sindicatos.

Dando una rápida respuesta al informe de la CISL, la BOI (3) sostuvo que la cantidad de sindicatos reconocidos dentro y fuera de las zonas francas de exportación había aumentado con la introducción del sistema de incentivos comerciales especiales de la Unión Europea, cosa que tuvo lugar a comienzos de este año.

Consejos de empleados

Los empleadores de Sri Lanka habitualmente crean consejos de empleados como sustitutos de los sindicatos. Los consejos son financiados por los empleadores que, de esta manera, pueden influir en las opciones de representación de los trabajadores y en la manera en que funcionan los consejos. En las zonas francas industriales se ha promovido la creación de dichos consejos.

Los consejos están reglamentados por la Junta de Inversiones (BOI), un organismo encargado del comercio y sin mandato legítimo para ocuparse de relaciones laborales. En sus directrices revisadas para la formación y el funcionamiento de los consejos de empleados (*Guidelines for the Formation and Operation of Employees' Councils*), publicadas en junio de 2002, la BOI estipula que si un sindicato representa al 40 por ciento de la fuerza laboral, entonces representa a los trabajadores en la negociación colectiva. Sin embargo, si el sindicato no satisface esa exigencia mínima, el consejo puede convertirse en el agente de la negociación colectiva, de ser autorizado por lo menos por el 40 por ciento de la fuerza laboral.

La BOI pide y recibe las nominaciones, toma las disposiciones necesarias para las elecciones y convoca las primeras reuniones de los consejos electos. Los consejos se deben registrar en la BOI y notificar los cambios que se produzcan. La BOI también se otorga el derecho de encargarse de la resolución de conflictos. Conforme con sus directrices, si un conflicto no se soluciona en el lapso de 30 días, el consejo eleva la cuestión al departamento de relaciones laborales de la BOI para la resolución del mismo.

Feroz campaña antisindical en Jaqalanka

En 2003 tuvo lugar una feroz campaña antisindical en la fábrica Jaqalanka Ltd., situada en la zona franca de exportación Katunayake (4). La finalidad consistía en evitar que los trabajadores se afiliaran al sindicato de la zona franca de exportación (Free Trade Zone Workers' Union - FTZWU). Los trabajadores de la planta Jaqalanka habían organizado un paro de actividades como protesta porque la fábrica no había pagado la tradicional "prima del festival". Hasta ese año, dicha prima, equivalente a un mes de sueldo, se había pagado todos los años desde que la fábrica comenzara a trabajar en 1978.

Los trabajadores de la planta decidieron afiliarse al FTZWU. Unos 220 del total de 400 trabajadores efectivamente lo hicieron. La campaña de la patronal contra el sindicato comenzó cuando se estaba preparando la votación para certificar el sindicato. La patronal intentó evitar que el sindicato obtuviera el 40 por ciento de los votos de los trabajadores, porcentaje necesario para que se lo reconociera como agente de negociación.

La BOI respaldó el enfoque de la patronal. En mayo, el Sr. Arjuna Mahendran, Director General de la Junta de Inversiones, junto con funcionarios de Katunayake de la BOI, efectuó una visita a la fábrica. Convocó a una reunión entre los recientemente elegidos miembros del consejo de empleados y algunos funcionarios del sindicato del sector, durante la cual el sindicato sostiene que el director aconsejó a los trabajadores renunciar al sindicato, afirmación que el presidente más tarde negó.

El 25 de junio, la patronal convocó al personal a dos reuniones donde le advirtió que no debía afiliarse al sindicato, formuló acusaciones falsas contra el sindicato, afirmando, por ejemplo, que el mismo era responsable del cierre de por lo menos cinco fábricas y pidió a los trabajadores que enviaran cartas al sindicato renunciando a su afiliación. Al día siguiente, la patronal le dijo al Secretario General y a dos miembros del consejo ejecutivo que debían renunciar al sindicato o renunciar a su trabajo. Pocos días más tarde, cuando trabajadores de Jaqalanka estaban reunidos en la oficina sindical para llevar a cabo una reunión, un desconocido en una motocicleta habría supervisado la asistencia a la reunión. Se supo que la motocicleta pertenecía a Jaqalanka International.

Antes de las elecciones, el sindicato hizo numerosas quejas por intimidación de parte del empleador, afirmando que éste en reiteradas ocasiones había amenazado con cerrar la planta si los trabajadores votaban a favor del sindicato. En la pizarra de la cantina apareció un anuncio que decía: "¿Está usted intentando que cierre esta empresa que lleva tantos años trabajando? No se equivoque al tomar su decisión." Por orden de la patronal, un supervisor hizo circular copia de una carta dirigida al Comisionado Adjunto de Trabajo y se pidió que la firmaran todos los trabajadores y funcionarios sindicales. La carta decía que los trabajadores de Jaqalanka renunciaban al sindicato, que

no querían un sindicato y que deseaban trabajar pacíficamente con la patronal. En la carta se afirmaba asimismo que los trabajadores no habían sido obligados a firmarla.

En las elecciones –la primera elección sindical que se debía llevar en una zona franca de exportación desde hacía bastante tiempo- la empresa hizo denodados esfuerzos para que los trabajadores no votaran. Agentes de los empleadores convocaron a los trabajadores y les recordaron: *“Esto no le interesa, ¿está claro?”* Grupos de hombres se agolparon cerca del lugar de las votaciones procurando a las claras intimidar a la mano de obra, principalmente femenina. Fue tal la intimidación que el 9 de julio, el día de las votaciones, solamente 17 de los 399 trabajadores fueron a las urnas, a pesar de que el sindicato contaba con 220 trabajadores afiliados. De esas personas, 16 votaron a favor del sindicato y un voto fue nulo.

Agresiones y hostigamiento

Si bien la patronal había conseguido el resultado que quería, la intimidación continuó luego de las elecciones. El 17 de julio, un gerente amenazó con matar al Secretario Sectorial del FTZWU. Diez días más tarde, esa persona fue agredida por cinco desconocidos luego de haber asistido a una reunión sindical. El 30 de julio, una afiliada sindical que había participado en las elecciones para la certificación del sindicato fue amenazada por cuatro desconocidos cuando regresaba a su casa del trabajo. Le preguntaron sobre su participación en el sindicato y le dijeron que si continuaba implicada en el mismo la matarían. Ambos incidentes fueron comunicados a la policía de Katunayake, la cual sostuvo que no eran ciertos.

La presión del movimiento sindical internacional hizo que el gobierno creara un equipo para investigar esa cuestión. La patronal estuvo de acuerdo en que se volvieran a realizar las elecciones. No obstante, dada la intimidación descrita anteriormente el sindicato consideró que no sería posible llevar a cabo elecciones libres. En cambio, procuró que se reconociera el sindicato sobre la base de una carta enviada por el sindicato sectorial en abril, que contenía 166 firmas de trabajadores confirmando su membresía.

Los trabajadores de la fábrica describieron el clima de temor e intimidación a auditores de Colombia, una empresa que compra ropa fabricada en Jaqalanka. Esos mismos trabajadores fueron posteriormente obligados a renunciar por hablar de su experiencia.

Justicia en Jaqalanka

En octubre finalmente se resolvió el conflicto, gracias a una campaña sindical internacional y a la intervención directa de la Fair Labour Association, una ONG que procura mejorar las condiciones de los trabajadores de fábrica de todo el mundo. La federación sindical internacional del textil - FITTVC- también presentó una queja ante la OIT en nombre de los trabajadores de la fábrica. La patronal de Jaqalanka aceptó reconocer el sindicato sectorial FTZWU como representante de sus trabajadores y poner término a las represalias contra los miembros sindicales. El sindicato acordó reclamar la suspensión de la queja presentada ante la OIT. El acuerdo se hizo cuando la Comisión de la Unión Europea estaba estudiando la solicitud de Sri Lanka para que se la incluyera en el sistema de incentivos especiales dentro del marco de su Sistema Generalizado de Preferencias.

Luego del conflicto de Jaqalanka, el gobierno de Sri Lanka hizo una serie de cambios en la política de relaciones industriales. En marzo de este año, la BOI publicó directrices⁵ que promueven el respeto de las normas fundamentales del trabajo y las buenas prácticas en las relaciones laborales, incluyendo el derecho de formar y pertenecer a sindicatos y el derecho de negociación colectiva. El sindicato FTZWU informa que ahora tiene mayor libertad para operar en las zonas y que ha tenido éxito en sindicalizar diez fábricas.

Sarah Perman

Notas

- 1 *Las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas en Sri Lanka*. CIOSL. Marzo de 2004
- 2 *Informe anual 2004*. CIOSL
- 3 *Daily News*. Sri Lanka. 10/03/2004
- 4 *Informe anual 2004*. CIOSL
- 5 *Informe anual 2004*. CIOSL
- 6 Información en el sitio web de la Campaña Ropa Limpia (Clean Clothes Campaign): www.cleanclothes.org

Workwear Lanka

Poco después de que se resolviera el conflicto de Jaqalanka a favor de la fuerza laboral, se supo que se había producido otro escándalo en materia de derechos sindicales en otra zona franca de exportación. El Sindicato de Empleados de las Zonas Francas de Exportación y de Servicios Generales (ex Sindicato de Trabajadores de las Zonas Francas de Exportación) puso de relieve un conflicto surgido en Workwear Lanka (Pvt) Ltd, donde se despidió o descendió de categoría a 100 trabajadores porque habían brindado respaldo al sindicato. La patronal sostuvo que ya no necesitaba a esos trabajadores pero, al mismo tiempo, contrató otros nuevos en una agencia.

La fábrica, situada en la zona franca de exportación Biyagama, produce guantes revestidos con caucho para exportación. En la fábrica hay unos 8.700 trabajadores, 60 por ciento de los cuales son mujeres. La patronal lanzó una campaña antisindical cuando 263 trabajadores de la fábrica se afiliaron al sindicato, en diciembre de 2003. Un centenar de trabajadores fueron despedidos, descendidos de categoría, trasferidos o suspendidos debido a que estaban afiliados al sindicato o a que simpatizaban con el mismo. Otros trabajadores fueron obligados a renunciar bajo amenaza de despido.

El gobierno, representado por la Comisión General del Trabajo, hizo diversas propuestas para solucionar el conflicto pero en el momento de preparar este informe todavía no se habían resuelto los problemas.