

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PERMANENTE
EN LA MAQUILA**

**CENTRO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, CENTRA/CENTRO
DE SOLIDARIDAD AFL-CIO
MARZO DE 1998**

**DINÁMICA DE LA ACTIVIDAD
MAQUILADORA Y
DERECHOS LABORALES EN EL SALVADOR
1998**

**Investigación realizada por:
Carolina Quinteros
Gilberto García
Roberto Góchez
Norma Molina**

CONTENIDO.

INTRODUCCIÓN

1. DINÁMICA DE LA ACTIVIDAD MAQUILADORA EN EL SALVADOR.

- 1.1. Papel de la maquila en la economía nacional
 - a) La actividad de la maquila en el Producto Interno Bruto (PIB).
 - b) La Importancia de la maquila en las cuentas del sector externo
 - c) La Evolución de la Actividad de la Maquila en los indicadores del corto plazo
- 1.2. El marco normativo de la actividad maquiladora
 - a) Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales.
- 1.3. Origen del capital
- 1.4. Ramas de actividad económica
- 1.5. Ubicación espacial de la actividad de maquila

2. EL EMPLEO GENERADO POR LA ACTIVIDAD MAQUILADORA

- 2.1 Características de la mano de obra empleada
- 2.2 Condiciones de trabajo

3. ESTRATEGIAS DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES.

- 3.1 Canales de demanda
- 3.2 La estrategia sindical
 - 3.2.1. Algunas características del trabajo de organización sindical realizado.
- 3.3 Nuevas estrategias de defensa de los derechos laborales
 - 3.3.1 Códigos de Conducta:
 - 3.3.2 Responsabilidad corporativa
 - 3.3.3 El monitoreo independiente
 - 3.3.4. Intentos de involucramiento de la sociedad civil
- 3.4 Alcances y limitaciones de la solidaridad internacional

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA.

ANEXOS

Introducción

La actividad maquiladora se ha convertido en una de las principales actividades económicas en El Salvador de la postguerra. Haber pasado de representar menos del 1% de las exportaciones en 1991, a más del 40% en 1997, así como la generación de 59 mil empleos directos para el mismo año, confirma esta apreciación.

La maquila también ha sido uno de los principales escenarios de conflictividad laboral en nuestro país desde 1992. A pesar de que muchos sectores niegan la existencia de prácticas sistemáticas de violación a los derechos laborales, las denuncias al respecto han sido significativas: los juzgados de lo laboral están saturados de demandas contra empresas de maquila, un buen número de las demandas recibidas en la Procuraduría del Trabajo de la Procuraduría General de la República (PGR) se realizan contra estas empresas, el Ministerio de Trabajo se encuentra en una situación similar y hasta los organismos de derechos humanos y organizaciones de mujeres, han sido fuentes receptoras del descontento. Varias maquiladoras han sido señaladas como responsables de hechos tales como el cierre repentino de las instalaciones y la huida de sus respectivos dueños sin cumplir sus compromisos salariales y laborales, intoxicaciones masivas producidas dentro de sus instalaciones, despidos masivos, etc.

El Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), desde el desarrollo temprano de la actividad maquiladora ha seguido paso a paso la dinámica de la misma. Ha participado activamente en diversos esfuerzos desde el estudio y análisis del fenómeno hasta acciones en conjunto con diversos sectores laborales nacionales e internacionales, que buscan de incidir en las condiciones de trabajo de este sector.

En este contexto, el presente documento se constituye en un nuevo esfuerzo del CENTRA, ahora con apoyo del Centro de Solidaridad AFL-CIO, para continuar en el análisis de la dinámica de la actividad maquiladora en El Salvador. Todo ello, con el interés de aportar elementos que contribuyan a la búsqueda de estrategias de defensa de los derechos laborales de las miles de mujeres y hombres que laboran en la maquila y a un esfuerzo por garantizar que el empleo que genera esta actividad sea digno y sostenible en el tiempo. No se pretende hacer boicot a la maquila ni rechazar a la inversión que se hace en esta área. Más bien, lo que se busca es que esa inversión garantice no solo el empleo, sino un empleo respetuoso de las leyes laborales nacionales y de los estándares mínimos de respeto a los derechos de los y las trabajadoras.

La presente investigación, tiene como objetivo fundamental ofrecer datos sobre la situación laboral en las maquiladoras instaladas en el país y sobre las estrategias de defensa que los y las trabajadoras de este sector han utilizado para reivindicar sus derechos. Creemos que a través del análisis de éstas, así como del conocimiento del sector y el marco general en que opera la maquila, pueden formularse ideas nuevas que contribuyan a la lucha que se realiza.

La investigación se realizó en dos fases. La primera consistió en recabar y actualizar información sobre las principales características de la actividad maquiladora, tales como: volumen del empleo generado, número de empresas, origen del capital, peso económico de la actividad y datos sobre la conflictividad laboral en el sector. Este trabajo significó la revisión documental existente en los archivos del Ministerio de

Economía, Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTyPS), PGR, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) y algunas otras instituciones. Así mismo, se realizaron entrevistas a líderes sindicales y de otras organizaciones sociales que trabajan activamente en el tema.

El segundo momento de la investigación consistió en la elaboración de una encuesta dirigida a trabajadoras de maquiladoras clasificadas como textiles, ubicadas en la Región Metropolitana de San Salvador, la Libertad y en la Zona Franca de El Pedregal, en el departamento de la Paz; en las cuales se trató de explorar el estado del cumplimiento de los derechos laborales. La encuesta se realizó en el mes de noviembre de 1997 y en total, se reunieron datos para 37 fábricas maquiladoras y se obtuvieron 754 boletas válidas. La muestra fue realizada bajo un riguroso proceso estadístico y a partir de los datos que el Ministerio de Economía tiene sobre las fábricas maquiladoras instaladas en el país. Para el análisis de los datos, en todo momento, se manejaron por separado las poblaciones de zonas francas y de recintos fiscales. Para la elaboración de la encuesta y el tabulado y análisis de los datos, se contó con el apoyo y coordinación del Instituto Universitario de Opinión Pública de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, IUDOP-UCA.

El presente documento se divide en varias secciones. En la primera se darán a conocer datos relativos al peso y la relevancia que la maquila ha adquirido en la economía nacional, dado su aporte a la cuentas nacionales y a la generación de empleo. La segunda estará referida a las condiciones laborales que se encontraron en la encuesta, especialmente en lo relacionado a horas trabajadas, salarios recibidos, libertad de organización sindical y trato. Esta sección mostrará los avances observados en el respeto a ciertos derechos, así como los problemas que aún persisten. La tercera sección estará dedicada al análisis de las estrategias de defensa manejadas hasta ahora por las organizaciones sindicales. En esta sección se intentará plantear nuevas propuestas que puedan ayudar a enriquecer el trabajo que se realiza. Estas novedades están basadas en experiencias concretas desarrolladas y probadas de alguna manera en nuestro país y en el área centroamericana, y que tienen que ver con los intentos de respuesta frente a la globalización de la economía. La maquila, nadie lo duda, es hija de la globalización y no es un fenómeno típicamente local; las estrategias para hacer cumplir con los derechos de los trabajadores deben estar, pues, acordes a este nuevo panorama.

Con este trabajo, quisiéramos aportar un instrumento de análisis que permita reflexionar y avanzar hacia nuevas formas de defensa de los derechos laborales en la maquila, dentro de un país cada vez más insertado en las dinámicas globales.

Finalmente, es necesario mencionar que este trabajo ha contado con la cooperación y la colaboración del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO. Quisiéramos reconocer especialmente el esfuerzo realizado por su Director para El Salvador, Rhett Doumitt, quien desde su sensibilidad y experiencia en el tema ha contribuido directamente al desarrollo y promoción de este trabajo.

Los autores.

Dinámica de la actividad maquiladora en El Salvador.

1.1. Papel de la maquila en la economía nacional

Desde 1992 la maquila ha cobrado cada vez más importancia dentro de la economía nacional salvadoreña. Su aporte se relaciona con el número de empleos generados, su papel en las cuentas nacionales y su creciente contribución al Producto Interno Bruto. La maquila se ha convertido, prácticamente, en la exportación más importante del país, más aún que el café.

La maquila, dada su importancia, ha sido incluida en el nuevo sistema de cuentas nacionales, base 1990. En ésta, aparece como un sector de la rama de la Industria Manufacturera y se le denomina: Servicios Industriales de Maquila. En las estadísticas del sector externo, aparece también como un rubro más de la balanza comercial.

Hay que precisar que el tratamiento que recibe la maquila en el Manual de Contabilidad Nacional, Rey. 4 y en el Manual de la Balanza de Pagos en su quinta edición¹, es de “bienes enviados para ser elaborados en el extranjero” y “bienes para transformación”, respectivamente. Según esta clasificación, se considera a la maquila como una excepción al concepto de traspaso de la propiedad de las importaciones y exportaciones propia mente dichas. Esto es así, dado que las empresas maquiladoras reciben bienes semielaborados de empresas contratantes -en su mayoría extranjeras- para que realicen alguna fase del proceso productivo y luego son reenviados a éstas; es decir que esos bienes, ya sea semielaborados o terminados, nunca dejan de ser propiedad de las empresas contratantes, a pesar de haber sido importados y de haber sufrido transformaciones.

La maquila, también se ha incluido en los indicadores de corto plazo de la economía. El BCR construye un índice mensual del sector -índice de la Maqui/a- que es parte integrante del Índice de Volumen de la Actividad Económica de la Industria (IVAE industria) y éste, a su vez, es integrante del IVAE general de la economía.

a) La actividad de la maquila en el Producto Interno Bruto (PIB).

Como ya se mencionó, la maquila aparece registrada en las cuentas nacionales como parte constituyente de la Industria Manufacturera y del Producto Interno Bruto. Por lo tanto, es necesario analizar la importancia que tiene esa actividad en ambos. Las características de las cuentas nacionales de los servicios industriales de maquila, se detallan en el cuadro No 1.

El Valor Bruto de Producción (ver cuadro No. 1) de la maquila, representa la producción bruta que hacen las empresas maquiladoras a nivel local o el componente nacional de las exportaciones de maquila. Este VBP corresponde, a su vez, al valor de las exportaciones netas de maquila. Es decir, se obtiene de la diferencia entre las exportaciones e importaciones brutas en concepto de maquila.

¹ BCR. Boletín Económico. Tratamiento Metodológico de los servicios de maquila en las cuentas nacionales, base 1990 Depto de Cuentas Macroeconómicas, abril, No 82, San Salvador. 1995.

Al respecto, hay que hacer una aclaración metodológica. Para efectos de la estimación del VBP de la maquila, los datos de que dispone el BCR son: el valor de las exportaciones brutas y el valor de la producción local, según lo declarado por las empresas.

En el cuadro No. 2, puede verse que el Valor Bruto de Producción representa solamente un porcentaje cercano al 25% de las exportaciones brutas de maquila, lo que quiere decir que a cada USD \$100 de exportaciones, se les incorpora un componente nacional de 25 dólares y uno importado de 75. Estos datos señalan que la maquila es una actividad que demanda una gran cantidad de insumos importados y que incorpora un bajo nivel de producción local.

Cuadro No. 1
Características de las Cuentas Nacionales de los
Servicios Industriales de la Maquila 1997

Exportaciones de Maquila - Importaciones de Maquila = <i>(Exportaciones netas de maquila)</i>	Valor Bruto de Producción local (VBP)
Valor Bruto de Producción local (VBP) =	Valor Agregado (77.7%) + Consumo Intermedio local (22.3%)*
Valor Agregado (VA) =	Remuneraciones (70.7%) + Excedente bruto de explotación (29.3%)
Consumo Intermedio local (CI) =	Materia Prima Nacional (26.20%)+ Servicios y otros gastos locales (73.80%): combustible, lubricantes, electricidad, agua, teléfono, reparación y mantenimiento de maquinaria, alquileres, pagos de primas de seguros, servicios profesionales, valor de material de empaque y repuestos.

Nota: A partir de 1993 se consideró que el consumo intermedio representaba el 22.3% del VBP. Anteriormente se había estimado en 11.2%.

FUENTE: Elaboración propia en base a BCR. Boletín Económico. Tratamiento Metodológico de los servicios de maquila en las cuentas nacionales, base 1990. Depto. de Cuentas Macroeconómicas, abril, No. 82, San Salvador. 1995.

El Valor Bruto de Producción se descompone a su vez en Valor Agregado y en Consumo Intermedio local; el Consumo Intermedio es la demanda local de bienes y servicios que hacen las maquilas; por su parte, el Valor Agregado constituye el valor propiamente añadido por las empresas maquiladoras, el cual se distribuye entre las remuneraciones al factor trabajo y el excedente bruto de explotación -o remuneraciones al capital.

Cuadro No. 2
Importancia relativa de la Maquila en la Industria y el PIB, varios años
(en porcentajes)

Años	CI maq / CI ind.	Va maq / Va ind.	VBP maq / Xmaq	VA maq / Xmaq	VA maq / PIB
1990	0.14	1.65	23.61	21.28	0.36
1991	0.17	1.90	18.88	16.93	0.42
1992	0.29	2.62	21.26	18.77	0.62
1993	0.92	3.58	24.75	19.24	0.80
1994	1.21	4.76	25.19	19.59	1.04
1995	1.61	5.82	23.9	18.25	1.24

Nota: **maq** hace referencia a la maquila e **ind** hace referencia a la industria.

FUENTE: Elaboración propia en base a Revista Trimestral. BCR. Varios números.

Las primeras básicamente estarían constituidos por sueldos y salarios y las segundas serían un aproximado de las ganancias brutas de los empresarios del sector. El valor agregado de los servicios de la maquila puede ser un indicador de la importancia del sector en la generación directa de remuneraciones a los factores trabajo y capital. El consumo intermedio de la maquila, en cambio, puede dar una idea sobre su papel como actividad dinamizadora de la economía; es decir, a su aporte en la generación de demanda sobre otros sectores o ramas de la economía nacional.

Según investigaciones llevadas a cabo por el Banco Central de Reserva en 1994 (ver cuadro No 1), el consumo intermedio de la maquila alcanza el 22.3% del Valor Bruto de Producción. Es decir, por cada 100 dólares de producción generados internamente (VBP), 22 dólares son para pago de bienes y servicios adquiridos localmente y se deduce, por tanto, que los otros 78 dólares constituyen propiamente el valor agregado. Entonces, la producción local -bruta- de la maquila está esencialmente formada por valor agregado y, en una menor proporción, por consumo intermedio.

Hay que acotar, que el consumo intermedio local es la demanda que hacen las empresas maquiladoras a otras empresas locales, lo que no quiere decir que todo lo demandado sea producido localmente, ya que las empresas locales proveedoras de bienes o servicios pueden haberlos importado.

El consumo intermedio, como se puede apreciar en el cuadro No.1 se encuentra constituido principalmente por demanda de servicios. El valor agregado, según las mismas investigaciones, se encuentra distribuido en un 70.7% en sueldos y salarios y en un 29.3% en excedente bruto de explotación, lo que parece apoyar el hecho que es una actividad generadora fundamentalmente sueldos y salarios, dato que de por sí solo no indica nada del nivel de remuneraciones existentes, ni de los niveles de rentabilidad de la actividad.

Como puede verse en el Cuadro No. 2, al relacionar el valor agregado de la maquila con el Producto Interno Bruto, puede apreciarse que ésta ha mantenido un comportamiento

ascendente; sin embargo las cifras indican que su importancia todavía es modesta, ya que solo representan alrededor del 1% durante el período.

Al analizar el porcentaje que representa el VA de la maquila en el valor agregado total de la industria manufacturera, puede también observarse que su contribución ha aumentado constantemente, pero que aún representa un porcentaje pequeño (5%), lo cual relativiza su importancia. Este dato, indicaría que el resto del sector industrial conserva una importancia mayor en la generación de remuneraciones a los diferentes factores. Con estos datos, podemos deducir que la maquila, a pesar de mantener un comportamiento ascendente y de conferírsele una enorme importancia en la generación remuneraciones (principalmente salarios), representa todavía una pequeña fracción del valor agregado generado en toda la economía y en la rama de la industria.

Igualmente, el Consumo Intermedio maquilero es sólo una pequeña fracción del Consumo Intermedio de la industria manufacturera, ya que para 1995 ha llegado a representar tan solo el 1.7% del total de la manufactura. Con esto se evidencia que el impacto de la maquila como demandante de insumos, tampoco es tan significativo para la economía y que su efecto sobre otros sectores nacionales es mínimo. En suma, ésta se caracteriza por tener un pobre nivel de encadenamiento con otros sectores, con lo cual se refuerza el cuestionamiento que se le hace a la supuesta capacidad de la maquila como dinamizadora de la economía. Por el lado de su oferta, tampoco parece haber indicios que produzca una gran cantidad de insumos para otros sectores económicos, ya que su producción se exporta casi en su mayoría.

b) La Importancia de la maquila en las cuentas del sector externo

Como ya se mencionó, a partir de 1990 las exportaciones totales por concepto de la maquila son incorporadas en la balanza comercial como parte integrante de las exportaciones totales, pero, a su vez, las importaciones por el mismo concepto se detallan por separado.

Cuando se analiza la importancia creciente de las exportaciones de maquila en la economía, se hace referencia generalmente a las exportaciones brutas, es decir a las exportaciones totales, sin descontar las importaciones que demanda este sector. Este análisis resulta superficial y sobredimensiona su importancia.

El peso relativo de las exportaciones brutas de maquila sobre las exportaciones totales (ver cuadro No. 3) ascendía al 44.5% en 1997. Empero, si se atiende al peso de sus exportaciones netas, es decir restando de las exportaciones e importaciones brutas, puede verificarse que representan una cifra significativamente menor, ya que para 1997 eran ligeramente superior al 12% de las exportaciones totales.

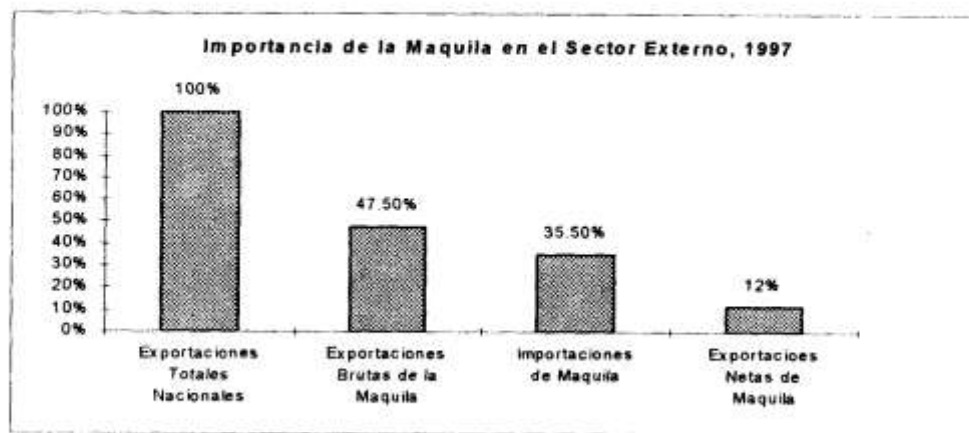
Cuadro No. 3
Sector Maquila
Importancia de la Maquila en las Cuentas del Sector Externo
(en millones de US \$ dólares), varios años

año	X totales	X maquila	M maquila	X netas maquila (X-M)	Xnetas de maq/Xmaq (%)	Xnetas de maq/Xtotales (%)	X brutas maq/Xtotales (%)
1990	661.48	81.08	59.08	22.00	27.13	3.33	12.26
1991	721.79	132.33	107.26	25.06	18.94	3.47	18.33
1992	795.51	198.00	156.00	42.01	21.22	5.28	24.89
1993	1,032.10	290.10	221.25	68.85	23.73	6.67	28.11
1994	1,249.38	430.38	321.97	108.41	25.19	8.68	34.45
1995	1,652.00	646.61	473.01	173.60	26.85	10.51	39.14
1996	1,788.40	764.10	550.60	213.50	27.94	11.94	42.73
1997	2,374.00	1,056.80	765.70	291.10	27.55	12.26	44.52

Nota: **M** son importaciones, **X** son exportaciones.

FUENTE: Elaboración propia a partir de Revista Trimestral del BCR.

Gráfico No. 1



Fuente: Elaboración propia con base a datos del BCR.

Otro elemento que se deduce del cuadro No. 3 y que ya se había señalado anteriormente, es que las exportaciones netas de maquila, que son aproximadamente iguales al VBP del sector, representan alrededor de la cuarta parte del valor de las exportaciones brutas maquileras, lo que indica una baja incorporación del componente nacional a las exportaciones totales. La maquila es pues, una actividad muy importante en la estructura exportadora del país, que presenta un gran dinamismo y crecimiento; sin embargo al atender a las cifras netas, la maquila tiene una contribución considerablemente menor a las exportaciones del país de lo que parecen señalar sus exportaciones brutas, esto se debe a que es una actividad que demanda una gran

cantidad de importaciones y, por tanto, puede inferirse que su contribución efectiva a la generación de divisas es relativamente menor a la supuesta.

c). La Evolución de la Actividad de la Maquila en los indicadores del corto plazo

Tal como se mencionó al inicio de éste apartado, la actividad de la maquila es medida mensualmente por un indicador de corto plazo llamado Índice de la Maquila, que es integrante del IVAE de la Industria Este indicador, permite “tomar el pulso” a esta actividad en el corto plazo, sin embargo por la naturaleza de su cálculo presenta algunas limitaciones. El IVAE general y los IVAE sectoriales buscan medir en el corto plazo los volúmenes de la actividad económica de diferentes sectores y no tanto la evolución de su precios ni del valor de su producción.

El Índice de la Maquila es obtenido de las exportaciones netas que registra el Centro de Trámites de las Exportaciones (CENTREX) del Banco Central de Reserva, las cuales son deflatadas por el índice de precios al por mayor, base 1978. Al respecto hay algunos señalamientos² que indican dos limitaciones importantes del indicador: en primer lugar, utiliza el Índice de Precios al por Mayor, que ya presenta obsolescencia y no es lo suficientemente representativo. Una segunda limitación es que el indicador solamente mide la evolución de las exportaciones netas en concepto de maquila, lo que no alcanza a medir cambios en las inversiones, en la tecnología y en otras innovaciones que puedan darse. Sin embargo, al ser el único indicador disponible para “medir el pulso” del sector, es necesario su uso, guardando las reservas del caso.

Gráfico No. 2



FUENTE: Elaboración propia en base a IVAE. BCR. Varios Números.

En el gráfico No. 2, puede verse la tendencia del Índice de la Maquila. Las tasas de crecimiento, señalan a éste sector como uno de los más dinámicos de la economía, ya que mantuvo tasas de más de dos dígitos, incluso cercanas al 70%, en algunos períodos. En el mismo gráfico, también puede verse que la maquila fue afectada por la desaceleración de la economía, ya que experimentó reducciones en sus niveles de

² Moreno, R. Y Gochez, R. La Actividad de la Maquila en la Economía Salvadoreña. Actua lidad Económica No. 3. Enero 1997 FUNDE.

crecimiento hasta llegar a presentar sus menores tasas - cercanas al 10% - en 1996. En ésta desaceleración, no sólo han influido elementos internos. También estuvieron presentes factores externos sumamente importantes, tales como la entrada en vigencia del TLC, la devaluación mexicana y la entrada de nuevos países competidores de maquila.

Para 1997, el sector presenta ya signos de recuperación. Para noviembre de 1997, ha vuelto a presentar tasas de crecimiento equivalentes al 36.25%, mucho mayor que la registrada un año antes (en noviembre de 1996, ésta fue de tan solo el 10.47%).

El sector de la maquila se presenta como el más dinámico de la economía salvadoreña, presentando elevadas tasas de crecimiento durante la década de los noventa. Por las características del indicador, es a su vez una muestra de que el volumen de las exportaciones presenta un crecimiento constante a pesar de los altibajos que experimentó la actividad en 1996.

1.2. El marco normativo de la actividad maquiladora

Existen dos modalidades para las fábricas maquiladoras: recintos fiscales y zonas francas. Por zonas francas se entiende un : “..espacio o área geográfica extraterritorial (establecida así) para efectos tributarios específicamente definidos, en el que se establecen empresas nacionales o extranjeras que se dedican primordialmente a la exportación y a proveer ciertos servicios vinculados al comercio internacional y actividades conexas o complementarias a ellas. Los productos de estas empresas se hayan libres de impuestos pero tienen restricciones para ingresar a la economía interna del país en que se encuentre la zona franca.”³

Hay que precisar, que parte de la recuperación de los niveles de crecimiento del sector en 1997 se deben a los efectos aritméticos de compararse con los niveles excepcionalmente bajos de 1996.

El recinto fiscal, en cambio, se define como espacio industrial, fuera de las zonas francas, que goza de los mismos beneficios fiscales que éstas y están sujetos a normas de control para asegurar que la totalidad de su producción sea exportada. Los empresarios maquileros gozan de exoneración de los impuestos de importación, exportación y de los impuestos sobre la renta. En el caso de los inversionistas extranjeros, además gozan de libre repatriación de ganancias.

El marco normativo de la actividad maquiladora esta plasmado en la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales. Sin embargo, a pesar que esta define aspectos muy particulares referentes a la actividad maquiladora en cuanto a incentivos, deberes y obligaciones de quienes las promuevan o administren, régimen aduanero, así como de las obligaciones y sanciones a quienes irrespeten lo ahí planteado, existen una serie de leyes que afectan a la actividad de maquila, tales como el Código de Trabajo, el Código Penal, la misma Constitución Política y los Convenios de la OIT ratificados por el país. Por su parte, la Constitución de la República, enmarca a la actividad maquiladora dentro del conjunto de actividades económicas que se desarrollan en el país. En ese sentido, la

³ FUNDE “La actividad de la maquila en la economía salvadoreña”, Actualidad Económica enero 1997, San Salvador.

maquila no goza de ninguna excepción en materia de la obligatoriedad de cumplimiento a los derechos sociales vinculados al trabajo, pese a que en algunos casos se planteó la posibilidad de que la maquila fuera colocada en una categoría de extraterritorialidad, desde la cual, no se vería afectada por la misma. La Constitución brinda un marco desde el que se pueden regular la actividad de la maquila, de la misma forma que cualquier actividad económica desarrollada en el territorio nacional⁴.

Por otro lado, desde la reforma a la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales, ha quedado explícito que la actividad laboral y los derechos ‘obligaciones de las trabajadoras (es) de la maquila, está regulada y protegidos específicamente en el Código de Trabajo.

a) Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales.

La Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales es una Ley especial que regula el quehacer de las empresas maquiladoras instaladas en el país. En ella se otorgan beneficios fiscales y arancelarios de los entes económicos (personas naturales y jurídicas, nacionales y extranjeras) dedicados a la prestación de servicios de ensamblaje de productos para la exportación.

La Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales es el instrumento que especifica detalladamente quienes pueden ser clasificados como beneficiados de la misma. De ella se excluyen aquellas personas que se dedican a actividades como manejo de agencias de viajes y líneas aéreas, transporte aéreo, marítimo y terrestre, actividades regidas por leyes bancarias y/o financieras y servicios no vinculados con el comercio internacional. Asimismo, la Ley es clara en excluir de sus beneficios a las empresas que son beneficiarias de la Ley de Reactivación de las Exportaciones.

Entre las actividades que no pueden desarrollarse en Recintos Fiscales y Zonas Francas se mencionan la explotación de petróleo y gas natural, la pesca de especies marinas o de agua dulce, hoteles, minería en su fase de extracción, actividades vinculadas a materiales que causen contaminación o de carácter explosivo y/o radioactivo y cultivo, procesamiento “comercialización de especies de flora y fauna protegidas o prohibidas por convenios o Leyes especiales.

Entre los beneficios de quienes desarrollen, administren y hagan uso de las zonas francas y recintos fiscales están:

- Exención total del impuesto sobre la renta por un período de quince años (aplicables tanto a la sociedad titular como a los socios individualmente, respecto a las utilidades o dividendos provenientes de la actividad favorecida).
- Exención total de los impuestos que graven la importación de maquinaria, equipo, herramientas, accesorios, etc.
- Libre internación en las zonas francas y recintos fiscales de materias primas, partes y piezas para el ensamblaje.
- Exención total por un período de diez años, prorrogables por igual plazo, de los impuestos que graven combustibles y lubricantes a utilizarse en la actividad favorecida.

⁴ Anner, M. S. “La maquila y el monitoreo independiente en El Salvador” GMIES, San Salvador, abril 1998.

- Exención total de los impuestos municipales, sobre el activo y el patrimonio de la empresa, por un período de diez años, prorrogables por igual plazo.

En cuanto al régimen aduanero, la Ley permite la subcontratación de empresas, poniendo un plazo de seis meses para entrega de la producción. Para efectos de los derechos laborales, la Ley establece claramente la vigencia del artículo 5 del Código de Trabajo, el cual determina la responsabilidad solidaria del contratista y del subcontratista por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores y trabajadoras empleados.

A partir de las reformas a la Ley, aprobadas en enero de 1996, la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales cuenta con un instrumento importante de defensa de los derechos laborales, que aún no ha sido utilizado. Esta es una especie de cláusula social, que se ubicaría en los artículos 31, 32 y 33 de dicha ley. En términos sencillos, la Ley plantea que el Ministerio de Economía podrá multar, suspender o revocar los beneficios fiscales, arancelarios y aduanales, en caso de incumplimiento de las obligaciones plasmadas en la Ley, entre las cuales figuran los derechos establecidos en el Código de Trabajo.

La forma de hacer efectiva esta sanción, es mediante la información proporcionada por instituciones públicas o el mismo Ministerio. Las instituciones públicas a que se refiere la Ley, perfectamente pueden ser el Ministerio de Trabajo, La Procuraduría General y La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, entre otras.

1.3. Origen del capital

Tradicionalmente, la maquila se ha relacionado con inversionistas extranjeros y de hecho, pese a que la mayoría sí son de origen nacional, un importante número de fábricas de este tipo, son de capital no salvadoreño. En el cuadro No. 4 puede verse la forma en que están distribuidas las nacionalidades de las inversiones en maquilas. Las empresas salvadoreñas son mayoría tanto en las zonas francas como en los recintos fiscales.

Cuadro No. 4
DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS EN ZONAS FRANCAS Y RECINTOS
FISCALES POR ORIGEN DEL CAPITAL, 1997

ORIGEN DEL CAPITAL	NUMERO DE EMPRESAS	
	Recinto F.	Zona Franca
Corea	2	7
EE.UU.	9	10
Francia	0	1
Guatemala	1	0
Hong Kong	1	0
No datos	22	7
Panamá	0	1
China Taiwan	3	3
El Salvador	127	12
El Salvador parciales	5	2
TOTALES	213	

Fuente: Elaboración propia, con base a datos del departamento de Monitoreo del Ministerio de Economía.

20

En el cuadro No. 4 puede verse que la presencia de fábricas de capital salvadoreño es mayor en los recintos fiscales. En ambos casos, las salvadoreñas y las parcialmente salvadoreñas, son mayores en número que las de otros países, sin embargo, su peso respecto al total es diferente en cada caso. En recintos fiscales su presencia llega al 77% del total, mientras que zonas francas solamente representan la tercera parte.

Cuadro No. 5
DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA,
UBICADOS EN ZONAS FRANCAS Y RECINTOS FISCALES.

RAMA DE ACTIVIDAD	NUMERO DE EMPRESAS	
	Recinto F.	Zona Franca
Agrícola p/exportación	14	0
Agroindustria	4	0
Alimentación	1	0
Calzado	1	0
Comercio de Textiles	3	0
Electrónica	0	1
Ensamblaje electrónico	1	0
Estuches de joyas	0	1
Lavandería	1	0
Metales	3	0
Plásticos	0	1
Reciclaje	1	0
Tela y plástico	0	1
Textil	117	37
Varios	7	0
No datos	17	2
SUB-TOTALES	170	43
TOTALES	213	

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Departamento de Monitoreo del Ministerio de Economía.

21

Vale la pena mencionar que las empresas ubicadas en zonas francas son las que presentan una escala de producción mayor. Si ésta es medida por el número de personas contratadas, las zonas francas reúnen un promedio de 604 trabajadoras(es) por planta, mientras que los recintos fiscales solamente a 194. Por otro lado, las empresas ubicadas en zonas francas presentan mayor estabilidad en cuanto a los pedidos de producción y podrían, en principio, ofrecer un poco más de estabilidad a sus trabajadoras (es).

1.4. Ramas de actividad económica de la maquila en El Salvador

Como puede verse en el cuadro anterior, la mayoría de las fábricas maquiladoras están clasificadas dentro de la industria textil; 154 de 213 maquiladoras instaladas en el país, son textiles. En recintos fiscales representan el 68%, mientras que en zonas francas, el 86%.

1.5. Ubicación espacial de la actividad de maquila

El Salvador, a partir del período en el que se inicio el proceso de industrialización bajo el marco de las políticas de “Sustitución de Importaciones”, empezó a experimentar un rápido proceso de urbanización, principalmente en el Área Metropolitana de San Salvador (que incluye 13 municipios periféricos a San Salvador). Cuarenta años

después de iniciado este proceso, las fronteras urbanas de la Región Metropolitana, alcanzaron un total de 24 municipios⁵.

En la actualidad, esta Región Metropolitana de San Salvador (RMSS) es un reflejo de las disparidades territoriales y sociales del país. Un área equivalente al 5% del territorio nacional alberga al 30% de la población total, al 40% de la Población Ocupada y genera el 53% del PIB nacional. La Economía de la Región Metropolitana de San Salvador

Esta situación se encuentra cerca de un umbral crítico, más allá del cual, las consecuencias sociales y económicas atentarían contra la gobernabilidad y sostenibilidad del desarrollo del país. Es necesario considerar que la degradación ambiental impactan principalmente en los sectores sociales de menores ingresos, que además de verse desfavorecidos en la repartición de la riqueza, son también los principales afectados por las consecuencias del deterioro de los recursos naturales.

Bajo este marco, es interesante recordar que uno de los principales argumentos del incentivo a las actividades de maquila fue llevar fuentes de empleo a poblaciones rurales afectadas por el desempleo. En una dirección contraria, la lógica del mercado ha incentivado el desarrollo de esta actividad con características urbanas y metropolitanas, reforzando el proceso existente de concentración de las actividades económicas en la RMSS (ver cuadro No. 6). A excepción de la Zona Franca de “El Pedregal”, en La Paz y la posible instalación de la Zona Franca “La Concordia” (Proyectada para generar 10 mil empleos) en Jiquilisco, Usulután, las empresas de maquila se han asentado en el tejido urbano de la RMSS.

Es importante reflexionar sobre las intenciones de los promotores de esta actividad, de diversificar las ramas de la misma (fundamentalmente bajo la clasificación de textil) hacia metales, electrónica, farmacéutica y otras. Para ello, es importante traer a memoria los efectos que un proceso similar significó para la frontera norte de México; donde, al finalizar el programa “Braceros” en 1965, se empezó a incentivar la actividad maquiladora en actividades que significarían transferencia tecnológica. Sin embargo, la falta de regulaciones ambientales o el incumplimiento de las mismas ha significado enormes costos sociales por la contaminación de los ríos Tijuana, Nogales y Grande⁶. Esto se refleja en la enorme incidencia de enfermedades congénitas, deformaciones, diversos tipos de cáncer y otras patologías, asociadas a la grave contaminación del aire, la tierra y el agua en las ciudades fronterizas

La lección a aprender es que deben elaborarse políticas específicas que permitan que esta actividad contribuya a un desarrollo económico y social de manera sostenible y equilibrada en el territorio.

⁵ García G. et al. PRISMA/USAID (1997).

⁶ Ruíz M. y García G. Condiciones Laborales de Mujeres y Menores en las Plantas de la Maquila Coreana y Taiwanesa en El Salvador. CENTRNPDPHYLS-UITNCARECEN (1995).

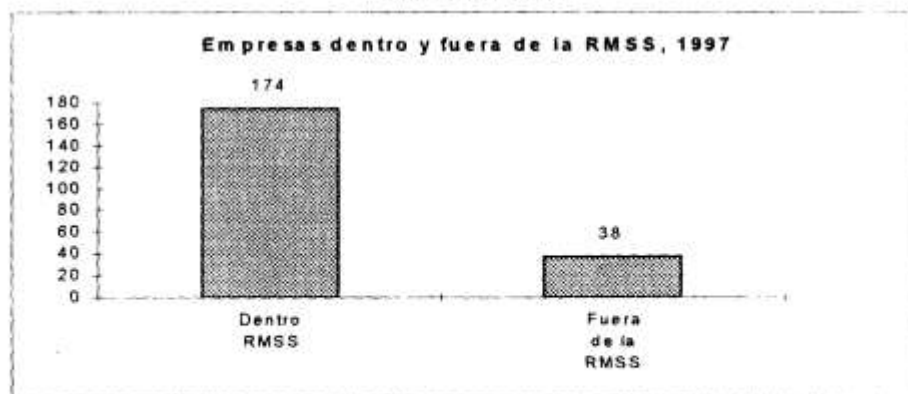
Cuadro No. 6
DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS Y EMPRESAS UBICADAS EN ZONAS
FRANCAS Y RECINTOS FISCALES POR MUNICIPIOS. 1997.

MUNICIPIOS	Empleos	Nº de empresas
FUERA DE LA RMSS:		
Ahuachapán, Ahuachapán	110	1
Ahuachapán, Ataco	35	1
Ahuachapán, Tejutla	7	1
La Libertad, Corral blanco	31	1
La Libertad, Jayaque	57	1
La Libertad, Ciudad Arce	409	1
La Libertad, Sitio del Niño	60	1
La Paz, Comalapa	45	1
La Paz, La Herradura	35	1
La Paz, San Luis Talpa	24	4
La Paz, San P. Masahuat	3654	10
La Paz, Zacatecoluca	28	1
La Unión, Punta Gorda	56	1
Santa Ana, Metapán	254	4
Santa Ana, Santa Ana	1145	4
Sonsonate, Acajutla	316	3
Sonsonate, Armenia	119	1
Sonsonate, Sonsonate	115	1
TOTAL FUERA RMSS	6500	38

REGIÓN METROPOLITANA DE SAN SALVADOR:		
La Libertad, Antiguo Cuscatlán	5733	29
La Libertad, Colón	6922	15
La Libertad, Santa Tecla	2490	12
San Salvador, Apopa	606	2
San Salvador, Ciudad Delgado	308	2
San Salvador, Cuscatancingo	187	1
San Salvador, Ilopango	10440	20
San Salvador, Mejicanos	748	4
San Salvador, San Marcos	9893	15
San Salvador, San Martín	250	1
San Salvador, San Salvador	5880	44
San Salvador, Santo Tomás	252	1
San Salvador, Soyapango	8792	28
TOTAL RMSS	52501	174
nd	61	1
TOTAL NACIONAL	59062	213

FUENTE: Elaboración propia con base a datos del Departamento de Monitoreo, Ministerio de Economía. Octubre 1997

Gráfico No. 3



Fuente: Cuadro No. 7

2. El empleo generado por la actividad maquiladora

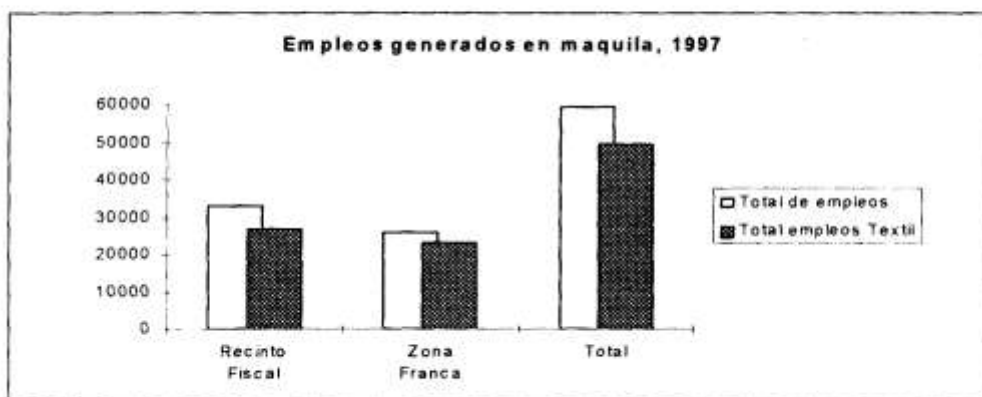
Según datos del Ministerio de Trabajo, el total de empleos generados por la maquila asciende a más de 59,000 puestos de trabajo. En concordancia con los datos sobre las actividades productivas a las que se dedican, la distribución por zonas francas y recintos fiscales y ubicación espacial de las fábricas maquiladoras instaladas en el país, puede verse que la mayoría de estos empleos están ubicados dentro de la rama textil (49,602), dentro de recintos fiscales (33,086) y en el RMSS (52,501). Ver cuadro No. 7

Cuadro No. 7
Empleos Generados en maquila, 1997

	EMPLEOS		Total
	Recinto F.	Zona Franca	
Total de empleos	33086	25976	59062
Total empleos Textil	26601	23001	49602

Fuente: Elaboración propia con base a datos de PRISMA/USAID y Departamento de Monitoreo, Ministerio de Economía.

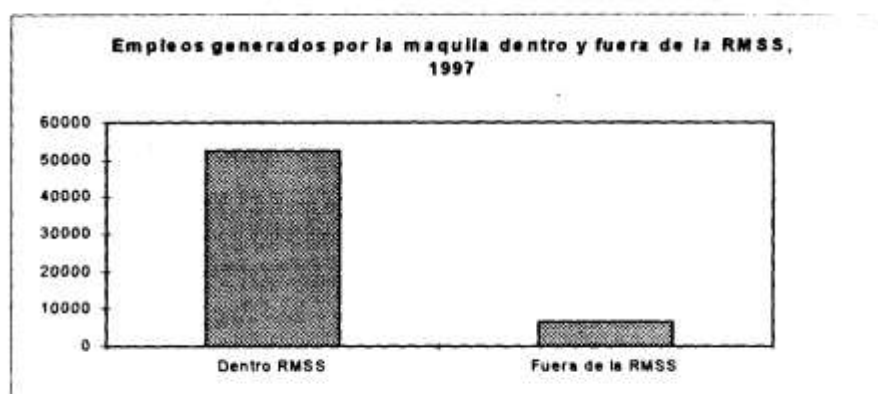
Gráfico No. 4



Fuente: Encuesta

26

Gráfico No. 5
EMPLEOS DE MAQUILA DENTRO Y FUERA DE LA RMSS, 1997



FUENTE: Cuadro N° 6

Es interesante valorar el impacto del empleo maquilero dentro del sector industrial manufacturero, donde se clasifican a la mayoría de las maquiladoras. Según algunas

investigaciones que han intentado calcular el PIB metropolitano a partir de la PEA el total de esta industria (incluyendo maquila) habría aumentado en 33 mil puestos de trabajo entre 1992 y 1997. Es decir, habría pasado de cerca de 250 mil empleos, a un total de 283 mil. 59 mil de esos empleos han sido generados por la maquila, lo cual significa que la industria manufacturera en sí, estaría contando con una cantidad cercana a los 224 mil puestos de trabajo, 26 mil menos que en 1992. De esta manera, la industria manufacturera habría perdido por lo menos 26 mil puestos de trabajo vinculados a los cierres de empresas, nuevas formas de organización de la producción, reducciones de personal, etc. Estos puestos han sido repuestos por la maquila⁷.

Estos cálculos coinciden con las declaraciones de la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI), que en marzo de 1996¹⁰ manifestó que la tendencia de la industria tradicional era a la reducción de su personal y no a la contratación. Es claro que estos 27 mil puestos de trabajo que la maquila ha repuesto a la industria manufacturera están por debajo de las condiciones laborales anteriores. Independientemente de la precariedad laboral del sector industrial en comparación con otros países, los ritmos de trabajo, las condiciones del mismo, las posibilidades de organización, los niveles de contratación colectiva y las prestaciones sociales, están indiscutible por encima de los estándares en la maquila.

Cuadro No. 8
Peso del Empleo en Maquila Sobre La Industria Manufacturera
Nacional y en la RMMS. 1997

Ubicación	Empleo Manufactura	Empleo maquila	% del empleo de maquila/manufactura
RMSS	165,912	52,501	31.64%
Resto país	112,246	6,500	5.79%
Nacional	278,933	59,062	21.17%

Fuente: Elaboración propia con base a datos de PRISMA/USAID y Departamento de Monitoreo, Ministerio de Economía.

El cuadro anterior nos muestra que el peso del empleo en la maquila dentro del sector manufacturero, es mucho mayor dentro de la Región Metropolitana de San Salvador. Si en el total nacional la maquila representa el 21% del empleo industrial, en la RMSS representa un 31% mientras fuera de esta, sólo el 5%. Esto significa de que de cada 3 empleos del sector manufacturero en la RMSS, 1 es de maquila, mientras que fuera de este la relación es de 20 a 1.

2.1 Características de la mano de obra empleada

Una de las herramientas más importantes para quienes están interesados en acciones a favor de las y los trabajadores de la maquila, es conocer las características de esa población. Una estrategia sindical no puede ser igual si se trata de trabajadores de la construcción o de la maquila, no sólo por las diferencias en las condiciones de trabajo

⁷ García G., Cuervo M., Larios S. y Gutiérrez M. PRISMA/USAID (1997). ° Periódico (desaparecido) La Notician, 5 de marzo de 1996.

de unos y otras, sino porque se trata de poblaciones con características y necesidades diferentes. En el primer caso se trata de una población fundamentalmente masculina y, en el segundo, de una población feminizada, es decir, mayoritariamente compuesta por mujeres.

Las mujeres tienen una carga doméstica superior a la de sus compañeros de trabajo. Ellas, además de obreras en la fábrica, son responsables del cuidado de los hijos e hijas y de las tareas del hogar. El tipo de preocupaciones que ellas padecen, pueden ser diferentes que las de sus compañeros, sin contar con que disponen de menos tiempo para las actividades extradomésticas y extralaborales⁸.

Para establecer algunas de las características de las personas que laboran en este sector se procedió a pasar una encuesta en las afueras de las fábricas. Dicha encuesta se realizó durante los días comprendidos entre el 6 y el 25 de noviembre de 1997 y en total se tuvieron 750 encuestas válidas para personal de unas 37 empresas. La mayoría de las personas encuestadas trabajaban en el área de producción (85%), ya sea como operarias de máquina, ayudantes de costurera, etc. Sin embargo, existe un porcentaje importante que trabajan en mecánica, administración o algunas otras tareas auxiliares.

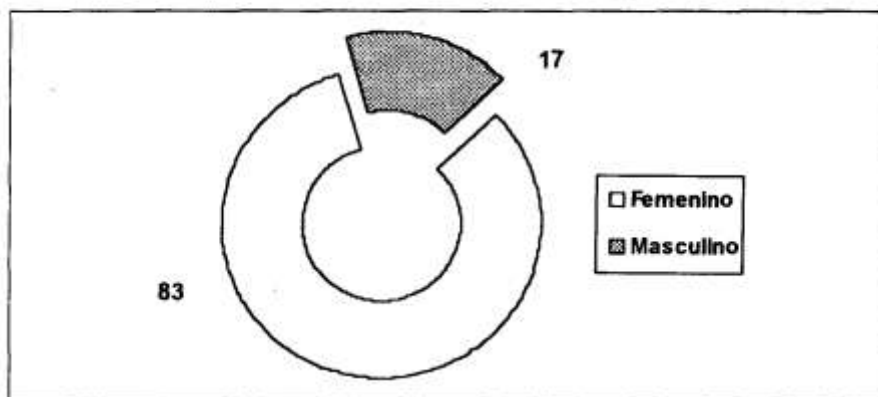
Una de las características más importantes del empleo generado en la maquila es la alta tasa de feminización del mismo. Si bien no se cuenta con datos oficiales sobre el número de mujeres contratadas para la maquila, la encuesta realizada señala una participación femenina equivalente al 83%, lo cual podría significar una cantidad cercana a las 48 mil mujeres, sin contabilizar los empleos indirectos.

Para analizar esta tasa, hay que tener presente que la mayor parte de estas maquiladoras son empresas dedicadas a la confección de ropa, industria que en sí misma está feminizada. Según reportes de las Encuestas de Mercado de Trabajo realizadas por FUSADES en lo urbano, para 1995, el sector de textiles, confección y calzado (dentro del cual se encuentra la confección de ropa) reúne, a 1996, una tasa de participación femenina del 72.5%. Dentro de las diversas industrias que podrían estar clasificadas dentro de Textiles (telas, hilos, ropa, etc.), la de la ropa es probablemente la que más participación de mujeres tiene.

⁸ Martínez, J.E. y Quinteros A.C. Situación de las mujeres en las organizaciones laborales salvadoreñas'. Fundación Paz y Solidaridad, CENTRA y Cooperación Española, Proyecto Escuela Sindical en Centroamérica II Fase, 1996-1997.

Es interesante hacer notar que, según FUSADES, la participación femenina en este sector ha pasado de un 61.3% en 1994, a un 66.7% en 1995 y a un 72.5% en 1996.

Gráfico No. 6
DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN LA MAQUILA POR SEXO.



Fuente: Encuesta

¹² FUSADES, "Encuestas de mercado de trabajo" 1994, 1995 y 1996. San Salvador.

30

La mayoría de las mujeres que trabajan en este sector (56.2%), se declaran solteras o separadas y en un 67.7% de los casos manifiestan tener al menos un hijo o hija. El índice de madres solas se acerca al 27%.

Por otro lado, se trata de una mano de obra joven, aunque no menor de edad (ver cuadro No. 9). La moda se ubica entre los 21 y 26 años y al menos un 67.8 % se encuentra entre los 18 y los 35 años. De las 750 encuestas válidas, solamente se registraron un total de tres personas ubicadas entre los 16 y los 17 años. Sin embargo, 14 personas que reportaron una edad de 18 años se habían incorporado a maquila entre 1 y 3 años atrás, y 3 personas de 19 años, tenían al menos 3 años de estar trabajando.

Con estos datos, puede suponerse que la contratación de menores ha disminuido considerablemente y que si en el pasado este pudo ser un hecho recurrente, ahora se practica con mucha menos frecuencia.

Cuadro No. 9
Edades de las y los trabajadores de la maquila, 1997

Edades	Mujeres	Hombres
16-18	4.0	4.0
18-22	30.2	36.6
22-25	18.8	22.6
26-30	21.3	20.2
31-35	11.1	8.9
36-40	9.7	5.6
40-60	4.9	2.4

Fuente: Encuesta

31

Al menos el 53% de las mujeres tienen entre 25 y 16 años y el 54% de los hombres están entre los 24 años y los 18. Casi el 80% de la muestra se ubica entre los 18 y los 30 años de edad, para mujeres y hombres.

Por otro lado, encontramos que el nivel educativo de estas personas es más alto que el promedio nacional, e incluso que el promedio urbano que reportaban las Encuestas de Hogares para 1996⁹.

Las encuestas de hogares indican que para los ocupados a nivel de todo el país, el porcentaje que ha completado la primaria y que ha estudiado algunos años más, es de 39%. En el caso de los ocupados urbanos, esta cantidad llega al 50%¹³. Sin embargo, según la encuesta realizada para este estudio, el 67.% de las y los trabajadores de la maquila, habían completado la primaria y tenían algunos años más de estudio. Incluso se encontró a un 1.7% que reportaba haber iniciado estudios superiores. El 64.1% de las mujeres ha estudiado más que primaria y un 83.9% de los hombres está también en esta situación. Esto podría estar indicando que ante la escasez de empleo, hay quienes están optando por trabajos que requieren menor calificación a la que ellos o ellas posean.

Este resultado sería coincidente con algunos estudios que reportan que en el área centroamericana y como uno de los resultados de la última década, la educación ya no representa, necesariamente, el camino hacia un mejor empleo¹⁰.

En términos salariales y comparación con otros sectores laborales, las mujeres que trabajan en la maquila, dados sus niveles educativos, estarían en condiciones

⁹ Ministerio de economía, "Encuesta de hogares de propósitos múltiples, 1996" San Salvador, Abril 1997.

¹⁰ J.P. Pérez Sáenz, "Globalización, empleo y políticas laborales en América Central". Fundación Paz y Solidaridad, CENTRA y Cooperación Española, Proyecto Escuela de Formación Sindical en Centroamérica II Fase, San Salvador, 1997.

equivalentes a las trabajadoras con características similares, ocupadas en otros sectores económicos. En el promedio urbano, según las Encuestas de Hogares de 1996, las mujeres con la primaria completa estarían ganando un salario promedio de 1,250.43 y, para quienes trabajan en la industria textil, este salario sería de 1,204.15. En ambos casos, estos salarios son equiparables a los asignados a las trabajadoras de las maquilas. En cambio, para la población masculina es lo contrario. Los hombres con primaria completa, tendrían un salario de 1,891.77, mientras que para quienes trabajan en la industria textil, este sería de 2,072.96. En ambos casos, resultan ser superiores a los percibidos por ellos en la maquila. (ver cuadro No. 12)

2.2 Condiciones de trabajo

Dentro de las críticas más recurrentes a las condiciones de trabajo en las maquilas, se encuentran las relacionadas con la contratación de menores, salarios bajos - incluso por debajo de la Ley - gran número de horas trabajadas, horas extras forzadas, excesiva intensidad de trabajo, malos tratos y estructuras físicas no bien ventiladas, con demasiado calor y presencia de abundante polvillo de las telas. Uno de los derechos más violentados en este sector es el de la libertad de organización sindical.

La descripción de estas condiciones se basa en los resultados de las encuestas pasadas y reflejan por tanto, el sentir y la opinión de las trabajadoras(es) de las mismas. En ellas se refleja que efectivamente hay problemas en cuanto a la intensidad de la jornada de trabajo, la no voluntariedad de la realización de horas extras, un ambiente físico no limpio y sobre todo, la no existencia de una atmósfera propicia para ejercer el derecho a la libertad de organización sindical. Las personas entrevistadas reflejan muchos temores respecto a ser despedidas o sancionadas de alguna manera, por el ejercicio de este derecho.

a) Ambiente físico

En cuanto al ambiente físico de las fábricas, la mayoría de ellas piensa que son poco ventiladas y que se registra mucho polvillo en las plantas. Si bien, un 57.5% dice que las instalaciones son limpias, un gran porcentaje (29.5%), manifiesta que sus fábricas son poco o nada limpias. Aparentemente, estas situaciones serían ligeramente más graves en las zonas francas que en los recintos fiscales.

b) Seguridad Social

La encuesta indica que el Seguro Social es la principal fuente de control de salud que utilizan los y las trabajadoras de maquilas. Sin embargo, existe un porcentaje cercano a 15% al que no se le da el permiso necesario para ir a consulta. Además, al menos al 45% de las mismas se le descuenta algunas (14%) o todas (28.2%) las horas que utiliza. En el caso de trabajadores que utilizan clínicas fuera del Seguro Social, el porcentaje que no obtiene su permiso es del 30% y se les realizan descuentos al menos a un 62%.

c) Horas trabajadas

Por el lado de las horas trabajadas, se encontró que una cuarta parte de las entrevistadas dijo no haber cumplido con las 44 horas reglamentarias durante la semana anterior a la realización de la encuesta (efectuada a lo largo del mes de noviembre de 1997). Sin embargo, cerca del 20% dijo haber trabajado más de 50 horas a última semana. Al parecer hay más horas trabajadas en el caso de zonas francas que en recintos fiscales.

Probablemente, el mayor número de horas influye en el hecho de que los salarios sean un poco mayores en zonas francas que en recintos fiscales. Ver cuadro No. 10

Cuadro 10
Horas trabajadas por las personas encuestadas, noviembre 1997

Variables	Menos de 44	Entre 44 y 49	Entre 50 y 54	Más de 55	No sabe
Ubicación					
Recinto Fiscal	25.9	61.1	9	2.8	1.2
Zona Franca	25.5	40.7	17.7	14.3	1.9
Sexo					
Masculino	26.6	51.6	11.3	8.9	1.6
Femenino	25.6	52.5	13.0	7.5	1.4

Fuente: Encuesta

Según la encuesta, solamente un 34.2% de las encuestadas puede decidir si hacer o no horas extras, un 17.9% puede decidirlo a veces y un 45.1% nunca. Esto pueda dar pie a sospechar de la existencia de horas extras forzadas, en casi la mitad de los casos encontrados. La situación es más grave en zonas francas y para las mujeres.

Cuadro 11
¿Puede decidir sobre la realización de horas extras? Noviembre, 1997

Variables	No hacen	Siempre	A veces	Nunca	No sabe
Ubicación					
Recinto Fiscal	0.5	38.0	18.5	40.3	2.8
Zona Franca	0.0	29.2	17.1	51.6	2.2
Sexo					
Masculino	0.0	45.2	16.9	33.9	4.0
Femenino	0.3	32.1	18.1	47.3	2.2

Fuente: Encuesta

d) Intensidad del trabajo

En cuanto a la presión del trabajo, se encontró que las metas de producción efectivamente resultan ser demasiado altas, según la percepción de las personas encuestadas. La tercera parte manifestó no trabajar con metas, pero de las que sí lo hacen, el 54.4% dice que muy pocas veces o nunca alcanza los mínimos exigidos por la empresa. Las metas de producción son un elemento que afecta principalmente a las mujeres, ya que es en los departamentos en que éstas son mayoría, donde se exigen estos requisitos. En las labores a las que los hombres se dedican con más frecuencia

(empleos masculinizados tales como bodega, mecánica, etc.) no se trabaja por metas. La jornada laboral parece ser mas intensa por la brevedad de los recesos establecidos. Al menos a un 27.9% de las personas se les otorga media hora o menos de descanso al día.

e) Salarios

Cuadro 12
Salario que gana la persona entrevistada en la última catorcena,
Noviembre 1997
¿Cuánto ganó la última catorcena?

Variables	Menos de 515	Entre 516 y 550	Entre 551 y 600	Entre 601 y 650	Entre 650 y 700	Más de 701
Ubicación						
Zona Franca	12.8	24.3	11.5	8.1	13.4	29.9
Recinto Fiscal	17.9	27.4	20.5	9.5	2.6	22.1
Sexo						
Femenino	16.7	27.7	17.5	8.9	6.8	22.3
Masculino	10.6	17.9	12.2	8.9	8.9	41.5
Todos	15.7	26.1	16.6	8.9	7.2	25.4

Fuente: Encuesta

36

El salario mínimo para la industria, al momento de realizar la encuesta, era equivalente a 1,155 colones mensuales. Los descuentos de Seguro Social y Fondo Social para la Vivienda, aplicables según la Ley, suman un total de 4.5%, por lo cual el salario mínimo por catorcena equivaldría a una cantidad a 551 colones.

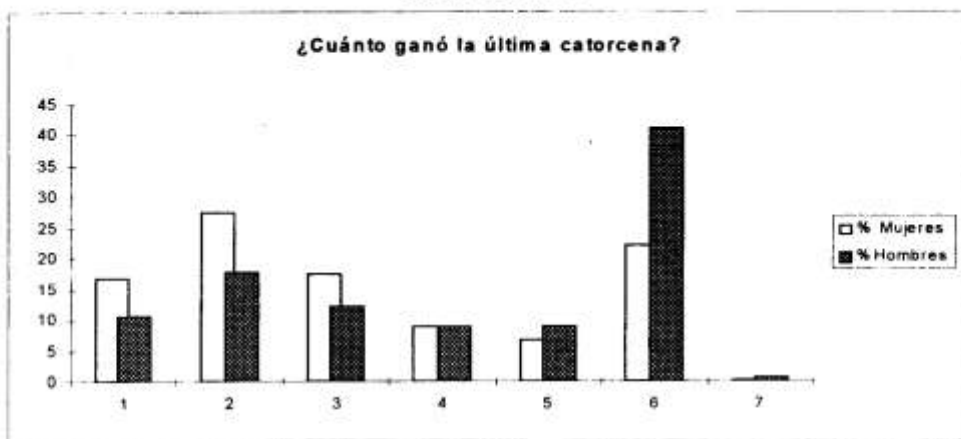
Según el cuadro anterior, para el mes de noviembre de 1997, habría al menos una cuarta parte que recibió más de 701 .00 por la catorcena tra bajada. La situación es diferente para mujeres y para hombres. Para la población femenina, el porcentaje que se encuentra en la escala laboral más alta es del 22.3%, mientras que la población masculina que alcanza este nivel, el porcentaje es del 41.5%. Como puede verse en la gráfica No. 4, las mujeres son mayoría en los niveles salariales más bajos.

Es importante considerar que los hombres que trabajan en la maquila no lo hacen en las mismas tareas en que trabajan las mujeres. Estas, en su mayoría, están como operarias, ayudantes de costurera o en áreas de revisión, empaque, etc. Los hombres, si bien mantienen presencia en pro ducción, se integran mayoritariamente a otras tarea que pueden ser mejor remuneradas tales como mecánica, control de calidad, etc.

Según el mismo cuadro 12, cerca de un 41.8% de las encuestadas(os) recibieron en ese período, menos que el salario mínimo establecido. Al indagar más a fondo, se encontró que al 57.6% de quienes se ubicaron en la escala salarial más baja, no se le había hecho ningún descuento por compra de artículos en las despensas de consumo, préstamos otorgados o permisos personales. De igual manera respondió el 65.8% de quienes se ubicaron dentro de la escala de 516 a 550 colones catorcenales. De esta manera, solamente un 37% de los salarios menos que el mínimo, recibidos durante ese período, tendría justificación por este tipo de des cuentas.

Cotejando esta información con las horas trabajadas, pudo observarse que tampoco éstas podrían ofrecer una explicación satisfactoria a los bajos salarios. De las personas que ganaron menos que 515 colones la última catorcena, solamente un 20% trabajó menos que las 44 horas reglamentarias; mientras que para quienes se ubican en la escala de 516 a 550, este porcentaje es de un 32.5%. Es decir, que al menos el 67% de las personas que ganaron menos que el mínimo, habrían trabajado 44 horas semanales o más.

Gráfico No. 7



Fuente: Encuesta

- 1: Menos de 515
- 2: Entre 516 y 550
- 3: Entre 551 y 600
- 4: Entre 601 y 650
- 5: Entre 651 y 700
- 6: Más de 701
- 7: No responde

En cuanto a quienes ganan un poco mejor que el mínimo, pudo averiguarse que este sobre sueldo se debe básicamente a la realización de horas extras, más que al pago de bonificaciones por productividad. Un 63.8% de las personas que dijeron recibir más de 701 colones a la catorcena, trabajaron 55 horas o más y sólo un 15% trabajó menos de las 44 que la Ley exige.

Cuadro 13
Salarios recibidos y horas trabajadas, noviembre, 1997
¿Cuántas horas trabajó la última semana?

Salarios/horas	Menos de 44	Entre 44 y 49	Entre 50 y 54	Más de 55	No sabe
Menos de 515	33.9	52.5	11.0	1.7	0.8
Entre 516 y 550	32.1	53.6	10.2	3.1	1.0
Entre 551 y 600	24.4	64.0	9.6	3.2	.08
Entre 601 y 650	25.4	44.8	22.4	4.5	3.0
Entre 651 y 700	29.6	42.6	14.8	11.1	1.9
Más de 701	15.2	48.7	14.7	19.4	2.1

Fuente: Encuesta

f) Trato

Pese a que casi la cuarta parte (24.1%), dice que necesita permiso para ir al baño y que tienen una presión laboral importante, una gran mayoría de los trabajadores (82.7%) clasificó el trato recibido por sus supervisores (as) directos (as) como bueno o muy bueno. Sin embargo, ese mismo dato no dice que hay un porcentaje no despreciable que piensa lo contrario. Las opiniones son similares en el caso de la gerencia de las fábricas. La encuesta también incluyó algunas preguntas relativas al acoso sexual. Un poco más de el 13%, manifestó haberse enterado de casos en los cuales los o las jefas hacían insinuaciones hacia sus subalternos. Los datos sobre este problema, aparecen condensados en el siguiente cuadro:

Cuadro 14
Actores involucrados en casos de acoso sexual, noviembre, 1997

	Mujeres	Hombres
Sexo de la persona que hizo insinuaciones indecentes	47.5 %	52.5 %
Sexo de la persona que sufrió insinuaciones indecentes	9.3%	90.7%

Fuente: Encuesta

El problema del acoso sexual es muy delicado de tratar con instrumentos tales como la encuesta. En primer lugar, es un tema sobre el cual las mujeres podrían tener reacciones diversas. En algunos casos pueden llegar a considerar que, de alguna manera, ellas son culpables de dichos comportamientos y por lo mismo, difícilmente lo confesarían en una encuesta. Por otro lado, dado que las mujeres también son víctimas de acoso en otros ámbitos, fuera del lugar de trabajo (la calle, la escuela, el barrio, la casa, etc.), viven continuamente ese tipo de comportamientos y pueden haber llegado a asimilarlo

como una conducta “natural” y en algunos casos, no lo considerarían una falta. Los hombres podrían también, haber asimilado dichas conductas como “naturales”.

Pese a estas limitaciones, la encuesta puede ofrecer algunas pistas sobre la situación en esta materia, que podrían servir para posteriores investigaciones.

g) Libertad de organización sindical

Cuadro 15
Forma en que está organizado el personal, noviembre, 1997

	Sindicatos	Otra forma	No está organizado	No responde
Recinto Fiscal	3.2	1.4	91.6	3.7
Zona Franca	10.2	0.0	85.7	4.0
Todos	6.2	0.8	89.1	3.9

Fuente: Encuesta

El cuadro anterior nos reconfirma que la organización de los y las trabajadoras de maquilas es casi nulo. Sin embargo, habría un mejor nivel en las zonas francas, lo cual es coincidente con la orientación de los esfuerzos de organización que se han realizado. Hay que considerar que además del bajo porcentaje que admite que exista algún tipo de organización en su fábrica, es muy poca gente la que considera que esta organización esté bien establecida y más bien se tiende a pensar que tiene algún tipo de dificultad para crecer. Es decir, pueden haber algunos sindicatos en las maquilas, pero no necesariamente éstos van a tener la oportunidad de consolidarse.

Por otro lado, hay que considerar que las seccionales que muchas veces se establecen, no logran afiliar a la mayoría de las personas que trabajan en esas instalaciones y no cuentan con el ambiente adecuado para su crecimiento. En algunos casos, incluso, deben mantenerse fuera de conocimiento de la gerencia de la fábrica. De esta manera, las posibilidades de incidir en el mejoramiento de condiciones de trabajo, resultan aún inciertas.

Probablemente la falta de afiliación masiva se deba, entre otras cosas, al temor a ser despedida o a recibir algún tipo de sanción por estar cerca de una organización laboral. De hecho, el 80% dice que de afiliarse a un sindicato, podría recibir despidos, pocas posibilidades de obtener empleos en otros lugares, marginación o menores sueldos.

3. Estrategias de defensa de los derechos laborales.

3.1 Canales de demanda

Para las personas que han sufrido alguna violación a sus derechos laborales, existen los siguientes canales de demanda: El Ministerio de Trabajo, La Procuraduría General de la República y los juzgados de lo laboral.

La función del Ministerio de Trabajo es intentar conciliar a las partes y buscar arreglos entre las mismas. Los juzgados son los lugares en los que se levanta una denuncia legal y se resuelven los casos que no se hayan logrado a través de vías conciliatorias. Finalmente, la Procuraduría es la encargada de proporcionar asistencia legal a los y las trabajadoras que lleguen a denunciar alguna violación.

Para este estudio se incluyen datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, la Procuraduría General de la República y sus oficinas en Santa Tecla, Zacatecoluca; así como del juzgado laboral de Santa Tecla. Durante 1997, el Ministerio de Trabajo, la Procuraduría General de la República y los juzgados laborales de Santa Tecla, recibieron un total de 875 demandas de tipo laboral, hechas a 91 empresas. Más de dos tercios de las empresas tiene más de una denuncia y en algunos casos, hay hasta 25 denuncias por fábrica. En estas ocasiones, podría suponerse más bien un conflicto colectivo, presentado como demandas individuales de todos los afectados. Este es el caso de más de 460 personas que demandaron ante la Procuraduría a una fábrica que cerró operaciones sin cancelar los salarios ni las indemnizaciones y prestaciones correspondientes.

Por otro lado, hay que considerar que algunas personas van primero a alguna de las instituciones mencionadas y luego a otra, por lo que puede haber duplicidad a la hora de registrar las denuncias.

Casi en un 100%, estas denuncias se refieren a casos de despido injustificado. Ni el Ministerio de Trabajo ni los juzgados laborales ni la Procuraduría tienen registros donde se especifique el motivo o las circunstancias del despido. Es decir, no hay forma de saber si estos se dieron a mujeres embarazadas, sindicalistas, cierre de la fábrica, etc. Sobre el caso de las denuncias colectivas, el Ministerio de Trabajo registró un número de 8 desde enero hasta agosto de 1997. La gran mayoría de las fábricas denunciadas están ubicadas en recintos fiscales.

No todas estas demandas han recibido una solución positiva para la parte demandante. Según la PGR, una de las principales limitaciones que encuentran es que, generalmente, las demandas ya llegan cuando se están venciendo los plazos. Si la demanda se realiza durante los primeros 15 días del despido, la carga de la prueba recae sobre la parte demandada. En cambio, si esto se realiza en el período comprendido entre los 16 y los 60 días (plazo final para este tipo de demandas), es la parte demandante la que debe probar que el despido ha sido injustificado.

Además de las instituciones ya mencionadas, existen algunas otras que en algún momento han recibido denuncias de violaciones a los derechos laborales de las y los trabajadores de la maquila. Entre estas, hay instituciones estatales, como la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y organizaciones de la sociedad civil: organizaciones de mujeres (Movimiento de Mujeres Mérida Anaya Montes - MAM - y la Coordinadora de Organismos de Mujeres, -COM) y laborales, como el Comité de Despedidos y Desempleados de El Salvador, CODYDES. Para la realización de este trabajo, fueron entrevistadas estas organizaciones.

Según se manifestó en la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), su trabajo en estos casos es básicamente de orientación. Si bien, ha habido un interés de esta oficina por la situación de las personas que laboran en maquila, ninguna de sus dependencias puede involucrarse directamente, por tratarse de demandas contra empresas privadas y ubicarse entonces fuera de su área de acción. El Trabajo de la PDDH es vigilar porque el juez o la PGR realicen su trabajo en apego a los derechos humanos.

En el caso de las organizaciones del movimiento de mujeres que han trabajado sobre el tema, la participación es diferente. Según lo manifestado por ellas, procuran orientar a quienes se les acercan, sobre los pasos a seguir y sobre las instituciones que se deben visitar. De ser posible, proporcionan un abogado (a) que de seguimiento al caso y hacen trabajos de difusión oral y escrita, así como capacitaciones sobre los derechos laborales, especialmente orientadas para mujeres trabajadoras.

El MAM reportó un total de 144 personas afectadas por violaciones a los derechos laborales en las maquilas. Entre ellas hay denuncias por despidos por intentos de organización sindical, fábricas cerradas sin los correspondientes pagos de salarios, indemnizaciones y prestaciones e incluso, un caso de intoxicación masiva.

Por su parte, el CODYDES orienta sobre la forma en que deben presentarse las demandas a la PGR, pero no da seguimiento a los casos.

3.2 La estrategia sindical

Una de las estrategias más importantes de defensa de los derechos de los trabajadores en la maquila han sido (a) de las organizaciones sindicales. Sin embargo, éstas no han tenido la capacidad generar un movimiento sólido, articulado y con capacidad de cambiar la situación laboral en el sector. Los sindicatos se han enfrentados a debilidades y limitaciones internas, a la poca capacidad y/o voluntad del gobierno en la vigilancia del código de trabajo, -en especial del derecho a la libre organización sindical-, a la actitud agresiva y hostil que tiene el sector empresarial ante los intentos de organización de los trabajadores (as) e incluso, a la actitud divisionista con que operan algunas organizaciones laborales.

Las limitaciones externas a los sindicatos han sido ampliamente comentadas y difundidas. Las empresas despiden apenas se enteran de intentos de formación de sindicatos, el Ministerio de Trabajo no ha sido suficientemente enérgico para exigir el cumplimiento del Código de Trabajo y como consecuencia, el temor a perder su empleo es palpable en la población trabajadora.

Al parecer de las organizaciones laborales, el papel del Ministerio de trabajo ha sido muy pasivo en la garantía del derecho a la libertad de organización y en general, dijeron, no ha dado el seguimiento correspondiente al cumplimiento de los derechos laborales plasmados en el Código de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo permite la organización de seccionales, pero no garantiza la protección a los promotores o a las afiliadas de la misma, una vez formada. A pesar que hay señalamientos de las diferentes organizaciones sindicales sobre las limitaciones a la

libertad sindical, la crítica más recurrente es la poca voluntad política que ven en el Ministerio por hacer cumplir efectivamente la legislación laboral vigente.

Otro cuestionamiento al papel desempeñado por el Ministerio de Trabajo, es que presta muy poca atención a las continuas violaciones a derechos básicos y al cumplimiento de condiciones mínimas de seguridad laboral. Su papel se limita en muchos casos a la inspección de empresas, cuando hay denuncias previas, y no a un monitoreo permanente, como parecería ser la necesidad ante la conflictividad del sector.

Según las organizaciones entrevistadas, el Ministerio de Trabajo y los juzgados laborales, no actúan con la rapidez necesaria en la mediación sobre conflictos colectivos o en la resolución de los mismos, lo que permite que en la mayoría de casos los y las trabajadoras despedidas, se vean obligados a negociar y recibir tan sólo parte de sus indemnizaciones; de lo contrario tendrían que esperar varios meses hasta que se les solucione una indemnización acorde a la Ley.

Por su parte, la actitud asumida por las patronales frente a las organizaciones sindicales ha sido de intolerancia. Las diferentes empresas han actuado drásticamente al darse cuenta de los intentos de organización sindical, despidiendo no sólo a los promotores, sino que incluso a las trabajadoras de las líneas de producción que han estado en contacto con los promotores del sindicato. Han habido algunos casos, en los que las patronales cerraron sus fabricas ante la posibilidad de tener un sindicato y en algunos otros, le han cambiado el nombre a las empresas una vez que se han constituido seccionales. El sector patronal de la maquila se presenta como muy unificado en su gremial -la Asociación de la Industria de la Confección, ASIC-, lo que le confiere una fuerte ventaja a la hora de definir una estrategia frente a las organizaciones laborales y en su capacidad de presión frente a los organismos gubernamentales o en su representación en comisiones tripartitas.

Dentro de todo este ambiente, los sindicatos efectivamente encuentran un terreno difícil de penetrar, lo cual, aunado a algunas debilidades internas de los mismos, han vuelto aún más delicado el trabajo de organización. En este trabajo se pretende ofrecer algunos puntos de reflexión sobre las limitaciones internas que los mismos sindicatos han tenido. La discusión está abierta y probablemente, de ella logren salir algunas nuevas ideas que ayuden a mejorar el trabajo en favor de los y las trabajadoras de las maquilas. El análisis de este asunto se ha derivado de una serie de entrevistas con líderes de organizaciones sindicales que han tenido trabajo de organización en la maquila. Los nombres y siglas de las mismas pueden verse en el cuadro No. 17.

3.2.1. Algunas características del trabajo de organización sindical realizado.

a) La creación de seccionales:

La estrategia fundamental de las centrales y/o federaciones sindicales ha estado orientada a la creación de seccionales de los sindicatos de industria que ya existen y, en menor medida, a la formación de sindicatos de empresa (ver cuadro No.17). Los esfuerzos realizados han resultado inefectivos para mantener la misma seccional y actualmente sólo están funcionando dos sindicatos de empresa¹¹.

¹¹ Los únicos dos sindicatos activos, son el SETMI, de la empresa Madarin y el de la empresa Maquisal, los cuales pertenecen a la CTS, el primero, y a la CNTS, el segundo.

Casi la totalidad de organizaciones creadas en las empresas de la maquila, han sido desarticuladas en sus primeros momentos (con muy pocas excepciones han logrado cumplir un año de existencia) y no ha sido posible hacer un trabajo de expansión y promoción que resulte en niveles de afiliación significativos.

La desarticulación de los esfuerzos realizados hasta la fecha, ha significado un desgaste importante de las organizaciones sindicales, en tanto que han experimentado el despido de un número considerable de trabajadores y trabajadoras de base, simpatizantes, promotores y directivos (as).

Si bien los intentos organizativos han logrado atraer la atención en la situación laboral del sector, la debilidad de los mismos ha provocado un nuevo tipo de inestabilidad, ya que las patronales han logrado introducir en los trabajadores la percepción de que cualquier intento organizativo significará la pérdida del trabajo e incluso, el posible cierre de la empresa. La mayoría de las seccionales que se han creado han tenido un bajo nivel de representación y varias habían logrado agrupar solamente un poco más del número mínimo de trabajadoras(es) que se requiere para constituir la seccional o el sindicato, lo que indudablemente facilita su destrucción.

Adicionalmente, dentro de las distintas organizaciones sindicales no ha existido un esfuerzo por sistematizar sus experiencias en la organización, de manera que pudieran servir para analizarlas posteriormente. Hay que mencionar que, en muchos casos, las seccionales que se crearon en varias empresas se encuentran legalmente inscritas pero en acefalía, dados los despidos de todos sus miembros y de las juntas directivas.

Actualmente, las organizaciones sindicales perciben la necesidad de modificar los métodos de organización de las seccionales o sindicatos de empresa, en manera tal, que no se ponga en peligro la estabilidad laboral de las trabajadoras.

b). Reconocimiento de las características de la población trabajadoras:

Ciertas características del empleo en el sector, influyen en los bajos niveles de organización. Condiciones tales como un elevado nivel de rotación de las trabajadoras en las empresas, las largas jornadas de trabajo, las responsabilidades domésticas, así como las limitaciones en la libertad de utilización del tiempo libre, influyen decididamente en que las mujeres no se encuentren en una situación favorable para dedicarse a las actividades sindicales. Las mujeres forman más del 80% del personal empleado en maquila, sin embargo, todas estas limitaciones más las necesidades reivindicativas propias de estas mujeres, no han sido consideradas suficientemente en el diseño de estrategias de organización.

Los sindicatos han sido espacios fundamentalmente masculinos, a juzgar por las bajísimas tasas de afiliación femenina y la presencia mínima de mujeres en las juntas directivas de los mismos. Las mujeres con algún grado de participación sindical, manifiestan que dentro de estas organizaciones existen estilos de dirección y actitudes francamente discriminatorias hacia ellas. Es decir, si ya hay dificultades para lograr la afiliación de mujeres, a la hora de la convivencia en los espacios sindicales, la situación tampoco las favorece¹².

¹² Martínez J.E y Quinteros A.C. Situación de las mujeres en las organizaciones laborales salvadoreñas” Fundación Paz y Solidaridad, CENTRA y Cooperación Española Proyecto Escuela Sindical en Centroamérica I Fase, 1996-1997.

c). Fraccionamiento y poca coordinación del trabajo organizativo:

El movimiento sindical dentro su esquema de trabajo en la maquila ha reproducido, el fraccionamiento y atomización que ha mantenido a nivel nacional. Las diferentes centrales y federaciones sindicales han tratado de realizar sus esfuerzos con muy poca coordinación entre ellas, a pesar que todas se han visto enfrentadas a problemas similares.

Entre la mayoría de las centrales sindicales se ha desarrollado, por mucho tiempo, una relación de competencia más que de coordinación y solidaridad. Durante el auge de los esfuerzos organizativos (entre 1993 y 1995) era común que las centrales y federaciones se disputaran las empresas en las que se desarrollaban esfuerzos organizativos. Esta competencia, dificultaba aún más el crecimiento y fortalecimiento de las organizaciones. Empero, lo más grave, es que se deterioraba la credibilidad de los sindicatos frente a los ojos de las y los trabajadores que tendrían alguna disposición de organizarse. Para ejemplificar este caso, sólo en la empresa Mandarín, cuatro organizaciones sindicales realizaron esfuerzos organizativos, previo a la formación de SETMI.

Tampoco han existido intentos de compartir experiencias sobre los distintos trabajos realizados y ha habido muy poco apoyo mutuo en momentos de conflictos. Sin embargo, es positivo señalar que en la actualidad existe una mayor apertura a la coordinación de esfuerzos, al menos en la discusión y diseño de nuevas estrategias sindicales.

Un elemento que llama la atención, es que varias organizaciones han señalado la intervención de cierta federación sindical en la división de los y las trabajadoras y en alianza con los empresarios. Durante las entrevistas, plantearon los rumores sobre que esta federación realiza prácticas de corrupción y que muchas de éstas ya han sido debidamente comprobadas y le han valido la expulsión de varias instancias sindicales internacionales, tales como la ORIT-CIOSL, UITA y FITCM.

d). Ausencia de una estrategia de búsqueda y coordinación de apoyo internacional efectivo:

A pesar que la mayoría de organizaciones sindicales tienen claro la naturaleza transnacional de la actividad maquiladora, hasta el momento ningún esfuerzo organizativo ha contado desde el inicio con una articulación efectiva para realizar actividades de presión a las empresas contratistas. El componente de denuncia internacional ha sido introducido sólo cuando los conflictos están en su fase crítica y cuando los despidos han sido consumados.

Incluso, en el caso de Mandarín International, no se involucró el componente internacional sino hasta después de fracasados varios intentos de organizar trabajadoras al interior de la empresa. En 1993-94, FENASTRAS, con una seccional formada dentro de la fábrica, dejó pasar en la oportunidad de negociar con Liz Clairborne, teniendo conocimiento que esta era la mayor contratista de Mandarin y que recientemente había

sido presio nada por grupos de solidaridad de EE.UU. para mejorar las condiciones laborales en sus empresas socias ubicadas en Honduras. Dichas presiones, se hicieron después de verificarse denuncias de violaciones a los derechos laborales al interior de las plantas maquiladoras en el vecino país.

e) Inexistencia de fondos para la solidaridad sindical:

La crisis económica de muchas organizaciones sindicales ha limitado en mucho su accionar, en tanto que no han logrado crear un cuerpo de promotores que les permita apoyar sus actividades.

Por otro lado, la falta de recursos impide el apoyo material a los grupos de trabajadores y trabajadoras despedidas. Los intentos de organización en la maquila han concluido, en su gran mayoría, con despidos y las organizaciones sindicales han carecido de fondos para cubrir al menos ayudas parciales. Este es un factor que conduce a un desgaste, tanto para los y las despedidas, como para las misma organizaciones laborales, Ante ésta situación, la mayoría de trabajadoras despedidas optan por negociar el pago parcial de su indemnización, con lo cual, eliminan las posibilidades (remotas en todo caso) de reinstalo o recontractación.

Esfuerzos de organización sindical en la maquila.

NOMBRE DEL ESFUERZO	INSTRUMENTO	ESTADO DEL ESFUERZO
FEASIES. Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil (STIT)		
• Fénix Dry Clean (posteriormente se cambio el nombre a MACASA, y luego a ROCA). Recinto fiscal ubicado en Mejicanos donde laboraban 300 trabajadoras.	Constitución de Seccional diciembre de 1995	Desarticulada. Despido inicial de 60 trabajadoras por constituir el sindicato. Posteriormente despidieron a otro grupo al cambiarle el nombre
• Samour Bahaiia, recinto fiscal ubicado en Santa Lucia, donde laboraban 500 trabajadoras.	Constitución de Seccional en enero de 1996	Desarticulada. Despido de 85 trabajadoras y problemas de división por intervención de otro dirigente sindical*/.
• Gabo, ubicada en San Marcos, donde laboraban 500 trabajadoras. De origen coreano.	Constitución de Seccional en 1995.	La fabrica fue cerrada por el dueño y quedaron cesantes 500 trabajadores. También hubo maniobras de otro dirigente sindical para dividir el movimiento y obtener un porcentaje de las indemnizaciones de los trabajadores*/.
• Lido Industrias, en Santa Tecla en la Zona franca el Progreso, con 500 empleados. De origen Coreano.	No se constituyó seccional, pero se le dio asesoría a trabajadoras por violaciones a los derechos laborales en la empresa. 1996.	Despido de 15 trabajadoras por protestar ante los malos tratos.
• Esfuerzos en Zona Franca de El Pedregal en una empresa de origen estadounidense.	1996	
• Satélite Internacional, ubicada en Zona Franca de San Bartolo, donde trabajan alrededor de 600 trabajadoras.	No se constituyó seccional, pero se tenía la representación legal, ya que habían miembros de la junta directiva del STIT. Marzo 1997.	Despidieron 5 personas que eran parte del STIT, incluyendo a un miembro de la Junta General de éste.
• Maquiconfex, recinto fiscal ubicado en Santa Elena, que tiene 350 trabajadores	Se constituyó una seccional en junio de 1997.	Desarticulada. Despidieron a 80 personas por el trabajo de organización y pidieron la

NOMBRE DEL ESFUERZO	INSTRUMENTO	ESTADO DEL ESFUERZO
<ul style="list-style-type: none"> • Otro esfuerzo en la actualidad es en Global Técnicas S.A. de C.V., Recinto fiscal ubicado en Santa Elena, que tiene 400 trabajadores. Se cambiaron a Santa Ana en febrero de 1998. 	<p>Se constituyó una seccional en junio de 1997.</p>	<p>cancelación de la personería jurídica de la seccional.</p> <p>Se despidió a toda la junta directiva de la seccional y a dos miembros de la junta directiva general del sindicato, haciendo un total de 8 personas. Despidieron más gente cuando se cambiaron a Santa Ana e intervino otro dirigente sindical*/.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • En la empresa INSINCA, industrial textil tradicional. En esta empresa trabajan 800 personas. 	<p>Es la seccional que tiene mayor tiempo de duración.</p>	<p>Aun activa, y tiene a la mayoría de miembros de la junta directiva del STIT. Sin embargo han habido despidos de trabajadores (300) por motivos de la reestructuración de la empresa.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Megatex 	<p>Constitución de seccional el 6 de diciembre de 1997.</p>	<p>Inactiva. Despido de 90 trabajadores en enero de 1998, dentro de los cuales estaba toda la junta directiva de la seccional.</p>
<p>En la actualidad no posee ninguna seccional activa en las empresas maquileras, sin embargo se encuentra activa la seccional de INSINCA, que es un empresa textil tradicional. En la actualidad mantienen trabajo de organización en el sector, por medio de miembros del sindicato que se encuentran laborando en diferentes empresas; han iniciado un replanteamiento de las estrategias de organización y no planifican, en el corto plazo, organizar nuevas seccionales en la forma que lo venían haciendo, dados los resultados obtenidos.</p>		
<p>CNTS / FUGTS / Sindicato de la Industria del Algodón, Sintéticos, Similares y Conexos (STIASSYC)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Empresa Chaín 	<p>Primera seccional en la maquila, en la década de los 70's</p>	<p>No activa.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Yesan Enterprise, ubicada en la Zona Franca de San Bartolo. Tenía entre 700 y 	<p>Se constituyó una seccional en 1988.</p>	<p>Desarticulación. Después de la notificación de la constitución de la seccional en el</p>

NOMBRE DEL ESFUERZO	INSTRUMENTO	ESTADO DEL ESFUERZO
60 trabajadores.		Ministerio de Trabajo, la fabrica cerró.
• Transglobal Apparel Products	Se construyó una seccional en octubre de 1995	Desarticulada por cierre de la fábrica en marzo de 1997. Quedaron cesantes aproximadamente 350 personas
• Creaciones Salvadoreñas	En febrero de 1997 se inició el trabajo de organización de una seccional.	Se despidieron a 12 trabajadoras que estaban haciendo trabajo de organización.
• S&C Apparel, con 800 trabajadores ubicada en la Zona Franca de San Bartolo	Se constituyó una seccional en octubre de 1993.	Desarticulación. Despido de 125 trabajadores por organizarse.
• Mandarin (seccional), ubicada en la Zona Franca de San Marcos. Con 800 trabajadores aproximadamente.	Seccional fundada el 13 de Noviembre de 1993	Desarticulada y en acefalia desde esa fecha. Fueron despedidos 75 trabajadores.
• Autrán Zacarías, empresa ubicada en la Zona Franca de El Progreso, con 250 empleadas.	Seccional constituida el 20 de febrero de 1994.	Desarticulada. Despido de 50 trabajadores.
• Doall, ubicada en la Zona Franca El Progreso.	Creación de seccional el 21 de agosto de 1994.	Desarticulado. El esfuerzo fue manejado inicialmente por STYASSIC, pero luego fue retomado la CTD, por medio de COMUTRAS (organismo de mujeres trabajadoras). Despido escalonado de 60 trabajadoras.

En la actualidad, no poseen ninguna seccional activa, sin embargo siguen manteniendo trabajo en el sector y tienen miembros del sindicato en diferentes empresas; se ha iniciado un proceso de replanteamiento del trabajo organizativo y no planifican, en el corto plazo, organizar nuevas seccionales, como lo venían haciendo, dados los resultados obtenidos. Mantiene relaciones con un Sindicato de Empresa (Maquisal), que se encuentra afiliado directamente a la CNTS y que anteriormente estaba en FESTAES.

FESTES /Sindicato General de Costureras (Sindicato de gremio)

NOMBRE DEL ESFUERZO	INSTRUMENTO	ESTADO DEL ESFUERZO
• Maquitex, empresa con 300 empleados, ubicada en el Bulevar del Ejercito.	Se constituyó una seccional en 1996.	Desarticulada. Despido de toda la junta directiva del sindicato, aprovechando que el Sindicato estaba atendiendo el caso de Confecciones y Ensamblés.
• Confecciones y Ensamblés, fabrica ubicada en Santa Lucia, con 1,000 empleados; tenía otra sucursal con 300 trabajadores	Se creó una seccional en la empresa de Santa Lucia y antes de las reformas al Código de Trabajo había una departamental en la de San Marcos.	Desarticulada. La fabrica de Confecciones y Ensamblés cerró sus instalaciones. La dueña huyó del país, dejando desempleados a 1,300 trabajadores, debiéndoles salarios atrasados y sin pagarles las indemnizaciones.
<p>Todas las seccionales se encuentran desarticuladas, sin embargo mantiene también varios afiliados y directivos del sindicato (gremio) en diferentes empresas de la maquila, con los que desarrollan en la actualidad denuncias, a título personal, ante el Ministerio de Trabajo sobre las violaciones al código de trabajo que ocurren en las empresas que laboran; han considerado un cambio de los métodos de organización y no se plantean, en el corto plazo organizar nuevas seccionales, dados los resultados obtenidos.</p>		
<p>CNTS / FESTRAES</p>		
• Mandarin, empresa ubicada en la zona franca de San Marcos. Tiene entre 800 y 1,000 trabajadores.	Intento organizar un sindicato; sin embargo se retiraron debido a que varias otras federaciones estaban realizando esfuerzos organizativos en la empresa	
• Maquisal, empresa ubicada en Soyapango, con aproximadamente 300 trabajadores.	Se organizó un sindicato de empresa el 16 de marzo de 1996.	Sindicato se encuentra activo en la actualidad. Se ha alejado de FESTRAES, pero se mantiene afiliado y coordina con CNTS. Intervención de un dirigente sindical en colaboración con la patronal**/.
• Empresas Acapulco y Diner, empresas ubica-	Intento de organizar un solo sindicato en	Despido de la mayoría de promotores (14) del sindica-

NOMBRE DEL ESFUERZO	INSTRUMENTO	ESTADO DEL ESFUERZO
das en la Cucumacayán.	ambas empresas 1996.	to. Intervención de dirigente sindical en favor de la patronal**/.
<p>Esta federación ha utilizado la forma del sindicato de empresa en sus esfuerzos; tiene a uno de los sindicatos que se encuentra activo dentro de la maquila, aunque en la actualidad dicho sindicato se encuentra afiliado directamente a la CNTS. Manifiestan críticas a la forma y métodos de trabajo de otras organizaciones, ya que se consideran que a veces han puesto en peligro las fuentes de trabajo. Esta federación aduce que es necesario seguir intentando organizar sindicatos en las diferentes empresas, pero preservando, en primer lugar, la fuente de trabajo y, en segundo lugar, un buen grado de autonomía de éstos</p>		
CTS		
<ul style="list-style-type: none"> • San Bangoul, empresa ubicada en la Zona Franca de El Pedregal, con 500 trabajadores. 	Se creó un sindicato de empresa en 1995.	Desarticulación. Se despidieron a 250 trabajadores y posteriormente se cerró la empresa.
<ul style="list-style-type: none"> • Mandarin, empresa ubicada en la Zona Franca de San Marcos. Tiene aproximadamente de 700 a 800 trabajadores. 	Se constituyó un sindicato de empresa (SETMI), en 1995. Paralelamente se ha constituido un sindicato, ligado a los intereses patronales (ATEMISA).	Inicialmente se despidieron a 450 empleados; pero por las campañas corporativas y la acción del Grupo de Monitoreo Independiente, en 1996 se logró la restitución de un grupo de más de 75 de trabajadores y se reactivó el sindicato, que había quedado en acefalía con los despidos.
<ul style="list-style-type: none"> • Fabrica St. Jack 	Intento de organización.	—————
<ul style="list-style-type: none"> • Z. Franca de San Bartolo, en 3 empresas. 	Intentos por constituir un solo sindicato, de empresas vecinas, en las empresas (3).	Inactiva. Despido de 2 trabajadoras y posterior retiro de la CTS, para evitar mayores represalias hacia los trabajadores (as).
<p>La CTS tiene uno de los sindicatos que se encuentra activo en el sector de la maquila. Se plantea la necesidad de renovar los métodos de trabajo en la maquila.</p>		
FUSS		

NOMBRE DEL ESFUERZO	INSTRUMENTO	ESTADO DEL ESFUERZO
• Empresa Lancer, ubicada en San Salvador.	Intento por crear un sindicato de empresa en 1995.	Desarticulado. Se despidieron 45 trabajadoras por querer organizar el sindicato.
• San Bangoul, Zona Franca El Pedregal, empresa de origen taiwanes, con aproximadamente 500 empleados.	Intento por formar un sindicato de empresa el 25 de agosto de 1997.	Desarticulado. El Ministerio de Trabajo denegó la inscripción porque expresó que ya no trabajaban ahí ninguno de los miembros constituyentes del sindicato. Se despidieron 45 empleados.
• Participación en la Comisión Interinstitucional para la Prevención de Conflictos en la Maquila.	Se trata de trabajar en una ley especial para las maquilas, que proteja a las trabajadoras de posibles cierres de empresas y huidas de empresarios. Otra función es la prevención de conflictos en el sector.	La Comisión no ha logrado prevenir conflictos, sino más bien recibir denuncias cuando los conflictos ya están iniciados o de incumplimientos de las leyes laborales. Tampoco ha logrado generar todavía un ante-proyecto de ley para las zonas francas.
<p>La Federación se plantea la creación de un sindicato de industria, que permita darle mayores garantías a las trabajadoras que deseen organizarse y a los directivos que se elijan. Actualmente mantiene el esfuerzo por organizar en el sector de la maquila, pero con acciones esporádicas en algunas zonas francas y en recintos fiscales. No se mantiene coordinación con otras federaciones, en lo que respecta al papel de miembros de la Comisión para la Prevención de Conflictos en la Maquila.</p> <p>CTD /COMUTRAS</p>		
• Hay trabajo esporádico en Autrán Zacarias.	Asesoría a trabajadoras para protestar por malos tratos que hay en la empresa.	
• Dina y Transglobal	Se luchó por el pago de indemnizaciones, y se presionó a la dueña de la fábrica por medio de la empresa transnacional contratante.	

NOMBRE DEL ESFUERZO	INSTRUMENTO	ESTADO DEL ESFUERZO
• Export-Salva	Charlas a trabajadoras de algunas empresas	
• Fabrica Han Chang	Asesoría a trabajadoras despedidas	
• Doall, ubicada en la Zona Franca El Progreso.	Creación de seccional del STYASSIC el 21 de agosto de 1994.	Desarticulado. COMUTRAS Retomó el esfuerzo iniciado por el STYASSIC.
• Fabrica Formosa, ubicada en Zona Franca de San Bartolo, de origen Taiwanés.	Denuncias por maltratos y violaciones al Código de Trabajo y asesoría a trabajadoras, en enero de 1998.	

EL COMUTRAS, es el organismo encargado en la CTD del trabajo en la maquila, tiene algún trabajo organizativo en la maquila, sin embargo su trabajo principal ha sido la denuncia publica de maltratos en algunas fábricas.

Fuente: Entrevistas

3.3 Nuevas estrategias de defensa de los derechos laborales

Nota:

Esta sección ha sido tomada de Anner, Mark S. "La maquila y el monitoreo independiente en El Salvador", GM!ES, San Salvador, abril, 1998

Un buen número de empresas transnacionales ha elaborado Códigos de Conducta. Éstos, tendrían el objetivo de garantizar que sus vendedores, abastecedores, subcontratistas y agentes de compras mantengan 'estándares éticos altos' en materia de respeto a los derechos laborales. Estos códigos pueden variar de una empresa a otra pero en todo caso, están orientados hacia el público consumidor y son una herramienta mediante la cual, las transnacionales se comprometen con sus clientes a entregarles una mercancía elaborada sin explotación.

Un código de conducta no tiene el mismo significado para los países consumidores que para los productores. Estos códigos, son menos detallados que las leyes locales y no estipulan mecanismos de cumplimiento ni sanciones y, en la mayoría de los casos, refieren a la empresa contratada a que cumpla con lo que las leyes nacionales del país anfitrión, tenga dispuesto. Empero, no sería imposible encontrar algún código de conducta que tenga disposiciones más elevadas que las estipuladas por los países productores, ya sea disminuyendo la duración de la jornada de trabajo o aumentando los salarios de sus trabajadores(as) por encima del mínimo local.

Sin embargo, los países productores sí cuentan con leyes que consagran los derechos laborales y tienen mecanismo para hacerlos cumplir internamente. Más aún, éstas

legislaciones suelen ser más detalladas y, al me nos en principio, son de cumplimiento obligatorio.

Un aporte de los códigos de conducta para los países productores es que con ellos se tiene una herramienta que ayudaría a que las compañías transnacionales se vuelvan responsables por el manejo de las condiciones laborales que hacen sus contratadas. El reto ahora es la búsqueda de mecanismos que permitan ejercer tal responsabilidad.

La idea de redactar códigos de conducta no es nueva. Por ejemplo, en 1974 las Naciones Unidas¹³ formó una comisión para estudiar la redacción de un código de conducta para corporaciones transnacionales.⁷ Uno de los factores que motivó estos primeros intentos fue la preocupación de los países en vías de desarrollo por una distribución más equitativa de la riqueza entre ellos y los países desarrollados. Según Seymour Rubín, “el propósito del Código es reunir a las empresas transnacionales dentro de un nuevo orden internacional para reafirmar los principio de respeto a la soberanía, establecer políticas para los países en los cuales operan empresas transnacionales y para que el país anfitrión pueda regular y monitorear las actividades de esta empresas y para promover la contribución de las empresas transnacionales a las metas de desarrollo.”

Desde el principio, los códigos reflejaban la dinámica de las empresas transnacionales, es decir, empresas que estaban en muchos países del mundo, pero prácticamente no pertenencia a ninguno. Dado que —desde su óptica— ellas no podían preocuparse por ser expertas en la leyes laborales de cada país y dado además que, en algunos casos, las leyes locales podían estar por debajo de ciertos estándares internacionales, optaron por desarrollar reglas mínimas que todos sus subsidiarios, contratistas, abastecedores y agentes de ventas tenían que respetar.

Durante el otoño de 1996, el Presidente de los Estados Unidos, William Clinton, formó una comisión especial para hacer recomendaciones de cómo mejorar las condiciones de trabajo y garantizar el respeto de los derechos laborales en las fábricas de ropa, tanto dentro de los EE.UU. como en otros países. En el informe preliminar, la Comisión presentó un Código de Conducta único para toda la industria y sugerencias para garantizar su cumplimiento a través de un proceso de monitoreo. La Comisión, aún se mantiene deliberando sobre estos puntos.

3.3.2 Responsabilidad corporativa:

Nota: Esta sección ha sido tomada de GLEP “Enfrentando la globalización: Estrategias para el movimiento sindical. Mimeo. Guatemala, junio 1997.

La idea de responsabilidad de corporaciones empezó a ganar fuerza en la década de los años 70. Ciudadanos (consumidores) en Europa y en Norteamérica empezaron a diseminar información sobre unas compañías que apoyaban el apartheid en Sudáfrica,

¹³ UN, Commission on Transnational Corporations, ‘Transnational Corporations: Issues Involved in the Formulation of a Code of Conduct,’ U.N. Doc. E/C.10/1976/17, 1976.

¹⁸ Seymour J., ‘Recent Developments: Transnational Corporations and International Codes of Conduct: A Study of the Relationship Between International Legal Cooperation and Economic Development,’ The American University Journal of International Law & Policy.

otras que comerciaban fórmula para bebés que resultaban dañinas para los pequeños y otras que se involucraban en actividades políticas, como el golpe de estado que derrocó al gobierno de Salvador Allende en Chile.

La idea de hacer responsables a las grandes empresas y las actividades de presión hacia éstas se han ido consolidando y hoy en día se identifica con el nombre de «Responsabilidad Corporativa». Este concepto se basa en el supuesto de que las compañías o empresas deben responder por la manera en que operan sus instalaciones y las de sus contratistas, sin importar si están operando dentro o fuera de su país de origen. Es decir, donde las actividades de una empresa causan daño, la empresa debe asumir responsabilidad y corregir los problemas que haya generado. El problema puede ser de cualquier índole, por ejemplo contaminación ambiental, maltrato a trabajadores, actividades antisindicales, etc.

Como es de esperar, las empresas han buscado un sinnúmero de pretextos, disfraces y salidas para no aceptar responsabilidad de sus acciones y esto aún más, cuando el problema no está en su país de origen. Tal situación necesita de acciones para presionar a la empresa.

La clave para hacer que una empresa asuma responsabilidad por sus operaciones en cualquier lugar, consiste en que ella sienta la posibilidad de ser afectada económicamente, si no lo hace. Hay dos marcos en los que se puede operar: Campañas Corporativas y Códigos de Conducta.

Una campaña corporativa puede consistir en varias acciones diseñadas para presionar a la compañía matriz o contratista de la empresa objetivo para que respete al sindicato y negocie un pacto colectivo. Para ello, es necesario formar relaciones serias con organizaciones en el país del mercado de la empresa y planificar el trabajo conjunto, asegurándose de establecer una buena coordinación entre la acción de organizar a los trabajadores(as) y la campaña de presión en el país del mercado. Es preciso empezar tal planificación con suficiente tiempo para hacer las investigaciones y los preparativos necesarios para la campaña.

Hay que reconocer que hay dos «bases» que tiene que ser preparadas: la de los trabajadores(as) de la fábrica y la de la personas que van a operar en el país del mercado. Por lo mismo hay que incluir en la planificación el tiempo necesario para este trabajo. Además, resulta conveniente manejar este asunto con mucha discreción en los primeros momentos, mientras se prepara para la campaña.

Como parte de la preparación, vale la pena investigar de dónde provienen los contratos para la fábrica y con qué regularidad y frecuencia. A través de organizaciones amigas, se puede investigar qué contratistas tienen códigos de conducta y adquirir una copia de los mismos. Luego, se puede entrar en contacto con dicha empresa, a través de faxes y cartas.

Los pasos para preparar una campaña corporativa serían:

- Investigación.
- Preparación de material informativo.
- Preparación de redes de apoyo (la «base» de la campaña corporativa).

La presión a ser aplicada en una campaña corporativa, puede variar según las necesidades estratégicas del sindicato, la situación en que se encuentre el mismo, la resistencia encontrada y en general, por el entorno.

Esta presión, puede ser de tres tipos.

- Presión de alcance limitado: contacto por teléfono, faxes y cartas de líderes religiosos, representantes de sindicatos, representantes de grupos de solidaridad y derechos laborales, etc.
- Presión de alcance medio: faxes y cartas de grupos de base, contacto a medios de comunicación selectos (escoger medios que tengan mayor difusión y prestigio), compra de acciones para tener derecho a asistir a «reuniones de accionistas» y presionar para que tome ciertas medidas para resolver el problema.
- Presión de alcance amplio: actividades de denuncia amplia que atraigan más prensa (por ejemplo, gira de algunos trabajadores de la empresa), manifestaciones/protestas frente a distribuidores del producto (en este caso, deben dar información al público sobre las actividades de la empresa e instar al público a que apoye a los trabajadores y pedir que la compañía cambie de actitud. No es un boicot, pero sí podría afectar a su mercado).

Estas acciones deben ir incrementándose en número y frecuencia según la necesidad. Sobre campañas corporativas, uno de los mejores ejemplos es el desarrollado en Guatemala en una fábrica que maquila ropa para la Compañía Phillips Van Heusen (PVH), por STECAMOSA, el Sindicato de dicha fábrica. Luego de algunas denuncias y negociaciones con PVH lograron la firma de un contrato colectivo, que sería el primero realizado en este país en el ámbito de la maquila.

3.3.3 El monitoreo independiente

Nota: Esta sección ha sido tomada de Anner, Mark S. “La maqui/a y el monitoreo independiente en El Salvador” GMIES, San Salvador, Abril 1998.

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

Los elementos básicos del monitoreo incluyen la independencia real que las organizaciones los monitores tengan respecto a las actrices y los actores directamente involucrados, así como la credibilidad que éstas le generen a las partes y que mantengan a nivel nacional e internacional. La formación del grupo de monitoreo debería reflejar la fuerza, el respeto, la representatividad y la trayectoria que en la defensa de los derechos humanos y laborales, se haya desarrollado en el seno de las organizaciones de la sociedad civil.

Esto no implica que los monitores, necesariamente, deban ser expertos en todos los tipos de problemas que puedan presentarse. Si, en un momento dado, se requieren de habilidades técnicas que ninguna de las instituciones monitores posea, se puede buscar asesoría de profesionales en la materia para resolver el caso.

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

Los monitores deben tener autoridad para recolectar información a través de actividades tales como visitas anunciadas y no anunciadas a la fábrica, encuestas y entrevistas, así como otros mecanismos que permitan observar las condiciones de trabajo. Así mismo, deben tener acceso a los documentos de la empresa relativos al manejo del personal y a la realización de entrevistas con los trabajadores(as) o la gerencia del lugar. Cuando sea necesario, se pueden facilitar reuniones fuera de las instalaciones. Otras actividades a realizar pueden ser reuniones bilaterales y reuniones conjuntas con la gerencia y las organizaciones de las trabajadoras.

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

Al monitoreo le corresponde vigilar “activamente”. Es decir, que además de la mera observación, debe hacer las recomendaciones que se consideren necesarias, facilitar la comunicación entre las partes en los momentos en que se le solicite, así como redactar los informes pertinentes.

El monitoreo independiente no tiene facultad de decidir las acciones de los otros. Esta es una de (as limitaciones que se le presentan para su trabajo. Eventualmente, alguna de las partes puede decidir no cumplir con las recomendaciones y realizar actos contra las leyes, contra el código de conducta o contra la buena marcha del proceso. En este momento, las organizaciones monitores deberán reportar lo sucedido hasta las instancias en que sea necesario. En un primer momento, puede hacerse directamente a las partes. Más adelante, si no encuentra respuesta, podrá buscar otros recursos e instancias, incluida la opinión pública y los o las consumidoras.

En El Salvador, se viene realizando trabajo de monitoreo independiente desde marzo de 1996 en la fábrica Mandarin International. Durante 1995, esta fábrica se vio envuelta en una serie de denuncias sobre violaciones a los derechos laborales, de las cuales la más grave fue la salida abrupta, en su mayoría por despidos, de cientos de trabajadoras y sindicalistas de la misma. Se despidió incluso a la Junta Directiva del sindicato de la empresa, SETMI.

La compañía estadounidense Gap, que tenía ordenes de producción en la fábrica, fue presionada desde los EE.UU. por grupos de solidaridad para impulsar negociaciones entre los sindicalistas y la empresa; finalmente, se logró un acuerdo que implicaba el reinstalo de las personas despedidas, comenzado por la dirigencia del sindicato. A partir de ese momento, se dio inicio al trabajo de monitoreo independiente para vigilar el

cumplimiento de los acuerdos y el respeto a los derechos laborales y el Código de Conducta de Gap.

En octubre de 1996 la antigua dirigencia regresó a fábrica y paulatina mente se fueron incorporando más de 75 personas de las que salieron durante los conflictos de 1995. El sindicato se ha reactivado nuevamente, la fábrica consiguió más órdenes de producción y contrató más personal, y ya no escuchan quejas sobre malos tratos, horas extras obligatorias y otras faltas a las leyes nacionales.

3.3.4. Intentos de involucramiento de la sociedad civil

Desde mediados de 1995, organizaciones de mujeres, organismos de solidaridad, centros de investigación y organizaciones sindicales y/o de trabajadores, comenzaron un trabajo de acercamiento entre sí, a fin de actuar unificadamente de cara a la problemática laboral en la maquila. La situación el país estaba sumamente agitada por los acontecimientos en torno a la fábrica Mandarin y la campaña contra el Gap en EE.UU.

Las organizaciones involucradas decidieron apoyar una solución del conflicto en Mandarin, exigiendo que Gap asumiera su responsabilidad en el caso y se hicieron gestiones directamente con altos ejecutivos de Gap Inc.

El gobierno de El Salvador, en la voz del presidente de la República, les acusó de orquestrar una campaña en contra de la maquila, en complicidad con diputados opositores. Sin embargo, la participación de este grupo de organizaciones fue el elemento que posibilitó en gran medida, romper el impasse que se había generado en el conflicto Mandarin y finalmente lograron que Gap tomara un papel activo en la solución del conflicto.

El éxito logrado, impulso a plantearse una segunda meta: la reforma a la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales. Para este nuevo paso, se logró el apoyo de varios diputados(as) de la oposición, y aprovechando la coyuntura de conflictividad laboral, se llevó debate legislativo y se logró su aprobación en enero de 1996.

Dichas organizaciones fueron: Movimiento de Mujeres “Mélida Anaya Montes Coordinadora de Organismos de Mujeres (representando a nueve organismos de mujeres), Comité de Despedidos y Desempleados, Centro Internacional de Solidaridad, Comité Internacional de Solidaridad con el Pueblo de El Salvador, Programa de Derechos Humanos y Libertades Sindicales de la UITA, Centro de Estudios del Trabajo, Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, Central de Trabajadores Democráticos, Federación de Sindicatos de Trabajadores de El Salvador.

El entusiasmo por estos éxitos, motivó la conformación de una instancia de coordinación de carácter permanente: la Coordinadora para la Dignificación del Empleo en la Maquila, COSDEMA.

COSDEMA se planteó cuatro líneas de trabajo: Documentación, Organización, Marco Legal y Trabajo Internacional; los distintos recursos y especialidades de las organizaciones miembros estarían en función de promover la organización de la mujer

trabajadora de la maquila. Sin embargo, el desgaste que las organizaciones sindicales habían sufrido con diversos conflictos laborales y las pugnas por la coordinación dentro de la misma COSDEMA, hicieron que este esfuerzo no resultara exitoso.

La última aparición pública de esta Coordinadora, corresponde a la campaña denominada “Por Aguinaldo Justo y el Salario Digno en la Maquila”, realizada en diciembre de 1996. En el marco de esta campaña se realizaron visitas a diversas zonas francas y recintos fiscales, durante las que se incentivaba a los patronos a pagar el aguinaldo correspondiente y a respetar las leyes laborales. Al mismo tiempo, se motivaba a las trabajadoras a denunciar situaciones de incumplimiento. Esta campaña contó con un componente internacional, facilitado por el Comité Internacional de Solidaridad con el Pueblo de El Salvador, CISPES, mediante una campaña en Internet y concentraciones en ciudades de EE.UU. para la concientización del consumidor.

A pesar de su corta vida, las lecciones de la experiencia de COSDEMA mostraron la importancia que las diversas organizaciones civiles vinculadas a la problemática de la mujer trabajadora en la maquila, coordinen su trabajo. Así mismo, mostró la necesidad insoslayable de un movimiento sindical fuerte y capaz de asumir su rol de clase organizada, y de como conjugar las coordinaciones entre las diversas expresiones organizativas de la sociedad, no sólo en lo coyuntural, sino también alrededor de proyectos estratégicos.

3.4 Alcances y limitaciones de la solidaridad internacional

Las condiciones de trabajo en la maquila, han generado preocupaciones a nivel global. Organizaciones de los EE.UU., Canadá y Europa, han estado siguiendo el proceso y han fomentado lazos con diversas organizaciones de los países maquiladores. Distintas organizaciones de mujeres, sindicales, de consumidores, religiosas, de derechos humanos, sindicatos internacionales y organismos regionales, han mostrado interés en apoyar algunas de las luchas de los trabajadores de la región centroamericana.

En los Estados Unidos, las campañas en la industria de la ropa han logrado una gran publicidad, en gran parte debida al trabajo realizado por el Comité Nacional Laboral (CNL) y otras organizaciones como “Global Exchange” y “Press for Change”. El sindicato UNITE también ha apoyado algunas de estas acciones. El trabajo realizado últimamente, especialmente por parte del CLN, ha estado enfocado hacia personalidades y empresas que forman parte de la cultura y la tradición de ese país: The Gap, Kathy Lee Gifford y Wall Mart, Disney, Nike, etc. El resultado de una amplia difusión sobre la situación laboral en las maquilas ha hecho su huella en la opinión pública y es el mismo público consumidor quien ha comenzado a presionar por desarrollo de códigos de conducta y mecanismos de verificación de los mismos, tales como el monitoreo independiente.

En Europa, existen redes de apoyo y seguimiento como la Campaña de la Ropa Limpia, Lo que Hay Detrás de la Etiqueta, Central America Women Network, etc. Estas organizaciones buscan concientizar al público consumidor y presionar a las tiendas minoristas para que tomen cartas en el asunto de las condiciones de trabajo de quienes producen las mercancías que distribuyen.

Por su parte, Canadá también ha construido una Red de Solidaridad con la Maquila, formada por organizaciones de derechos humanos, sindicales, comunitarias, etc. Dicha Red, trabaja en campañas a favor de trabajadoras canadienses subcontratadas por compañías de los EE.UU. y se ha solidarizado con acciones emprendidas por organizaciones centroamericanas, tales como la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila. Por otro lado, algunas de las organizaciones miembros de la Red, también han apoyado iniciativas como el monitoreo independiente y a organizaciones que se ocupan de las condiciones en las maquilas centroamericanas.

La maquila es producto de los procesos de globalización de la economía y no es, por tanto, un fenómeno local donde sólo actúan actores nacionales. En la maquila no sólo hay gobierno, empresas y trabajadores o trabajadoras nacionales; hay, además, empresas transnacionales, consumidores en otros países, trabajadores de distintas áreas geográficas conectados directamente con el proceso de producción e incluso, otros gobiernos. Si se quiere buscar soluciones a los problemas laborales en este sector, es necesario que las opciones sean acordes al nuevo momento. Por lo tanto, las estrategias para hacerle frente, van más allá de los típicos actores ya conocidos e implica buscar fuera de las fronteras nacionales. La solidaridad internacional juega entonces, un papel importante en este ámbito.

En Centroamérica han habido experiencias exitosas en las que se han relacionado elementos organizados de las sociedades locales con organizaciones en el exterior. Uno de ellos es el caso de STECAMOSA en Guatemala y otro, en El Salvador, es el de Mandarin International. En ambos casos los y las trabajadoras lograron conquistas importantes y las fábricas, no sólo no cerraron sus operaciones, sino que incrementaron la producción, contrataron más personal y generaron más fuentes de empleo.

En el primero, el sindicato se encontró con dificultades, por parte de la empresa, para firmar un contrato colectivo. Hicieron las investigaciones y los contactos respectivos con organizaciones tales como el Proyecto de Solidaridad con Guatemala (US/GLEP, por sus siglas en inglés). A través de ellos, lograron el apoyo de otras organizaciones internacionales y lograron ejercer una presión suficiente para que la empresa accediera a negociar.

En el segundo, un sindicato completo (afiliadas y dirigencia) había sido despedido de una fábrica sobre la que abundaban denuncias sobre malos tratos al personal y violaciones a los derechos laborales. En esta ocasión, se logró combinar la acción interna de la sociedad civil con una efectiva campaña internacional de denuncias, orientada fundamentalmente a que la compañía Gap (quien tenía la mayoría de los órdenes de trabajo en Mandarin) tomara cartas en el asunto. En el exterior, la campaña fue conducida por el Comité Nacional Laboral y dentro de El Salvador se lograron vincular, además de los sindicatos, organizaciones de mujeres, derechos humanos, religiosas, académicos e incluso diputados y diputadas de la Asamblea Legislativa.

La experiencia dice que la coordinación de acciones dentro del país, con acciones fuera presionando sobre las transnacionales, han sido efectivas y positivas y por lo mismo, se debería de reforzar este mecanismo. Sin embargo, este tipo de acciones requieren de ciertas consideraciones y tienen sus propias limitaciones.

En primer lugar, la solidaridad internacional, no es una entidad única y monolítica y por el contrario, el panorama nos muestra que existen diferentes organizaciones con diferentes tendencias y con distintas formas de trabajo y estilos de coordinación, aún dentro del mismo país. Conocer y saber escoger a los aliados es uno de los primeros retos y corre a cuenta de las organizaciones locales de los países maquiladores.

En segundo lugar, para que estas campañas resulten es necesario contar con organizaciones nacionales fuertes y con habilidad para coordinarse con otras, tanto dentro como fuera del país. En El Salvador, la organización en la maquila es mínima y no siempre se dispone de la información necesaria ni de las fuentes para conseguirla. Además, si bien se ha avanzado considerablemente en los últimos años, siguen habiendo recelos respecto a entrar en contacto y hacer trabajos coordinados con otras instituciones. La filiación política, ideológica, sindical internacional o incluso, la resistencia a trabajar con grupos no sindicales, ha sido un freno para la coordinación efectiva de acciones.

La globalización ha internacionalizado y ha roto las fronteras para hacer negocios, tal panorama exige estrategias globalizadas para defender a los y las trabajadoras involucradas. Estas estrategias no están aun completamente definidas y listas para ponerlas en práctica, aunque ya se ha y han hecho algunas acciones exitosas en ese sentido. Este es un esfuerzo a futuro y deben construirse los espacios adecuados para que funcione, tanto dentro de los países maquiladores como de los consumidores.

4. Conclusiones y Recomendaciones

Este documento ha pretendido brindar una visión integral y dinámica sobre el desarrollo de la actividad maquiladora en El Salvador y una aproximación a las características de las condiciones de trabajo en las mismas y de la fuerza laboral como tal.

Es un trabajo precedido por varios estudios realizados desde el CENTRA y desde otras instituciones afines y muchas de las observaciones realizadas en ellos han sido incorporadas en este análisis. Empero, nuevos elementos y nuevas experiencias se incorporan a la visión actual: el desarrollo exitoso de un Grupo de Monitoreo Independiente, el creciente interés mundial sobre la responsabilidad corporativa y la solidaridad de los consumidores, las posibilidades que presenta el marco legal de la maquila, etc. Las conclusiones que ahora se presentan, están enriquecidas por las últimas experiencias y acontecimientos.

Las recomendaciones que se hacen están orientadas a sugerir elementos que podrían mejorar el trabajo que se hace en favor de las y los trabajadoras de la maquila. Se reconoce el aporte que en materia de generación de empleo, la maquila hace al país, sin embargo se insiste en que no basta el empleo, sino que lo que se quiere es empleo con dignidad y con respeto a los derechos que los y las trabajadoras tienen.

a) Involucramiento articulado de la sociedad civil.

Las organizaciones sindicales no han logrado aún coordinarse adecuadamente con organizaciones de la sociedad civil vinculadas con la problemática laboral de las

maquilas. Si bien han existido intentos que han resultado efectivos, no se han podido articular acciones más allá de coyunturas específicas o de casos muy puntuales. La poca coordinación con estas instancias es una desventaja del sector sindical, frente a una organización patronal organizada y con objetivos claramente definidos.

b) La transnacionalización de las estrategias organizativas de defensa de los derechos laborales.

Las experiencias observadas hasta ahora en nuestro país y en otros vecinos, muestra que aquellos esfuerzos organizativos que han contado desde el inicio con una efectiva articulación de la solidaridad internacional, en apoyo a sus gestiones sindicales, han tenido mejores resultados.

El desarrollo de destrezas alrededor del manejo de la solidaridad internacional por parte de las organizaciones sindicales, está vinculado a la conciencia que esta tenga sobre el carácter transnacional de la actividad maquiladora.

Los esfuerzos de organización sindical deberían contar en primer lugar, con una planificación detallada que incluya: los centros de trabajo donde se pretenden realizar, los objetivos que se pretenden alcanzar, así como información relativa a al empleo total de esa fábrica, quienes son sus dueños, las empresas transnacionales que tienen órdenes de producción en dicha empresa, los volúmenes de producción, etc.

Con base a esta información, se debería definir que tipo de presión nacional e internacional será necesaria para apoyar el esfuerzo que se realiza. Coordinar campañas de apoyo internacional, requiere de un importante grado de planificación y esto debe ser tomado en cuenta.

c) Hacer uso de la “cláusula social” implícita en la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales.

Como vimos en el apartado referente al marco legal, la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales, la reforma a la Ley realizada en 1996, contiene tres artículos que podrían hacer las veces de una “cláusula social” aplicable a la defensa de los derechos laborales.

74

Estos artículos, en caso que instituciones públicas hagan llegar las denuncias correspondientes al Ministerio de Economía, posibilitan presionar a las fábricas maquiladoras con sanciones que podrían llegar hasta la revocatoria definitiva de los beneficios que otorga la Ley a los beneficiarios de la misma, en caso de empresas con graves índices de violaciones a los derechos laborales.

Las instituciones que pueden hacer estas denuncias, hasta el momento, no han hecho uso de este mecanismo de defensa de los derechos laborales.

A pesar que puedan existir dudas sobre la voluntad real de hacer cumplir la ley, cuando ésta beneficia a los trabajadores(as) y que el reglamento de la Ley de Zonas Francas no especifica plazos, procedimientos y otros mecanismos para aplicar esta sanción, es

importante hacer uso de ella como forma de presión y negociación en el caso de conflictos laborales.

Finalmente, creemos que la dinámica del movimiento sindical en la maquila, no puede separarse de los problemas que afectan a este actor social. La construcción de la autonomía sindical, de la modernización y profesionalización de los sindicatos, el “volver a los centros de trabajo” y estrechar el vínculo con las bases y sus reivindicaciones, afrontar los retos y desafíos que plantean los procesos globales asumiendo el papel socio- político del sindicato, son elementos que posibilitarán defender y representar fielmente y con ética, los intereses de los y las trabajadores no sólo de la maquila, sino en general.

San Salvador, abril 1998.

Bibliografía.

- Anner, M. S. “maquila y el monitoreo independiente en El Salvador GMIES, San Salvador, abril 1998.
- BCR. “Tratamiento Metodológico de los servicios de maquila en las cuentas nacionales, base 1990.” “Económico. Depto. de Cuentas Macroeconómicas, abril, No. 82, San Salvador. 1995.
- Commission on Transnational Corporations, “Transnational Corporations: Issues Involved in the Formulation of a Code of Conduct,” U.N. Doc. EIC.10/1976117 1976.
- FUNDE “La actividad de la maquila en la economía salvadoreña”, Actualidad Económica enero 1997, San Salvador.
- FUSADES, “Encuestas de mercado de trabajo 1994, 1995 y 1996. San Salvador.
- GAP, “Principios y Guías Sobre La Contratación”
- GLEP, “la globalización: Estrategias para el movimiento sindical. Mimeo. Guatemala, junio 1997.
- García G., Cuervo M., Larios S., Gutiérrez M “Economía de la Región Metropolitana de San Salvador. PRISMA/USAID (1997).
- Martínez, J.E. y Quinteros A.C. “de las mujeres en las organizaciones laborales salvadoreñas” Fundación Paz y Solidaridad, CENTRA y Cooperación Española, Proyecto Escuela Sindical en Centroamérica II Fase, 1996-1997.
- Ministerio de economía, “de hogares de propósitos múltiples, 1996 San Salvador, Abril 1997.
- Ministerio de Economía, Departamento de Monitoreo. Listado de empresas acogidas al régimen de zonas francas y recintos fiscales San Salvador, 1997.
- Moreno, R. Y Gochez, R. La Actividad de la Maquila en la Economía Salvadoreña. Actualidad Económica No. 3 Enero 1997. FUNDE.
- Pérez Sáenz, “empleo y políticas laborales en América Central” Fundación Paz y Solidaridad, CENTRA y Cooperación Española, Proyecto Escuela de Formación Sindical en Centroamérica I Fase, San Salvador 1997.
- Periódico (desaparecido) “Noticia”, 5 de marzo de 1996.
- Ruiz M. y García G. “Laborales de Mujeres y Menores en las Plantas de la Maquila Coreana y Taiwanesa en El Salvador. CENTRA/PDHYLS-UITA/CARECEN. (1995)