

el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Enero - Marzo 1998 V. 3 N. 1

La conferencia de El Salvador Debate el Monitoreo Independiente

Por Lynda Yanz
y Bob Jeffcott

El artículo *La Prensa Gráfica* expresa, "La llegada al país de dirigentes sindicales extranjeros que impulsan un boicot de las maquilas confirmaron ayer las autoridades de Migración". Sin embargo, no era necesario consultar a las autoridades de migración de El Salvador para saber quiénes participaban en la Conferencia sobre Monitoreo Independiente en San Salvador el 13 y 14 de enero. La conferencia era pública y el boicot no estaba en la agenda.

Fuimos a El Salvador, junto a otros delegados a la conferencia provenientes de América Central, México, la República Dominicana, Alemania, los EE UU y Canadá, para aprender sobre una experiencia única que no sólo mejoró las condiciones de trabajo en una maquiladora sino que, de hecho, ayudó a mantener las inversiones en el país.

Dos años antes, el 15 de diciembre de 1995, la tienda de ropa estadounidense, el GAP, había acordado al monitoreo independiente de su código de conducta en la maquiladora de Mandarín

Internacional en El Salvador. El acuerdo había sido logrado luego de una campaña intensiva de un año en los EE UU, Canadá y El Salvador. (El GAP no ha permitido hasta ahora la implementación de monitoreo en ninguna de sus otras fábricas contratistas en más de 50 países).

A aquellos de nosotros que trabajamos activamente en la campaña del GAP, la conferencia nos dio la oportunidad de ver los resultados concretos y de discutir sobre el potencial y las limitaciones del monitoreo independiente.

¿Han Mejorado las condiciones?

Aunque los miembros del Grupo de Monitoreo Independiente - el cual incluye el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana (UCA), la Oficina de Tutela Legal del Arzobispado de San El Salvador, y el Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA) - evitan promover este experimento como un modelo a aplicar en todos lados, piensan que ofrece una experiencia concreta de la que se puede aprender.

Según Benjamín Cuellar, Director del Instituto de Derechos Humanos de la

UCA, el grupo de monitoreo tiene acceso regular a la fábrica y ha ganado la confianza de los trabajadores y la patronal.

Mark Anner, ex miembro del grupo de monitoreo, explica que "antes del monitoreo no había agua potable para beber. Se cerraban los baños con llave y las mujeres tenían que pedir permiso para ir al baño, controlándose el tiempo. Un ex coronel del ejército estaba a cargo del personal y manejaba la fábrica como un cuartel. Había problemas de horas extra forzadas y falta de ventilación. Las mujeres tenían que prestarse a un test de embarazo para conseguir un trabajo".

"Desde el acuerdo", continúa Anner, "se han rectificado las peores de estas violaciones. El coronel no está más en la fábrica. Se quitaron las llaves de los baños y las mujeres no tienen que firmar para ir. La empresa ha puesto agua para beber. No se requiere a las

continúa en la página 2

el monitoreo independiente

viene de la página 1

mujeres el test de embarazo, ni se les fuerza a trabajar horas extra." Pero, admite Anner, "No es mucho lo que se puede hacer en una fábrica aislada. El próximo desafío importante es ver cómo hacer que todas las empresas sientan la misma presión para mejorar las condiciones". Si el GAP comienza a comprar en otras maquiladoras de El Salvador, el grupo de monitoreo espera poder negociar el derecho a monitorear las condiciones en dichas plantas.

¿Substituto del Sindicato?

Uno de los temas importantes tratados en la conferencia fue el del rol de los grupos de monitoreo en relación con los sindicatos. El Grupo de Monitoreo Independiente insiste que no es un sustituto del sindicato. Afirman a su rol en facilitar la vuelta al trabajo de 75 trabajadores despedidos por apoyar al sindicato, pero también admiten ir más allá de una definición estrecha de monitoreo al desempeñar un papel de conciliador entre los trabajadores y la empresa.

No obstante, la situación laboral en Mandarin sigue siendo complicada. Hay ahora dos sindicatos en la planta, SETMI y ATEMISA, ambos reconocidos por el Ministerio de Trabajo. ATEMISA fue creado con apoyo de la empresa luego de que cientos de trabajadores que apoyaban

a SETMI fueron despedidos durante la disputa de 1995. ATEMISA es en la actualidad el mayor de los dos sindicatos.

Monitoreo independiente en Honduras

La única otra maquiladora en América Central donde se ha negociado el monitoreo independiente es la fábrica Kimi de Honduras, aunque también hay grupos en Nicaragua y Guatemala que están tratando de establecer grupos de monitoreo.

El acuerdo de monitoreo en Honduras fue firmado en junio de 1997 luego de una dura batalla que se dio cuando los trabajadores intentaron organizar un sindicato. Varios trabajadores fueron despedidos, se inició una campaña internacional y las tiendas estadounidenses que compraban a la fábrica amenazaron con irse de Honduras, poniendo en riesgo el empleo de 500 trabajadores de la maquila.

El Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras comprende el CODEH (Comité por la Defensa de los Derechos Humanos), los Jesuitas, el CODEMHU (la Colectiva de Mujeres Hondureñas) y Caritas Diocesana. Estas

organizaciones tienen una larga historia en la investigación de las condiciones en las maquilas hondureñas.

Dado el gran porcentaje de mujeres en las maquilas y la falta de una perspectiva de género de muchos sindicatos centroamericanos, la participación de un grupo de mujeres en el equipo de monitoreo constituye un avance importante.

El acuerdo de Kimi

permite visitas regulares y sin anunciar del equipo de monitoreo así como reuniones mensuales con la gerencia y representantes de las trabajadoras. Las prioridades inmediatas del Equipo de Monitoreo Independiente fueron tratar con las acusaciones

"El próximo desafío importante es ver cómo hacer que todas las empresas sientan la misma presión para mejorar las condiciones."

contra la patronal de abuso físico, tratamiento injusto de trabajadoras embarazadas y despidos por actividad sindical.

El equipo de monitoreo hondureño informó que, como resultado de su trabajo y de la discusión pública alrededor del mismo, la Asociación de Maquiladoras de Honduras se ha interesado en desarrollar un código de conducta para la industria.

el boletín de la Red de Solidaridad de la Maquila

es una publicación trimestral en Inglés y Español de la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). La RSM incluye más de 400 grupos e individuos de todo Canadá. La RSM promueve la solidaridad entre grupos canadienses laborales, de mujeres y del movimiento social con sus contrapartes de México, América Central y Asia que trabajan en organizar para mejorar los estándares y las condiciones de trabajo en las zonas de maquiladoras y de procesamiento de exportaciones.

Editores

Bob Jeffcott
Musonda Kidd
Kevin Thomas
Lynda Yanz

Traducción
Anbal Vitón

Red de Solidaridad de la Maquila
606 Shaw Street
Toronto, Ontario
M6G 3L6 Canada
Phone: 416-532-8584
Fax: 416-532-7688
E-mail: perg@web.net
MSN's upcoming web page at
<http://www.web.net/~msn>

Problemas sin resolver

A pesar del progreso realizado, el equipo hondureño concurre a la conferencia de El Salvador con muchos interrogantes sobre los desafíos del monitoreo independiente. Hablaron de la desconfianza entre sindicatos y grupos de monitoreo y de la importancia de seguir poniendo presión a los ministerios de trabajo para que desempeñen un rol efectivo en el monitoreo y cumplimiento de la legislación laboral.

Es significativo que los grupos de monitoreo de El Salvador y Honduras ponen mayor énfasis en monitorear el cumplimiento de la legislación laboral más que los códigos de conducta empresarios. Ninguno de los dos grupos considera el monitoreo independiente como una alternativa privatizada al deber del estado de hacer cumplir las leyes laborales nacionales.

Un tema importante que surgió en la conferencia, relacionada con el hecho de que muchos grupos en

América del Norte y Europa siguen adelante en sus intentos de negociar códigos de conducta y sistemas de monitoreo externo multiempresa o por rama industrial, fue cómo están representados en estas negociaciones del Norte los intereses y reivindicaciones de los trabajadores de la maquila, y qué rol desempeñarán los grupos del Sur en los nuevos sistemas globales de monitoreo.

La Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la

Maquila, promueve una iniciativa del Sur para un código de conducta. La red está tratando de negociar un acuerdo sobre "Una alternativa de las mujeres para un Código de Ética" con ministerios de trabajo y propietarios de maquilas.

Aun cuando algunos sindicatos y grupos de solidaridad critican el código de ética por no incluir la libertad de asociación, la fuerza del código está en el énfasis en problemas específicos de las trabajadoras. ♦

Canadienses demandan Grupo de Trabajo gubernamental sobre la explotación

Más de 10.000 canadienses han firmado una Petición Ciudadana para terminar con los abusos y la explotación de las trabajadoras del vestido, y cada día llegan más firmas.

La petición, que será presentada al gobierno canadiense en marzo de 1998, demanda un grupo de trabajo federal para encontrar soluciones al problema creciente de abusos de explotación en las industrias del vestido y del calzado en Canadá y en el extranjero.

La campaña es coordinada por la "Coalición El Trabajo detrás de la Marca" de Toronto, y el Sindicato de Trabajadores de la Confección, Industria y Textil (UNITE). Muchas otras

organizaciones se están incorporando al llamado por el grupo de trabajo federal.

"El grupo de trabajo debería buscar formas de enfrentar el incremento de los abusos de explotación, incluyendo políticas gubernamentales y legislación, así como códigos de conducta y sistemas de monitoreo", dice Barbara Anderson, coordinadora de la campaña contra la explotación de UNITE.

"Aunque nuestra demanda por un grupo de trabajo coincide con negociaciones



que se llevan a cabo en los EE UU por códigos de conducta multiempresa que incluyan el monitoreo externo, nosotros no nos comprometemos con los términos del acuerdo a

que puedan llegar en los EE UU, ni tampoco consideramos que los códigos voluntarios constituyan una solución adecuada". ♦

noticias Y notas

Los trabajadores de Han Young ganan el reconocimiento sindical

El 14 de enero de 1998, los trabajadores de la maquiladora Han Young de Tijuana, firmaron un acuerdo histórico con la Junta de Conciliación y Arbitraje local, que reconoce a su sindicato independiente, STIMAHCS, como su único representante de negociación. Los trabajadores de Han Young ensamblan chasis para acoplados de camiones exclusivamente para Hyundai. La victoria se logró luego de que el gobierno mexicano interviniera en respuesta a una creciente presión internacional de grupos de los EE UU, Corea y Canadá.

A pesar de los despidos de trabajadores que apoyaban al sindicato, y de amenazas de cerrar la fábrica, los trabajadores votaron en dos ocasiones en favor de STIMAHCS y contra dos sindicatos corruptos afiliados con el gobierno.

Aunque la empresa ha entregado a STIMAHCS una copia del contrato existente con el antiguo sindicato, el sindicato del gobierno, CROC, no ha firmado todavía la transferencia del contrato a STIMAHCS, ni tampoco ha comenzado negociaciones para revisar el contrato. STIMAHCS está afiliado al Frente Auténtico del Trabajo (FAT). ♦

Ministro firma Código de Ética de la Maquila

El 1° de febrero de 1998, frente a 500 trabajadoras de la maquila, el Ministro de Trabajo nicaragüense, Wilfredo Navarro, firmó una resolución ministerial para las zonas francas, basada en el Código de Ética desarrollado por la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila. El 2 de febrero, los propietarios de todas las 23 maquiladoras en la Zona Franca Industrial Las Mercedes firmaron un acuerdo para adherir a los términos de la resolución.

El Código de Ética promueve los derechos de las trabajadoras de la maquila en temas tales como la discriminación, salarios, beneficios de seguridad social, abuso físico, psicológico y sexual, salud y seguridad, horas extra, y los derechos de las mujeres embarazadas. Además, la proclamación ministerial compromete al gobierno a defender el derecho a organizarse y a la negociación colectiva, a hacer cumplir la edad mínima de trabajo de 14 años, y a respetar la legislación laboral nacional y otros convenios internacionales firmados por Nicaragua.

Nicaragua es el primer país centroamericano en firmar el Código de Ética. Según Sandra Ramos, del Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas, 30.000 nicaragüenses firmaron una petición en apoyo del código. ♦

Una Zona Franca en Canadá

New Brunswick será la primera provincia de Canadá en tener su propia zona franca. Una ley poco conocida dictada por el gobierno canadiense el 1° de enero de 1996 permite a los gobiernos provinciales y municipalidades crear zonas de procesamiento de exportaciones sin necesidad de aprobación del gobierno federal. La zona franca de New Brunswick se establecerá en Lorneville a cargo de la empresa AMW Holdings de Toronto, que adquirió por 1 dólar la opción de desarrollar el sitio. Según el borrador de la propuesta de AMW, se promoverá la zona franca con empresas del Sud Este Asiático y Europa interesadas en "el acceso preferencial al mercado estadounidense" ofrecido por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). ♦

El nuevo código de Mattel no ayudará a las trabajadoras amenazadas

El 20 de noviembre de 1997, Mattel, fabricante de Barbie, anunció con orgullo la adopción de un nuevo código de conducta. Pero el nuevo código y la declaración de que no se utiliza trabajo infantil en la producción de Barbie, no es de ningún beneficio para cuatro trabajadoras adultas de Mattel en Tijuana.

El mismo día en que Mattel emitió el código, Delfina Rodríguez testimoniaba en Canadá, en el Tribunal sobre Derechos de los Trabajadores de la Cumbre Popular de la APEC sobre el acoso sufrido de manos de la gerencia de Mattel. El 9 de septiembre de 1996, Delfina y tres de sus compañeras fueron detenidas durante diez horas e interrogadas por personal directivo de la empresa. Se les acusó de llevar literatura "subversiva" a la fábrica, porque llevaban un cuestionario de la Alianza Cívica, una respetada ONG mexicana, que cuestionaba las políticas económicas del gobierno mexicano. Las trabajadoras fueron presionadas a firmar sus renuncias.

En respuesta al testimonio de Delfina en la cumbre de Vancouver, Mattel acusó a Delfina y sus compañeras de haber entorpecido las operaciones de la planta al distribuir literatura antigubernamental durante las horas de trabajo. De hecho, las mujeres tenían sólo una copia del cuestionario cada una, que fueron confiscadas antes de entrar a la fábrica. ♦

