

Acciones y actores no sindicales, para causas sindicales

El caso del monitoreo independiente en Centroamérica

CAROLINA QUINTEROS

Este artículo explora fundamentalmente el surgimiento de un nuevo modelo de acción social laboral en las maquilas de ropa de Centroamérica. Este modelo estaría basado en la participación activa de organizaciones sindicales y no sindicales locales e internacionales (sobre todo de Estados Unidos) en la resolución de conflictos laborales/sindicales y en la búsqueda de formas que ayuden a proteger los derechos de los trabajadores(as) de estas fábricas, en las que el monitoreo independiente de las condiciones de trabajo, es una de las formas que adquiere esta modalidad de resolución de conflictos y permite ver cómo los actores y las estrategias se están articulando. De esta manera podrían preverse algunas de las posibilidades que la globalización ofrece al movimiento laboral, así como los efectos que el activismo internacional genera en los actores centroamericanos.

Ni por un instante pensamos que el monitoreo (independiente) es la respuesta a todos los problemas de los trabajadores (as) de la maquila. Pero es una herramienta que puede ser utilizada en la lucha por el empoderamiento de los trabajadores(as). En las precarias condiciones en que tratan de organizarse, hay que ser creativos y usar absolutamente toda herramienta disponible. Donde no haya herramientas, hay que inventarlas

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES)

Introducción

Tradicionalmente las reivindicaciones laborales han sido un terreno reservado y guardado por y para los sindicatos. Los sindicatos serían los repre-

CAROLINA QUINTEROS: egresada de la promoción 1998-2000 de la Maestría Centroamericana en Sociología, Universidad de Costa Rica.

Nota: La autora agradece a Juan Pablo Pérez Saínz por sus valiosos comentarios y sugerencias a versiones previas de este documento.

Palabras clave: sindicalismo, monitoreo independiente, globalización, América Central.

sentantes genuinos de la clase obrera, el cuerpo en el que se plasma una de las fuerzas motoras de la sociedad industrial y los actores laborales por excelencia. Sin embargo, la encarnación de esas fuerzas motoras de la sociedad industrial no es automática. Pasa por las mediaciones estructurales de las sociedades en que esos actores tomarían cuerpo, está limitada por el curso del sistema político de esa misma sociedad y se deja influir por la coyuntura particular en que se desarrollan los acontecimientos relevantes así como por la interacción con otros actores dentro del contexto del cual deberían surgir. Cuando todos estos elementos son apropiados a la formación de organizaciones sindicales, es posible ver surgir sindicatos fuertes, autónomos, constituidos en actores influyentes dentro de los espacios políticos (Della Porta/Diani).

Los sindicatos latinoamericanos no han contado con tal suerte de coincidencias. Mucho menos los centroamericanos. Si los acontecimientos de los últimos años han debilitado a los que aparecían como los sindicatos más fuertes de la región, las consecuencias sobre las posibilidades de organización sindical en nuevos sectores económicos tales como la maquila, son aún menores. La maquila centroamericana reúne al menos a 250.000 trabajadores(as), pero el número de sindicatos en la región (con excepción de Honduras) difícilmente llega a 10 y, fuera de Honduras, solo encontramos un sindicato con contrato colectivo firmado. Los intentos fallidos de organización sindical terminan casi todos en despidos y quienes se quedan sin su trabajo por intentar organizar un sindicato, deben renunciar, además, a la posibilidad de un nuevo empleo en la maquila, ya que su nombre queda apuntado dentro de las llamadas listas negras (Cordero; OIT).

Frente a las dificultades de los sindicatos para organizarse y fortalecerse, otras organizaciones de la sociedad civil han tomado un papel más activo en la defensa de los derechos de los trabajadores(as) y, fundamentalmente, en la defensa de la libertad de organización sindical. Dentro de las acciones emprendidas por estas organizaciones no sindicales en los países centroamericanos encontramos al monitoreo independiente.

El monitoreo independiente se refiere a la participación de la sociedad civil en la vigilancia de las condiciones de trabajo en establecimientos específicos. Este concepto no fue inventado en el Sur. Por el contrario, desde principios de la década de los años 90 muchas empresas de Estados Unidos, especialmente en la industria del vestuario, comenzaron a solicitar los servicios de compañías auditoras para realizar inspecciones de las condiciones de trabajo de las fábricas en que se elaboraban sus prendas, principalmente en la ciudad de Los Angeles. Para 1998 cerca de 77% del total de maquiladoras del ramo en esta ciudad han sido monitoreadas bajo este sistema, y la verificación privada se ha convertido en un gran negocio para firmas auditoras, que en promedio realizan unas 10.000 auditorías por año (Bonacic y Esbenschade).

Sin embargo, el monitoreo de condiciones de trabajo, realizado por organizaciones no gubernamentales locales, relacionadas con temas de derechos hu-

manos, derechos de las mujeres y asuntos sindicales, sí resultó una novedad en el panorama de las reivindicaciones de los derechos laborales y sindicales, más específicamente. Luego de marzo de 1996, cuando la primera de estas experiencias se instala en una maquila localizada en El Salvador, se marca una nueva etapa en el movimiento «antisweatshop»¹, en la cual adquieren un rol protagónico en las discusiones el papel de las organizaciones no sindicales locales en asuntos laborales y sindicales, la vigilancia de los códigos de conducta corporativos y el papel de las empresas transnacionales para la garantía del respeto de los derechos de los trabajadores(as) que elaboran sus productos. Asimismo, en el Sur, este acontecimiento marca una nueva fase en el involucramiento de las ONGs en asuntos laborales, implicando la necesidad de una redefinición de las fronteras y del tipo de alianzas que pueden darse entre estos dos actores.

La respuesta empresarial no se hizo esperar. El mismo 1996, la Casa Blanca convoca a una comisión cuatripartita entre altos empresarios de la industria de la indumentaria en EEUU, sindicatos, ONGs y representantes del gobierno, con el fin de discutir un código de conducta único para toda esta industria, así como el mecanismo de monitoreo de tal código. Poco a poco las ONGs más beligerantes y los sindicatos se retiran ante la imposibilidad de incorporar el tema del «salario digno»² dentro del código, así como un monitoreo independiente. Para 1998, la comisión se transforma y se institucionaliza en la Fair Labor Asociation (FLA), que cuenta con su propio código de conducta y sistema de monitoreo. La tendencia que se impone desde las transnacionales de la ropa es la de hacer monitorear a sus proveedores por compañías auditoras y no por ONGs locales.

Por su parte, los sindicatos, especialmente los estadounidenses, también comienzan a protestar. A su parecer, el monitoreo representaba una competencia directa a la organización sindical. Los sindicatos locales, en muchos casos, se hicieron eco de las protestas y dificultaron bastante el crecimiento de nuevas experiencias de monitoreo (Jeffcott/Yanz).

Pese a estas dificultades, para junio de 2000 puede darse cuenta de varios casos de monitoreo independiente en la región. Además del realizado por el

1. Por movimiento «antisweatshop» entendemos las redes de activistas y de organizaciones de distinto signo (sindicatos, estudiantes, religiosos, grupos de mujeres, empresarios responsables, entre otros) que se han aglutinado en torno de la denuncia de las condiciones de trabajo en fábricas maquiladoras y a la demanda de la responsabilidad social de las empresas transnacionales en este tema. Este movimiento comienza en EEUU en la década de los 90 y se extiende rápidamente a Europa. Actualmente, algunas organizaciones del Sur están integrándose a los debates sobre estos asuntos.

2. El salario digno es uno de los puntos más discutidos en el movimiento «antisweatshop». Según los activistas del Norte, las compañías transnacionales deben asumir el costo de un incremento salarial para los trabajadores(as) que elaboran sus productos, tal que éste sea suficiente para cubrir los costos de la canasta ampliada. En el Sur, la discusión sobre el salario digno aún no forma parte de la agenda de los actores involucrados en el movimiento. Más bien, en el Sur existe el temor de que esta demanda sea una medida proteccionista a favor de los trabajadores(as) en el Norte.

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (Gmies) en Mandarin International, la fábrica en que todo esto inició, se registran el trabajo del Equipo de Monitoreo Independiente en Honduras (EMI) en la fábrica Kimi y el manejo por la Comisión de Verificación de Códigos de Conducta (Coverco) en Guatemala. Cada uno de estos casos ha sido diferente en cuanto a su origen, desarrollo y resultados; sin embargo, para todos ellos pueden mencionarse algunos elementos comunes: a) han contado con aliados internacionales, especialmente ONGs de EEUU, que bajo diversas formas han influenciado a las compañías internacionales a aceptar monitoreo independiente en algunos de sus proveedores en Centroamérica; b) no en todos los casos se ha partido de una violación a los derechos laborales, pero en todos, la preocupación manifiesta de los monitores ha sido la garantía de la libertad de organización sindical; c) las monitores han sido organizaciones no sindicales locales; y d) en todos los casos se intenta invocar a la responsabilidad de las empresas (sobre todo de las transnacionales) en las condiciones de trabajo de sus proveedores.

De esta manera, aparecen los actores fundamentales (no excluyentes) del modelo de acción del monitoreo independiente: ONGs (locales y de EEUU), empresa privada (local y transnacional) y sindicatos (locales y de EEUU).

¿Qué es el monitoreo independiente y cómo surge?

El monitoreo independiente puede conceptualizarse como 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. Los elementos básicos del monitoreo incluirían la independencia real que las organizaciones monitores tengan respecto a las partes involucradas, así como la credibilidad y trayectoria de las mismas en materia de defensa de derechos humanos y relaciones laborales justas (Anner).

Sin embargo, el monitoreo independiente no es el único tipo de acciones no estatales en la vigilancia de condiciones de trabajo. Existen diferentes tipos de monitoreo. Por un lado encontramos el monitoreo interno, que es (o debería ser) realizado por cada compañía de manera periódica y/o permanente. Por otro, se ubica el monitoreo externo, que puede ser realizado por organizaciones o compañías directamente contratadas por la transnacional. Finalmente, existen las certificaciones sociales. Es decir, monitoreos que tienen como fin lograr un certificado bajo la Norma Social 8000 (equivalente a las Normas ISO). La contratación de empresas auditoras se ha constituido en la respuesta empresarial más importante al monitoreo realizado desde las ONGs del Sur.

El monitoreo desde las ONGs tiene su primera expresión en el desenlace del conflicto de Mandarin International, que es una fábrica taiwanesa de ropa localizada en El Salvador, la cual en junio de 1995 despidió a más de 300 personas por razones sindicales. Las acciones de actores nacionales de pro-

testa y denuncia contra la fábrica y exigiendo la actuación del Gobierno no rindieron frutos, pese a la tremenda publicidad que alcanzó el caso a lo largo del segundo semestre de 1995. Posteriormente, estas acciones encontraron respaldo en una amplia e intensa campaña en EEUU, emprendida por activistas «antisweatshop» contra la marca The Gap, principal cliente de Mandarin. Grupos de sindicalistas, estudiantes y religiosos de EEUU se congregaron frente a las tiendas de Gap para reclamarle una actuación más decidida en convencer a su proveedor de reinstalar a los despedidos(as)³.

En un principio, Gap se resistía a dar crédito a las denuncias de los activistas estadounidenses, argumentando que los despedidos(as) no habían sido contratados por Gap sino por Mandarin y por lo tanto, Gap quedaba sin responsabilidad. Luego, mostrando los resultados de sus propias investigaciones y las del Ministerio de Trabajo salvadoreño, comprobaron que no revelaban ningún problema. Finalmente, ante la insistencia de las denuncias y de las acciones frente a sus tiendas en EEUU, y la contundencia de las declaraciones de los activistas salvadoreños, Gap decidió rectificar y comenzó a negociar la solución. Aun después de convencer a Gap de su responsabilidad en el caso e inclusive, tras la firma de los acuerdos de marzo de 1996 que establecían que los sindicalistas debían regresar a la fábrica y que la misma debía admitir monitoreo independiente, Gap se resistía a comportarse decididamente a favor del cumplimiento de los acuerdos y hubo necesidad de presionar con la posibilidad de una nueva campaña, para que Gap optara por actuar. El reingreso de los despedidos se inició en octubre de 1996. Un año después, el Gmies reporta que en la fábrica ya no se encuentran violaciones graves a los derechos laborales y que la mayor parte de las denuncias de malas condiciones de trabajo previas a los despidos, han dejado de escucharse.

En resumen, el monitoreo independiente se origina en respuesta a una grave violación al derecho de organización sindical, como fruto de una campaña nacional e internacional contra una firma trasnacional, con la anuencia de la compañía trasnacional y la aceptación de la maquila local. Asimismo, con la acción conjunta entre ONGs y sindicatos locales, con activistas en el Norte. Los temas laborales/sindicales, los actores no sindicales, la arena internacional como espacio de la acción colectiva y la empresa privada como blanco de las demandas, parecen ser los elementos que caracterizan al modelo.

Luego de la experiencia del Gmies con Mandarin, otras organizaciones de la sociedad civil iniciaron acciones de monitoreo en sus respectivos países. En Honduras se establece el EMI, que inició labores en la fábrica Kimi, proveedora de la compañía JC Penney, y en Guatemala se crea Coverco, que comienza a trabajar con una fábrica proveedora de la empresa Liz Claiborne.

3. El Comité Nacional Laboral, una ONG estadounidense, fue la organización que convocó la campaña.

Todas estas experiencias resultan diferentes en cuanto a sus resultados, formas de implementación, relación con actores sindicales locales y con activistas sindicales no sindicales en el Norte. El EMI, por ejemplo, cansado de la resistencia del proveedor local, la falta de respuesta de la compañía cliente y los problemas en sus relaciones con sindicatos internacionales, dejó de monitorear a Kimi desde 1999. Por su parte, Coverco se ha diversificado incorporando algunos trabajos de monitoreo de fincas de café que venden para la cadena estadounidense Starbucks y algunas compañías del sector eléctrico. Finalmente el Gmies ha iniciado acciones de monitoreo con Liz Claiborne y contactos con otras firmas europeas de ropa y se encuentra promoviendo un grupo de monitoreo regional.

Nuevas acciones, nuevos actores, nuevos problemas

La relación con el Estado. El esquema de trabajo del monitoreo independiente cuestiona el papel del Estado en dos sentidos. Por un lado, los monitoreanos estarían realizando acciones que anteriormente eran ejecutadas desde los departamentos de inspección del Ministerio de Trabajo. Para los monitoreanos su labor se vuelve necesaria ante la ineficiencia del Estado en garantizar el respeto de los derechos laborales. Se vuelve mucho más efectivo dirigir sus denuncias a las firmas transnacionales que a los Estados locales. Para las empresas, la contratación de monitoreanos (ya sea empresas auditoras u organizaciones no gubernamentales) se explica, entre otras razones, por la poca confianza que los activistas del Norte y del Sur, así como el público consumidor, tienen en las inspecciones de los ministerios de trabajo locales⁴. El Estado no es el blanco de las acciones en el caso de los monitoreanos privados ni de los independientes, aunque para estos últimos, pueden haber intentos de interpellarlo, dependiendo del contexto nacional y de la relación previa entre sociedad civil y Estado existente en los espacios nacionales respectivos.

Por otro lado, si bien las leyes laborales locales son parte de los instrumentos a ser monitoreados, los códigos de conducta corporativos mantienen un lugar prominente dentro de los instrumentos de estas nuevas acciones. Para los monitoreanos-audidores, los códigos de conducta de su cliente son los únicos instrumentos a ser verificados. Para los monitoreanos independientes, se incluyen en primer término las leyes locales, pero dichos códigos siguen siendo un punto de referencia para vincular a la compañía cliente en la vigilancia de las condiciones de trabajo en que su ropa es elaborada, de la misma manera en que se estila ejercer presión desde el movimiento «antisweatshop».

Ambas situaciones obligan a hacer referencia al problema de la ciudadanía social. Si el Estado no logra proteger los derechos laborales de sus ciudadanos(as), si ni siquiera las compañías que saldrían beneficiadas con una acti-

4. La misma empresa Gap, en una carta abierta del 13 de octubre de 1995 manifiesta que regresará a producir en El Salvador, «cuando el gobierno salvadoreño demuestre habilidad para investigar efectivamente y resolver los conflictos laborales con justicia y prontitud».

tud pasiva del Estado en materia laboral se muestran satisfechas con la misma, ¿quién estaría asumiendo las tareas de defensa de los trabajadores(as)?, ¿con quiénes hay que contar para ayudar a las empresas a asumir su responsabilidad? Al parecer, la responsabilidad por velar por los derechos de los trabajadores(as)⁵, se estaría ubicando fundamentalmente en la sociedad civil.

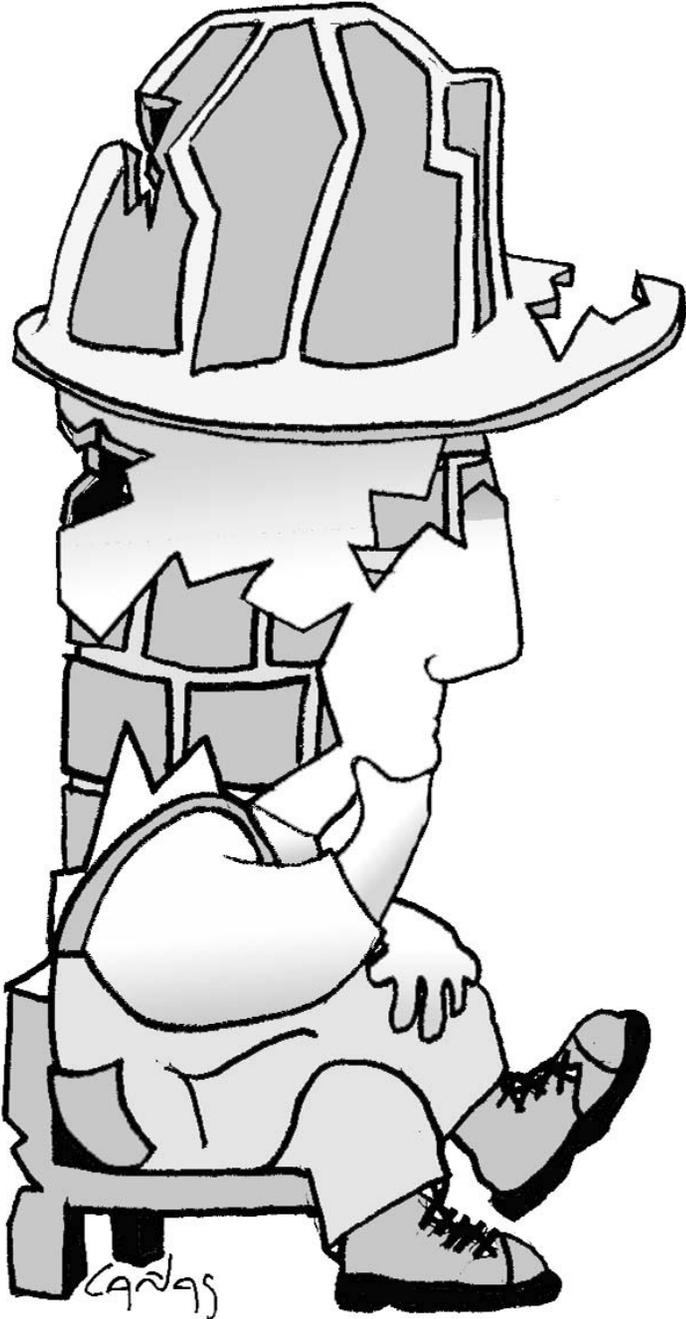
El monitoreo privado realizado por firmas auditoras se ha extendido ampliamente en la región centroamericana y muchos activistas del Norte afirman que este tipo de vigilancia favorece directamente los procesos de privatización del Estado. El monitoreo independiente aún no alcanza una magnitud tal que permita afirmar que desde las ONGs se está también apostando a la privatización. De este lado el asunto es más complejo. Las nuevas acciones en materia de defensa de derechos laborales pueden verse como una forma de la sociedad civil para procurarse aliados, instituciones y mecanismos de defensa de los derechos derivados de su condición de trabajadores(as).

La participación de la empresa privada. En las sociedades actuales, el Estado ha ido perdiendo centralidad a favor del mercado y el protagonismo en el nuevo escenario lo ha asumido la empresa privada. En el caso de las nuevas acciones laborales, la empresa privada cumple un papel fundamental. De hecho, toda la actividad generada en torno de las maquilas tiene sentido en tanto que su referente fundamental es la empresa transnacional y el concepto de la responsabilidad corporativa es ineludible para entender las nuevas formas de acción colectiva laboral.

Sin embargo, hay que ver de qué tipo de empresa privada estamos hablando. Las maquilas de artículos de indumentaria son empresas con poco poder dentro del esquema de cadenas globales de producción de mercancías en el que se desenvuelven, es decir, en las cadenas orientadas por consumo donde el poder se refuerza al final de la misma: en el momento de la comercialización. En este tipo de cadenas (a diferencia de las orientadas por la producción, donde es el fabricante quien mantiene el poder), las empresas que venden el producto terminado son las que tienen la última palabra. No es la maquila la que decide qué, cuándo y cómo se produce, sino la empresa transnacional, que comercializa las marcas que se manufacturan, la que define los términos del negocio (Gereffi). Las maquilas son, además, las que menos se benefician de todo el esquema de operación de estas cadenas y son las que terminan pagando por el ejercicio de la responsabilidad social que decidan asumir sus clientes.

Si una empresa como Levi Strauss decide que la producción de su ropa no afectará el medio ambiente del país en que ésta se elabora, es la maquila local la que asumirá los costos de ese compromiso: maquinaria, personal, compensa-

5. Los empresarios maquiladores guatemaltecos han generado sus propios mecanismos de monitoreo privado. Ellos mismos contratan empresas auditoras, certifican empresas ubicadas en su territorio y realizan acciones de capacitación sobre el código de trabajo guatemalteco dirigidos a empresarios coreanos, para quienes, además, han traducido al coreano el Código de Trabajo.



© 2000 Iván Carras/Nueva Sociedad

ciones, etc. Asimismo, si Liz Claiborne accede a que en una de sus fábricas no se cometa discriminación sindical, es la empresa local la que correrá con los gastos, aun en la eventualidad de que se logre firmar un contrato colectivo.

Las maquilas son vulnerables. Dependen de sus clientes para sobrevivir y aceptan las condiciones que éste les imponga con tal de mantenerle. Estas condiciones se refieren normalmente a especificaciones de fabricación del producto, calidad del mismo, fechas de entrega y otras, pero también en materia de derechos laborales. Las maquilas aceptan el ingreso de monitores a sus plantas si esta es una condición para el cliente, ya sean esos monitores privados o independientes. Las maquilas aceptan ciertas prácticas laborales e incluso, se muestran anuentes a reparar anteriores violaciones a derechos laborales, si esa es una exigencia de su cliente. Si los activistas y monitores locales o del Norte quieren convencer a una fábrica de enmendar alguna situación, el blanco debería ser la firma transnacional⁶.

De hecho, estas compañías son el blanco de las acciones laborales emergentes y han presionado por la resolución de diversos conflictos laborales en las maquilas centroamericanas y en Asia. Estas empresas resultan actores centrales para la garantía de los derechos laborales de los trabajadores(as) en los países maquiladores. Esto conlleva a la transnacionalización de las acciones colectivas y nuevamente (aunque por otra vía), a cuestionar el papel del Estado en construcción de la ciudadanía social.

Ciertamente, estas compañías han sido presionadas para ello. El movimiento «antisweatshop» les ha llevado a incorporar la responsabilidad en asuntos laborales como parte de la imagen de su empresa. La imagen de las empresas situadas en las cadenas de producción orientadas por el consumo es una de las estrategias de venta más importante, especialmente para la ropa de marca. De esta forma, el público consumidor se convierte en un actor a ser convocado por las campañas de responsabilidad corporativa. La relevancia que el mercado adquiere en el mundo globalizado y privatizado, permite que el público consumidor tenga un voto de castigo o de premio para las empresas responsables⁷. Es decir, los arreglos económicos del mercado en la era

6. Recientemente, Fitz Hilaire, director de Relaciones Externas de Avon Products Inc., declaró en Nueva York que su empresa comenzó a interesarse en temas de responsabilidad corporativa, después del escándalo Kathie Lee, una presentadora de la televisión estadounidense que se vio afectada por una campaña luego que activistas encontraran menores de edad trabajando su línea de ropa en Honduras. «No queríamos ser los próximos en ver nuestra reputación afectada», manifestó Hilaire.

7. En términos generales, la convocatoria al público consumidor no es exclusiva del movimiento «antisweatshop». Más bien, éste ha adoptado una práctica que ya venía realizándose desde los movimientos ecologistas, de derechos humanos y de mujeres, entre otros de los llamados Nuevos Movimientos Sociales, para persuadir a los políticos sobre sus demandas. El uso de la información para generar símbolos y valores que convoquen la preocupación de la sociedad (o público consumidor), es el recurso más usado por los movimientos que no tienen poder suficiente para tramitar sus demandas por las vías institucionales tradicionales, especialmente por los activistas transnacionales (Keck/Sikkink).

globalizada, además de permitir ampliar los espacios geográficos para la acción colectiva, permiten que el público consumidor empoderado a través del mercado, sea parte de estas acciones.

La frontera entre los nuevos y los viejos actores. El monitoreo independiente nace ante un problema de naturaleza sindical: la defensa del derecho de la libertad de organización sindical. Esta idea recibió una buena acogida en sus primeros momentos por parte del movimiento sindical local que había mantenido una alianza con los monitores previa a la instalación del monitoreo. Pero ¿qué pasa si esta alianza no es lo suficientemente fuerte o si el monitoreo no cuenta con el aval de los aliados internacionales de los sindicatos locales? Ciertamente, puede convertirse en un factor de desestabilización, de desgaste de sus protagonistas y de erosión de posibles alianzas locales para la defensa de los derechos laborales, como efectivamente sucedió en algún caso.

El problema de fondo en este asunto es que más allá de las posibles alianzas que puedan establecerse, estamos ante la presencia de dos actores diferentes, con estilos de trabajo distintos, que han sido convocados en el mismo tema. Uno con posibilidades de expansión, con mayor capacidad operativa y hasta financiera, y con una cuota de poder cada vez mayor dentro de la sociedad civil. Otro, en declive, cada vez con menor peso en la toma de decisiones nacionales y con menos recursos.

Las ONGs explican su participación por la falta de sindicatos fuertes y manifiestan que su objetivo es ayudar a fortalecer esos actores. Los sindicatos, en algunos casos, las ven como competencia y hasta han llegado a manifestar que los monitores, en tanto que ayudan a mejorar las condiciones de trabajo en la fábrica, desestimulan la afiliación sindical.

En la práctica y para ciertos casos, las alianzas entre estos dos actores han sido posibles y es posible, además, coordinarse con los sindicatos internacionales que apoyan a sindicatos locales, que cada vez se muestran menos renuentes a debatir el papel de las ONGs en asuntos laborales. Pero, teóricamente, la relación entre las organizaciones sindicales y no sindicales es sumamente complicada.

En términos analíticos, los sindicatos han formado parte fundamental de las formas de representación de intereses en las sociedades industriales, organizadas en torno de la producción, el trabajo y la política. Los actores correspondientes (la «clase obrera», los partidos políticos, etc.) actúan dentro de ese marco y el sindicato se convierte en la organización que simboliza y expresa las luchas básicas correspondientes. Los sindicatos se han considerado representantes de las contradicciones básicas de las sociedades capitalistas actuales y representantes legítimos de los intereses de los trabajadores (así, en masculino). Los sindicatos han sido espacios de poder fundamentalmente masculino, no solo en cuanto a la membresía y composición de sus juntas directivas sino también a las formas de ejercer el poder.

Por su parte, las organizaciones de mujeres y de derechos humanos (que son algunas de las que han estado haciendo monitoreo) estarían formando parte de otro tipo de movimientos en los cuales la agregación de intereses se hace en torno de demandas no relacionadas con el trabajo sino con expresiones de identidades: etnia, género, nacionalidad, etc. e incluso, frente a fenómenos globalizados tales como las demandas por derechos humanos. Es decir, con todas aquellas categorías que en el pasado se consideraron como subjetivas-privadas o cualidades demográficas. Las utopías de estos actores ya no se personalizan en el establecimiento de un régimen político en particular, sino más bien, en utopías de género, ecológicas o de la universalización de los derechos humanos fundamentales (Garretón).

Estos nuevos movimientos se encuentran también replanteando su relación frente al Estado. Parten de la premisa de que éste no es capaz de solventar sus demandas y que es necesario reconstruir una sociedad civil que pueda controlar más directamente las políticas que les favorecen. Sin embargo, a diferencia de las tesis que sostienen la despolitización paulatina del Estado, bajo las cuales se están realizando muchas de las políticas de descentralización y privatización, la acción colectiva de estos movimientos estaría demandando más bien una politización de la misma sociedad civil, y por tanto, de las preocupaciones que anteriormente eran consideradas privadas (Offe).

Los estilos de trabajo de ambos tipos de organizaciones (sindicales y no sindicales) son también muy diversos. Las organizaciones de mujeres y las que se derivan del movimiento feminista, por ejemplo, se caracterizan por mantener estructuras organizativas informales y por un fuerte recelo frente a ejercicios autoritarios del poder. Esto es comprensible cuando las mujeres han participado de las luchas políticas, sindicales, etc. sus necesidades han estado en un segundo plano y sus propias luchas, subordinadas. Las mujeres que trabajan en espacios mixtos, como los sindicales, encuentran resistencia no solo a la incorporación de sus demandas y necesidades particulares, sino a la participación misma y al ejercicio de puestos en la jerarquía de esas organizaciones (Sojo 1985).

El involucramiento de organizaciones no gubernamentales locales en el monitoreo de cumplimiento de acuerdos y de respeto a las leyes laborales nacionales, así como de un código corporativo para garantizar el libre ejercicio del derecho de organización sindical, constituyó toda una novedad en su tiempo. Con más intensidad en el Norte que en el Sur y con mayor incidencia en las redes de activistas que en el mundo académico, las novedades de este tipo de acciones constituyeron puntos de debate importante sobre asuntos tales como el papel del Estado en el resguardo de los derechos laborales, la relación y los espacios entre el trabajo de las ONGs y los sindicatos, la responsabilidad corporativa ejercida a través de las cadenas de producción mundial orientadas por el consumo y los espacios para la acción colectiva internacionalizada. Cuatro años después, los términos del debate y el contexto en que se debate se han modificado de manera importante, pero las consecuencias

de estas acciones para los actores laborales y los movimientos sociales, sigue siendo un tema pendiente.

Desde el Sur, no es difícil identificar algunas de las razones más evidentes de este fenómeno. Prácticamente, no hay sindicatos en maquila capaces de ejercer presión sobre sus respectivas empresas. Del lado del Norte, las razones vienen de la posibilidad de ejercer presión en el público consumidor. Para los estadounidenses, el activismo de un sindicalista puede ser visto como un intento de utilizar y manipular a los trabajadores(as) del Sur para proteger sus propios intereses, sus puestos de trabajo, la cuota sindical de sus afiliados, su poder relativo dentro de un mercado laboral. Sin embargo, el activismo de un grupo de religiosos o de estudiantes universitarios, sin intereses directos en el tema, tiene otra connotación. Es más difícil para un empresario criticar abiertamente a un joven estudiante comprometido e idealista, que a un sindicalista que está perdiendo su empleo y su poder⁸.

Conclusiones

Actores laborales emergentes. ¿Reinventando las reivindicaciones de la clase obrera? Los estudiosos de los movimientos sociales coinciden en plantear que en las sociedades actuales los conflictos centrados en la clase han perdido centralidad y los actores sociales correspondientes pierden impulso para la movilización social y la capacidad de agregación de demandas. Otros actores surgen en este contexto y otras son las formas en que estos nuevos conflictos se desenvuelven. Los problemas basados en asuntos de ecología, derechos humanos y género, parecen ser los que más movilización generan y los que más actividad presentan (Touraine).

Sin embargo, los conflictos centrados en la clase con protagonismo en sectores obreros siguen siendo un problema en las sociedades actuales y si bien es cierto que los sindicatos cada vez pierden impulso, es también cierto que siguen dando batallas y que hay ciertos actores que pueden calificarse como emergentes en el terreno de las demandas laborales. Las demandas laborales aún forman parte de las acciones de diversos actores centroamericanos, aunque sus maneras de manifestarse hayan variado con los tiempos, se hayan adaptado a la globalización e incorporado estrategias de lucha y recursos de los llamados nuevos movimientos sociales.

En Centroamérica algunos de esos actores laborales emergentes pueden localizarse en sectores ligados a la globalización y/o transformados por ésta, como la maquila. Estos actores emergen o se transforman en tanto que cuentan con aliados internacionales capaces de fortalecerlos.

8. Charles Kernaghan, director del Comité Nacional Laboral. Conferencia en Saint Michael's College, 15 de octubre de 1998.

La maquila de ropa resulta ser un sector que involucra a trabajadores(as) ubicados en diferentes áreas geográficas y proporciona una base material a las acciones colectivas transnacionales. Por otro, el movimiento «antisweatshop» generado en EEUU se encuentra en plena fase de expansión y esto convierte a sus agentes en actores con potencial para incidir en el curso de las redes de resolución de conflictos laborales centroamericanos.

Los actores que desde el Sur están reivindicando los derechos laborales no son los típicos actores obreros. Si bien los sindicatos siguen presentes, muchas ONGs, especialmente de mujeres y de derechos humanos, han ido actuando cada vez más en torno de asuntos laborales, a veces en coordinación y otras en competencia.

El monitoreo independiente es una de las expresiones del surgimiento de estos nuevos actores, de la conformación de otras redes de resolución local de conflictos laborales, de integración de actores locales a la dinámica de los movimientos sociales transnacionalizados y de un nuevo tratamiento a los problemas de la clase trabajadora. Algunas de las características básicas de esta nueva forma de acción laboral serían:

Son acciones transnacionalizadas. Esto en dos sentidos. Por un lado, aunque no es requisito indispensable la existencia de una campaña corporativa previa, el monitoreo independiente fue inicialmente promovido desde el movimiento de activistas «antisweatshop» en el Norte. Por otro, en tanto son una forma de contribuir a la responsabilidad corporativa de las compañías transnacionales, de suyo, sus terrenos de acción están fuera de las fronteras nacionales. Ambas condiciones son fundamentales para el surgimiento, expansión y mantenimiento de los trabajos de monitoreo independiente.

Son acciones que cuestionan el papel del Estado para garantizar el respeto a los derechos laborales. Los monitores pueden intentar influir sobre las acciones de los Estados o no, pero la acción en sí misma no tiene como blanco los Estados nacionales, aunque se mueva en ese marco, respete los mecanismos legales establecidos y utilice los instrumentos que le da el código de trabajo nacional.

Interpelan directamente a la empresa privada transnacionalizada. La interpelación a la empresa privada como un actor que debe vigilar por las condiciones en que sus prendas son elaboradas, se da en el ámbito de las grandes firmas transnacionales, pero enfocadas a una fábrica en particular. Se parte del supuesto de que las maquilas no tienen motivaciones para tomar la iniciativa de dejarse monitorear por ONGs, a menos que este sea un requisito de sus clientes. Los clientes, por su parte, al ver afectada su imagen por las campañas, estarían dispuestos a ejercer su poder sobre sus proveedores locales.

Son acciones localizadas en una sola fábrica. Pese a la multiplicidad de actores involucrados y a la complejidad de las relaciones establecidas, estos son

esfuerzos puntuales y no necesariamente tienen un efecto multiplicador inmediato sobre otras fábricas maquiladoras del país anfitrión. Los casos de fábricas monitoreadas por ONGs siguen siendo una minoría frente a las que son vigiladas por compañías auditoras.

Son acciones no sindicales. Aunque sean cuestiones sindicales las que lo hayan detonado o motivado y aunque los sindicatos locales e internacionales sean actores participantes, son las ONGs las que lo promueven y lo ejecutan directamente. El monitoreo independiente constituye efectivamente una nueva área de trabajo para las ONGs interesadas en asuntos laborales y una iniciativa no sindical en áreas en las que los sindicatos no han tenido espacio para actuar.

Requieren instrumentos novedosos de auditoría social, anteriormente utilizados en empresas privadas de auditoría. Las ONGs se encuentran ubicadas en una nueva área de trabajo y ante nuevas exigencias de profesionalización.

Implica la interacción y la coordinación de varios actores. Más allá de los actores directamente involucrados en la fábrica concreta, estos esfuerzos demandan una amplitud de contactos y de relaciones dentro y fuera del país. Para las sociedades centroamericanas, implica una redefinición de las redes locales de resolución de conflictos laborales y la incorporación de nuevos mecanismos. Para el movimiento «antisweatshop», la incorporación de nuevos actores dentro de las dinámicas propias del movimiento. Los actores sindicales, si bien no forman parte del esquema de acción, influyen desde afuera y pueden incluso llegar a obstaculizar las acciones. El monitoreo independiente, si bien es una acción no sindical, no puede actuar fuera de la estrategia sindical (nacional o internacional).

En suma, el monitoreo independiente aparece como un mecanismo no sindical, surgido de razones sindicales. Un procedimiento localizado y realizado geográficamente en el Sur, pero apoyado y promovido desde el Norte. Una iniciativa del movimiento «antisweatshop», pero aceptado por las empresas locales y transnacionales. Una interpelación directa a la empresa privada, pero enmarcada dentro de los parámetros de los Estados nacionales.

Reflexiones finales

El mundo globalizado está cambiando bastante la manera en que los movimientos sociales operan y es también un dato verificable que los sindicatos, tal y como los conocemos hasta hoy, estén pasando por dificultades para convertirse en motores en la demanda por el respeto a los derechos laborales y que el Estado ya no es el único punto de referencia para la garantía de las ciudadanías sociales de su «pueblo». Es de esperar pues, que las formas tradicionales de resolución de conflictos laborales también cambien con los tiempos y aunque aún es muy pronto para evaluar el impacto de estas nuevas formas de acción colectiva, al menos nos ofrecen pistas de lo que se está con-

figurando y de lo que podemos esperar del futuro. El vaso puede estar medio lleno o medio vacío. Todo depende de nuestro punto de vista.

Bibliografía

- Anner, Mark S.: «La maquila y el monitoreo independiente en El Salvador», Gmies, San Salvador, 1998, pp. 43-44.
- Bonacic y Esbenschade: «Códigos de conducta y monitoreo en la industria de la confección de ropa en los EEUU» en Köpke, Molina y Quinteros (comps.): *Códigos de conducta y monitoreo en la industria de la confección. Experiencias internacionales y regionales*, Ed. Heinrich Böll, San Salvador, 2000.
- Cordero, Allen: *Actualización del estudio sobre la situación sociolaboral en las empresas maquiladoras del istmo centroamericano y República Dominicana*, OIT, San José, 1999.
- Cruz Almánzar, Consuelo: «Apuntes acerca de los códigos de conducta en las empresas transnacionales», Campaña Trabajo Sí pero con Dignidad, Cipaf/Oxfam, Santo Domingo, 1999.
- Del Cid, Nelly, Carla Castro y Yadira Rodríguez: «Trabajadoras de la maquila: ¿nuevo perfil de mujer?» en *Envío* N° 210, Managua, 9/1999, p. 38.
- Della Porta, Donatella y Mario Diani: *Social Movements. An Introduction*, Blackwell, Oxford, 1999.
- Dierckxsens, Wim: *Los límites de un capitalismo sin ciudadanía*, UCR/DEI, San José, 1997.
- Garretón, Manuel Antonio: «¿En qué sociedad vivimos?» en *Estudios Sociales* N° 14, Buenos Aires, 1998.
- Gereffi, Gary: «Global Production Systems and Third World Development» en Barbara Stallin: *Global Change, Regional Response*, Cambridge University Press, Cambridge, 1995.
- GLEP: «Estrategias organizativas en la maquila», Guatemala, 1996, mimeo.
- Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador: «Primero y Segundo informe público», San Salvador, 4/1997 y 1/1998.
- Jeffcott, Bob y Lynda Yanz: «Códigos de Conducta. De la responsabilidad empresarial al deber social» en Köpke, Molina y Quinteros (comps.): *Códigos de conducta y monitoreo en la industria de la confección. Experiencias internacionales y regionales*, Ed. Heinrich Böll, San Salvador, 2000.
- Keck, Margaret E. y Kathryn Sikkink: *Activists Beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*, Cornell University Press, Ithaca, 1998.
- OIT: *La situación sociolaboral en las zonas francas y empresas maquiladoras del istmo centroamericano y República Dominicana*, OIT, Oficina de Actividades para los Trabajadores, 1996.
- Offe, Claus: *Partidos políticos y nuevos movimientos sociales*, Sistema, Madrid, 1998.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo: «Mercado laboral y ciudadanía social en Centroamérica» en *Centroamérica en reestructuración* [t. 3]: *Ciudadanía y política social*, Flacso, San José, 1998.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo: «Mercado laboral. Integración social y modernización globalizada en Centroamérica» en *Nueva Sociedad* N° 164, Caracas, 11-12/1999.
- Quinteros, Carolina: «Juntos otra vez. Los nuevos actores laborales en la maquila» en *Realidad* N° 71, Universidad Centroamericana «José Simeón Cañas», San Salvador, 9-10/1999.
- Quinteros, A.C., G. García, R. Góchez y N. Molina: *Dinámica de la actividad maquiladora y derechos laborales en El Salvador*, Centra, San Salvador, 1998.
- Roberts, Bryan: «Ciudadanía y política social en Latinoamérica» en *Centroamérica en reestructuración* [t. 3]: *Ciudadanía y política social*, Flacso, San José, 1998.
- Sojo, Carlos: *Reforma económica, Estado y sociedad en Centroamérica*, Flacso, San José, 1998.
- Touraine, Alain: *¿Qué es la democracia?*, Temas de Hoy, Madrid, 1994.