

**Alcances y logros de las capacitaciones del proyecto CIMCAW
a fábricas e inspectores de los ministerios de trabajo de la
región centroamericana y República Dominicana**

**Presentado a solicitud de la oficina regional
del proyecto CIMCAW / MECOMAQ**

Septiembre de 2008

**Carolina Quinteros (SAI),
Yolanda Brenes (SAI),
Elena Arengo (SAI),
Julia Ponce (SAI),
Judy Gearhart (SAI),
Rafael Amador Rodezno (DAI)**

Este documento ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este documento son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

Alcances y logros de las capacitaciones del proyecto CIMCAW a fábricas e inspectores de los ministerios de trabajo de la región centroamericana y República Dominicana

Capítulo 1.

1.1 Introducción

El proyecto “Mejoramiento Continuo en la Maquila” (**MECOMAQ**), conocido por sus siglas en inglés como **CIMCAW**, ha venido trabajando desde 2005 en cuatro países de la región centroamericana (Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua) y República Dominicana.

MECOMAQ reúne a diversos actores en una alianza multisectorial, encaminada a mejorar el cumplimiento de estándares laborales y contó con apoyo de socios internacionales entre los cuales se encuentran ONG, marcas, sindicatos internacionales; así como la cooperación de la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos de Norteamérica (USAID). Todos ellos interesados en apoyar el mejoramiento permanente en materia de respeto a derechos y responsabilidad social empresarial.

Ese proyecto se diseñó como una herramienta para ayudar al sector de confección de vestuario en Centroamérica y República Dominicana para mejorar el cumplimiento de los derechos y deberes en el trabajo y así incrementar la competitividad ante la creciente demanda en el mercado estadounidense de ropa fabricada bajo condiciones dignas.

MECOMAQ estaba consciente de los desafíos que la competencia internacional presenta luego de la finalización del Acuerdo Multifibra (AMF), especialmente para la región centroamericana y de las demandas de reconversión de la industria a nivel global, regional y nacional. En este contexto, y aprovechando las ventanas de oportunidades generadas por acuerdos comerciales tales como Tratado de Libre Comercio entre CA-RD y EUA (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés), MECOMAQ pretendió impulsar el respeto a derechos laborales, las buenas prácticas empresariales y la responsabilidad social empresarial como herramientas para la competitividad.

El proyecto tenía como **objetivo general**: Mejorar las condiciones laborales y la habilidad de las fábricas de confección para responder a las demandas de cumplimiento de estándares sociales.

Como **objetivos específicos** se plantearon:

1. Promoción del diálogo social, principalmente tripartito (gobierno, industria y sindicatos), pero incluyendo a organizaciones no gubernamentales (ONG) locales que trabajan por los derechos laborales.
2. Capacitación conjunta entre trabajadores, trabajadoras y gerencia de las empresas sobre los derechos y obligaciones fundamentales de las personas trabajadoras bajo las legislaciones nacionales y las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
3. Asistencia técnica a la gerencia de las fábricas para desarrollar e implementar sistemas gerenciales que refuercen los procesos de mejora continua.
4. Incremento de la capacidad de los ministerios de trabajo y de otras entidades de entender y aplicar mejores prácticas en auditoría social, verificación e inspección.

MECOMAQ preveía ventajas para los diversos sectores involucrados en el quehacer laboral en la región. En concreto, los productores se beneficiarían de la siguiente manera:

- Mayor competitividad y productividad de sus empresas
- Capacitación para gerentes de las fábricas
- Opciones de seguimiento para el desarrollo de sus programas gerenciales de mejora continua
- Reducción de actividades de monitoreo externo impuestas y costos asociados
- Oportunidad de trabajar en asociación con marcas importantes
- Preparación para la implementación de sistemas que se adhieren a normas nacionales e internacionales reconocidas y códigos de conducta complementarios

Las trabajadoras y los trabajadores se beneficiarían en tanto podrían encontrar:

- Mejores condiciones en el lugar de trabajo y en los sistemas gerenciales
- Mejoras sustanciales en salud y seguridad ocupacionales, así como en la seguridad económica
- Mejor comunicación gerente-personal
- Mejor comprensión de los derechos y obligaciones, de acuerdo con la ley laboral nacional
- Mayor calidad de vida para trabajadores, trabajadoras, familias y comunidades.

La industria en general también sacaría provecho de las actividades del proyecto en tanto que vería:

- Elevación de los estándares de trabajo que favorecen promoción comercial y el acceso al mercado
- Mejoramiento de la cultura de cumplimiento en las fábricas participantes
- Implementación de herramientas integradas y mejores prácticas que solucionan problemas en las fábricas participantes
- Apoyo para la implementación de sistemas que cumplan con la ley laboral nacional, incluyendo las convenciones ratificadas de la OIT

Las marcas, a su vez, obtendrían las siguientes ventajas:

- Acceso a fuentes fiables de vestuario de alta calidad, producido bajo condiciones de trabajo que cumplen con las normas internacionales
- Costos y responsabilidades compartidas entre otras marcas y proveedores para promover el cumplimiento sostenible
- Acceso a mejores prácticas en la industria
- Compromiso significativo a nivel local con un proyecto relevante y creíble
- Incremento en la reputación de marcas, al apoyar enfoques significativos y sostenibles a nivel local.
- Impacto mayor y más sostenible en las normas de trabajo

MECOMAQ, incluso preveía beneficios para los gobiernos, tales como:

- Creación y/o retención de empleo en la región
- Inspectores/as capacitados en el tema
- Mejores prácticas internacionales
- Mejores herramientas para inspecciones en el sector de vestuario

1.2 El Proyecto

Para la realización de los objetivos, el Proyecto preveía que bajo la coordinación de un socio local en cada uno de los países, se constituiría una instancia de diálogo cuatripartito que orientaría una serie de capacitaciones dirigidas a las fábricas. Las capacitaciones serían tomadas conjuntamente por trabajadores, trabajadoras y gerencia, e impartidas por los socios locales bajo la metodología de Social Accountability International, (SAI), uno de los socios principales del proyecto, contando con apoyo de capacitadores de SAI.

La participación de las fábricas era enteramente voluntaria. El Proyecto convocaría a las gremiales empresariales de la confección en cada país y éstas, a sus empresas miembras, para una charla introductoria. Las fábricas que así lo admitiesen, entrarían en el proceso de capacitación.

De igual manera, el Proyecto ofrecería capacitaciones a los equipos de inspección de los Ministerios de Trabajo.

Las capacitaciones estarían orientadas a:

- Aumentar el conocimiento de trabajadoras, trabajadores y gerencias, en derechos laborales, así como las condiciones actuales del sector de la maquila.
- Aumentar la capacidad de los Ministerios de Trabajo y otros actores donde sea posible, para entender los temas actuales de auditoría social en el sector de la maquila

Al finalizar las capacitaciones en las empresas, la gerencia junto a los trabajadores y trabajadoras, identificarían las áreas de mejoramiento en la que estarían interesadas a trabajar en el corto plazo. Mediante la entrega de un reporte sobre las áreas a mejorar, el Proyecto proponía dar asistencia técnica a estas empresas y finalmente, se realizarían una

evaluación de las mejoras obtenidas. CIMCAW previó instrumentos para estas evaluaciones e indicadores de mejoramientos sobre cada uno de los derechos fundamentales de la OIT, enfatizando en los problemas más comunes para la región¹.

Para agosto de 2008, el Proyecto se había ejecutado en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y República Dominicana.

Para todos estos países completaron estudios diagnósticos de factibilidad de implementación del proyecto y en todos (excepto en El Salvador), se escogieron organizaciones no gubernamentales como socios locales para llevar adelante las actividades del Proyecto y se diseñaron programas de capacitación para empresas y ministerios de trabajo. Estos programas fueron efectivamente impartidos en 4 de ellos.

Para República Dominicana, Honduras y Nicaragua, se establecieron Comités Consultivos con actores diversos tales como cámaras empresariales de la confección., sindicatos, organizaciones no gubernamentales de apoyo a temas laborales y derechos humanos.

Para 2008, se había realizado la invitación a participar a 195 empresas. 50 de ellas asistieron a las reuniones donde se les exponía a los objetivos y actividades del proyecto, así como la forma de su participación. Un total de 39 fábricas aceptaron entrar en el proceso y fueron capacitadas. De éstas, 9 aceptaron entrar a la asistencia técnica. A lo largo del proceso, se capacitaron a 777 personas trabajadoras y de gerencia.

Como un valor agregado muy importante del modelo de capacitación conjunta, CIMCAW/MECOMAQ firmó un convenio de cooperación en República Dominicana con el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP). El convenio consiste en que los 44 instructores de esta institución capacitados por el Proyecto, se encargarían de reproducir el modelo en todos los sectores de la economía dominicana.

Algunas de las limitaciones para una mayor participación de empresas en el programa, según los socios locales, tienen que ver cierres de empresas (sólo en República Dominicana se han perdido 50,000 empleos entre 2007 y 2008, por esta razón), falta de participación de las licencias o contratistas de marcas que operan en la región, coexistencia con otros proyectos sobre derechos laborales pero con menos compromiso hacia la libertad de asociación y otros derechos fundamentales, entre otros. Sin embargo, pese a estos obstáculos, los trabajadores y trabajadoras que laboran en las empresas que se han involucrado en las capacitaciones, habrían experimentado alguna mejoría en sus condiciones de empleo, como se explicará más adelante.

El total de fábricas en procesos de mejora de condiciones de trabajo y el número de trabajadores capacitados no son en absoluto desdeñables. La multiplicación de la información obtenida a través de las capacitaciones y la motivación que la misma puede ofrecer es una oportunidad para la acción reivindicativa en el caso de la población trabajadora y a nivel gerencial, para el mejoramiento continuo.

¹ Para este propósito el proyecto desarrolló el Manual de Capacitación conjunta y Gestión de mejora continua en las empresas, el cual se puede encontrar en www.cimcaw.org.gt

El total de fábricas en procesos de mejora de condiciones de trabajo y de trabajadores o trabajadoras favorecidas pero no son en absoluto desdeñables. La multiplicación de la información obtenida a través de las capacitaciones y la motivación que la misma puede ofrecer es una oportunidad para la acción reivindicativa en el caso de la población trabajadora y a nivel gerencial, para el mejoramiento continuo.

De igual manera, los insumos proveídos a los equipos de inspectores de los Ministerios de Trabajo en forma de nuevos conocimientos en derechos laborales y situación de la industria de la confección, así como nuevas técnicas e instrumentos de verificación de cumplimientos en derechos laborales, también posibilitan mejoras en la calidad de las inspecciones de trabajo y ofrece ventanas de oportunidad de identificar y superar vacíos en los procedimientos de investigación de los inspectores e inspectoras.

En sí mismos, estos nuevos conocimientos tendrían el potencial no sólo para mejorar las inspecciones a las fábricas de maquila de confección, sino incluso para mejorar la calidad de las inspecciones a otro tipo de establecimientos productivos o laborales y sería un capital humano que podría ser aprovechado no sólo para el Proyecto en sí, sino a mediano y largo plazo.

Por otro lado, los esfuerzos por fomentar el diálogo social han dado sus frutos en cada país.

Finalmente, los socios locales en algunos casos podrían haberse visto fortalecidos con la ejecución del Proyecto, tanto en sus capacidades técnicas y conocimientos, como en su posicionamiento en los distintos países como interlocutores en temas laborales frente a empresas, sindicatos, sociedad civil local y marcas internacionales de ropa. Todo esto, podría constituir una semilla para el mejoramiento continuo y al largo plazo de las condiciones de trabajo en la región centroamericanas y República Dominicana.

1.3 Metodología de la investigación

El documento que se presenta pretende rendir los hallazgos de la investigación sobre el impacto y las potencialidades de las capacitaciones al corto y largo plazo en las fábricas e inspectores (as) de los Ministerios de Trabajo.

El objetivo general del estudio fue: Reconocer el potencial de las capacitaciones que ha ejecutado el Proyecto con gerencias y personal de fábricas, así como equipos de inspectoría de los ministerios de trabajo, en el mejoramiento de las condiciones del empleo.

Como objetivos específicos se presentaron:

- a) Conocer las valoraciones acerca de los impactos y potencialidades en el mejoramiento de condiciones de trabajo que perciben:
 - a.1) Los trabajadores y trabajadoras participantes en las capacitaciones comprendidas en el Proyecto
 - a.2) Las gerencias de las fábricas participantes en el Proyecto

b) Comprender las valoraciones que los equipos de inspectoría de los ministerios de trabajo hacen acerca de las potencialidades de mejoramiento de la calidad de las inspecciones laborales

La investigación analizó las experiencias desarrolladas a partir de las capacitaciones conjuntas a trabajadores y empleadores (dos diferentes objetos de análisis), así como a equipos de inspección de los ministerios y secretarías de trabajo (tercer objeto de análisis), cada uno con una forma particular de aproximarse.

Para recolectar la información relacionada con las capacitaciones conjuntas, la información del estudio fue en parte secundaria e indirecta (haciendo uso de la documentación organizada y sistematizada por los socios locales); así como primaria y directa, mediante la realización de encuestas de profundidad y entrevistas directas.

Para el análisis de los resultados de las capacitaciones conjuntas, la investigación se centró en el caso de Nicaragua, donde se realizó el mayor número de capacitaciones a empresas y se contaba con fábricas en proceso de asistencia técnica. Los análisis incluyeron grupos focales con trabajadores y trabajadoras que hubieran participado en las capacitaciones y entrevistas con la gerencia y supervisores (as). Asimismo, en calidad de grupo de control, se realizaron grupos focales con personal que no hubiese participado de las actividades realizadas.

Para recolectar la información sobre las capacitaciones a inspectores, la información del estudio fue asimismo, secundaria e indirecta (haciendo uso de la documentación organizada y sistematizada por los socios locales y el material ya recopilado por SAI) y primaria. Bajo la primera modalidad, se indagó sobre los antecedentes, materiales y metodologías usadas en la capacitación. Bajo la segunda, se recolectó información mediante encuestas de profundidad y entrevistas directas.

Para realizar las encuestas de profundidad con los equipos de inspección, se ubicó - a través de los Ministerios de Trabajo - a inspectores e inspectoras que hubieran participado de las actividades y se les aplicó un cuestionario orientado a conocer sus valoraciones acerca de los potenciales beneficios recibidos del Proyecto. Para el caso de El Salvador y Honduras se realizaron, además, grupos focales que permitieron ahondar más en la información.

Finalmente, se inquirió acerca de los posibles efectos multiplicadores de las capacitaciones recibidas y sus potenciales efectos en el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las maquilas y en otros sectores productivos en el país.

Para los grupos focales fueron escogidos El Salvador y Honduras ya que el primero presentaba el mayor número de personas capacitadas (casi el 100% del personal del Departamento de Inspección) y el segundo, la accesibilidad de los funcionarios y funcionarias responsables facilitó tal proceso.

Todo este trabajo fue realizado entre junio y agosto de 2008. Los resultados de los mismos se presentan en los siguientes apartados de este documento.

Capítulo 2

Resultados

2. a. Resultados de las capacitaciones en las fábricas

Para analizar los impactos de las capacitaciones se seleccionaron las fábricas de Nicaragua que han entrado en el proceso de asistencia técnica. Nicaragua fue el país en que mejor avanzó el proceso de capacitaciones a empresas. En total se capacitaron 26 empresas y 358 personas, en 9 rondas.

Hasta la ronda 6 cada una incluyó varias jornadas de 8 horas cada una con 15 días de intermedio. Estas actividades incluyeron personas de gerencia y trabajadoras. Las rondas 7 y 8 se realizaron en 2 días seguidos (16 horas en total) y la 9 en 2 sesiones de 8 horas con una semana de por medio.

Para todos los casos, se realizaron actividades de grupos para identificar los problemas más significativos en los establecimientos y se diseñaron algunas estrategias para buscar el mejoramiento.

Al menos 2 empresas (Hansae y USLC) solicitaron asistencia técnica para superar sus áreas deficitarias. Era de interés de MECOMAQ, evaluar el impacto de estas capacitaciones a estas fábricas en el mejoramiento de las dificultades encontradas, la sostenibilidad de las mejoras y la posibilidad de multiplicación de los beneficios.

Para esto, se realizaron entrevistas en profundidad con las gerencias y grupos focales con las personas trabajadoras que participaron en las capacitaciones. Se hizo necesario contar con un grupo de control integrado por un grupo de personas de la misma empresa que no hubiera participado de las actividades del Proyecto.

Las entrevistas a gerencias se hicieron en la misma empresa en el horario que se acordó con ellas. De igual manera, los grupos focales, se hicieron en las instalaciones de la fábrica, en un espacio facilitado por la misma compañía pero que reuniese las condiciones de privacidad requeridas.

Como antecedentes se tenían los resultados de varios sondeos realizados por el socio local, el instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos (INEH) y sus informes acerca de entrevistas y otras reuniones sostenidas con personal y gerencia de estas empresas. En estos insumos, es posible apreciar la evolución de algunas de las situaciones problemáticas encontradas y permiten avanzar en el análisis del impacto del proyecto.

Algunos de los temas abordados por los informes elaborados por el INEH son relativos al desarrollo de los talleres. En ellos se detalla la dinámica seguida, así como los principales problemas encontrados por los grupos de trabajo.

Cada fábrica varía, pero se encuentran como tendencias las malas comunicaciones, especialmente con los jefes directos y supervisores (as). Sin embargo, hay que hacer

resaltar que para ciertos casos, aunque aparece en las entrevistas como un problema de comunicación, podía tratarse más bien de casos de maltrato verbal. Por supuesto, también se señalan otros problemas tales como dificultades para comprender los cálculos de los salarios y prestaciones, así como algunas quejas por jornadas intensas.

Las entrevistas realizadas y consignadas por el INEH reportan el interés que tanto trabajadores (as) como gerencias medias manifiestan en el mejoramiento de las situaciones deficientes en sus empresas. Se nota cierto entusiasmo en las personas participantes a poner en práctica lo aprendido y a incorporar paulatinamente a más personal en este ejercicio de aprendizaje continuo.

Las encuestas tabulan los resultados de USLC y Hansae en dos momentos diferentes de involucramiento en las actividades. Las preguntas fueron relativas a las dificultades de comunicación con los distintos niveles de jefaturas en la fábrica y en casi todos los casos, parece que el problema mayor se da en las jefaturas inmediatas, lo cual resulta de esperar ya que son éstas las que pasan más tiempo con las personas trabajadoras.

La sistematización que ha llevado el INEH acerca de la evolución de las empresas y especialmente la cuantificación a través de encuestas, ha resultado vital para el conocimiento del estado en que se encuentran éstas y constituye un punto de partida para el análisis por hacer.

Sin embargo, valía la pena ahondar en algunas de las valoraciones y percepciones de las personas involucradas y se consideró que las mismas podrían analizarse desde una perspectiva cualitativa.

Las temáticas exploradas en las entrevistas y grupos focales fueron las siguientes

- ✓ Posibles mejoras en las fábricas
- ✓ Expectativas de sostenibilidad
- ✓ Posibilidades de multiplicación de los resultados

Sobre las mejoras, interesaba concretamente conocer si los problemas detectados en las capacitaciones habían sido abordados y/o superados y cuáles resultaron más difíciles o fáciles de corregir.

Respecto a la sostenibilidad, se intentaba conocer de qué manera usarían los temas aprendidos, ahora que las capacitaciones terminaron, cómo pensaban mantener o profundizar las mejoras y qué apoyo necesitaría para sostener los mejoramientos

Finalmente, en relación con la multiplicación, la preocupación era por conocer si los conocimientos aprendidos habían sido comunicados a otras personas trabajadoras, dentro o fuera de la empresa, otras fábricas, etc., y cuál había sido la reacción de éstas.

El Proyecto esperaba que, además de las mejoras en las empresas, trabajadores y trabajadoras utilizaran los conocimientos adquiridos y que divulgaran los contenidos con compañeros de trabajo, parientes o amistades. En general, se pretendía que el personal se sintiera más empoderado en su lugar de trabajo.

Por el lado de las gerencias, se deseaba que hubiera una percepción positiva sobre la sostenibilidad de las mejoras alcanzadas y mantuvieran el espíritu de mejoramiento continuo que proponía el Proyecto.

Los resultados de las entrevistas y grupos focales dan cuenta que estos asuntos fueron alcanzados.

2. a.1. En la fábrica Hansae

2. a.1.1. Los trabajadores y trabajadoras que participaron en las capacitaciones:

Se hicieron en total 3 grupos focales. Uno con trabajadores (as) que habían participado de la capacitación, otro con trabajadores (as) que no había participado y uno más con personal de supervisión que habían participado de una capacitación especial sobre relaciones humanas y liderazgo. En cada caso, el grupo contó con la participación de 5 personas, con una mayoría de mujeres. Los participantes fueron escogidos por la gerencia.

Las personas participantes de las capacitaciones expresaron que aprendieron muchas cosas en las capacitaciones y que les son de utilidad en su trabajo cotidiano. Una de ellas hizo énfasis en la libertad sindical y la seguridad en el trabajo. Otra, recalcó entre las novedades, el conocimiento acerca de los derechos de las mujeres y de las medidas de protección legal para las mujeres embarazadas.

Uno de los trabajadores comentó que antes de las capacitaciones él no sabía que ciertos niveles de ruido eran dañinos para el oído a largo plazo. Él tenía problemas de audición, pero hasta que estuvo en la capacitación entendió que un empleo anterior le había afectado.

Un sindicalista presente en el grupo afirmó que para él, el contenido de los talleres no era nuevo. Él estaba bien informado de sus derechos, pero le pareció positivo que los supervisores de la empresa y otros trabajadores se enteraran y que aprendieran sobre libertad de asociación y discriminación.

Sobre las mejoras, mencionaron que en algunos módulos de la fábrica hubo mejoras en higiene y seguridad. Se puso más ventilación para eliminar la pelusa de las telas y mejoraron los asientos del personal, y pusieron mejores sillas en el comedor. Además, como les explicaron los beneficios de usar la mascarilla para evitar la pelusa, eran más concientes de su importancia y la usaban con mayor frecuencia.

En otro de los módulos ampliaron el baño de los varones, pintaron, los dejaron más presentables y cuidan más la limpieza.

Otro trabajador que operaba en bodegas mencionó que el abastecimiento de equipo de protección siempre había sido bueno, pero aún así vio cambios ya que ampliaron la bodega para que hubiera menos calor (mencionó que manejan líquidos sensibles al calor, como la acetona) y mejoraron la distribución de los químicos.

Sobre la relación entre supervisores y personal, uno dijo que en su lugar de trabajo las cosas siempre habían sido tranquilas. Pero en costura las cosas eran diferentes y allí no se atrevería a decir que han mejorado. Sobre el particular, el sindicalista mencionó que él ve casos en que los supervisores no escuchan lo que dicen los trabajadores y que algunos siguen igual.

Manifestó que no todos los jefes de planta o supervisores saben de los derechos laborales. A algunos no les gusta dar permiso para que la gente vaya a la clínica y les afectan sus incentivos por llegadas tardías.

Sobre la sostenibilidad de las mejoras, todos coincidieron en que ésta no está en manos de ningún organismo externo, sino que los trabajadores y trabajadoras mismas deben saber cuáles son sus derechos y defenderlos. Así deben conocer cuáles son sus responsabilidades y cumplir con sus obligaciones.

Pero sugieren que se deberían hacer más capacitaciones. Sobre todo a las personas que tienen personal a cargo.

En relación con la multiplicación, mencionaron que están interesados en dar a conocer estos temas a sus compañeros, familiares y amistades y que el material entregado (libros y un disco compacto) les van a servir en cualquier lado que vayan.

Un elemento que evaluaron de manera muy positiva fue la participación conjunta de personas de gerencia con trabajadores y trabajadoras, ya que les pareció una oportunidad de que la gerencia se enterara de lo que pasa en la planta y viceversa. Uno de ellos dice que si todos se capacitan es mejor porque así “uno sabe cuales son sus deberes y derechos, y el jefe aprende a tratarlo a uno”.

2. a.1.2. Los trabajadores y trabajadoras que no participaron en las capacitaciones:

Los trabajadores y trabajadoras que no participaron de las capacitaciones, aunque no estuvieron presentes, sí se enteraron de las actividades. Al igual que quienes se capacitaron, mencionan mejoras en el uso de los equipos de protección y ven más limpieza en áreas como el comedor. Comentan que han puesto más abanicos para mejorar la ventilación en las instalaciones, ya colocan papel higiénico en los baños y los mantienen más limpios en algunas de las plantas.

Estos trabajadores sostienen que sí ven mejoras en el trato. Uno de ellos menciona: “Antes, si el trabajador no podía hacer las cosas, lo despedían. Ahora platican con él. Tienen más conciencia. Antes nos regañaban o nos castigaban por dos días. Ahora ya comprenden que uno a veces viene con sus problemas y platican”. Lo que estas personas quisieran ver son más capacitaciones, especialmente de derechos laborales.

2. a.1.3. Los Supervisores:

En el caso de los supervisores, ellos sostienen que aprendieron muchas cosas sobre liderazgo, relaciones humanas, derechos laborales - especialmente libertad de asociación -,

y sobre la productividad. Uno de ellos expresó que le había gustado sobre todo el tema de liderazgo: “Acá el trabajo es bien pesado y nos hacemos líderes, así a la fuerza, pero no sabemos cómo conducir mejor al grupo.”

También sienten que han mejorado en su desempeño frente al personal. Han tratado de mejorar. Mencionan que en materia de trato, el principal problema es el de los permisos. Una de ellas comentó que a veces la gente quiere que le den permiso de faltar y ellas están con presión para entregar pedidos, pero a partir de la capacitación tratan de platicar con la gente para ver qué es lo que se puede hacer. Concretamente mencionó: “No solo es decir no o solo ver el punto de vista de uno, sino que tratamos de verlos todos y trabajar en equipo”.

Otro de ellos dijo: “Es que de supervisor es complicado dar los permisos. Si de una vez se ausentan 3 o 4 trabajadores de una línea, la productividad baja, pero hay que ver de ayudarles. A lo mejor ya no necesita perder dos días sino sólo uno”.

Otra de las presentes comentó: "Cuando vienen con citas médicas no podemos decirle que no. Las citas médicas se respetan mucho, pero a veces vienen varios (trabajadores) con citas (pendientes). Uno busca decirles lo que pasa, les decimos que ya faltan varios y que si mejor pueden cambiar su cita para otro día. Así, el personal coopera más. Si uno sólo les dice que no, no colaboran. Les comunicamos nuestro problema para buscar una solución”.

Sobre las mejoras a nivel de la empresa mencionaron el área seguridad y añadieron que se formaron nuevos grupos de higiene y seguridad.

También los supervisores y supervisoras han comentado sus hallazgos con familiares y amistades y que utilizan para ello el material que se les entregó en las capacitaciones.

Lo que sugieren para el futuro son capacitaciones más frecuentes y que participe más personal. Además, sugirieron que debe haber más información a los trabajadores (as) acerca de cómo funciona la empresa. “Ellos no saben de los problemas que tenemos los supervisores para sacar la producción”, dijo uno de los presentes para concluir la reunión.

2. a.1.4. Los Empresarios:

En el caso de Hansae, los empresarios mostraron su satisfacción por la forma en que se desarrolló el proyecto. El Gerente de Recursos Humanos comenta que al principio estaban un poco intrigados por las capacitaciones que se ofrecían. Les llamaba la atención que sus clientes se preocuparan por la capacitación a los trabajadores y vio como un signo positivo que aquéllos no dejaban todo el peso a la empresa, que no sólo llegan a evaluar qué está bien y qué no; sino que también estaban contribuyendo. Eso los interesó.

En el caso de las capacitaciones, al inicio había mucha desconfianza y recelos entre el personal y las gerencias, pero poco a poco tuvieron más confianza y comenzaron a comunicarse de manera constructiva y buscando resolver los problemas.

A las gerencias, las capacitaciones conjuntas les sirvieron para saber qué es lo que querían o necesitaban los trabajadores y trabajadoras. Al final, quienes se capacitaron, estaban felices de haber participado y de haber aprendido. La participación no era una exigencia de la empresa, sino más bien, los mismos trabajadores (as) pedían ir y mantuvieron el interés a lo largo de todas las jornadas.

Posteriormente, la empresa mejoró el manejo de quejas. Confesó que optimizó el uso del buzón y que él (como Gerente de Recursos Humanos) trata de dar respuesta rápida a los problemas y envía circulares diciendo que con base en una sugerencia del buzón, se hacen los cambios.

De las mismas sugerencias de la gente salió la propuesta de capacitaciones para los supervisores y aunque siempre hay quejas, el entrevistado sostiene que sí se ha mejorado. Especialmente los que fueron a los entrenamientos.

También se hicieron mejoras seguridad e higiene y se usan más los equipos de protección.

Las relaciones con el sindicato también se arreglaron. La empresa trata de responder a las solicitudes del sindicato, pero si hay cosas en las que ya no puede ayudarles, al menos les explican y conversan con ellos.

Para el entrevistado, ha sido todo muy positivo, pero sostiene que hay que darle seguimiento a la formación. Quiere hacer más entrenamientos, especialmente con supervisores y sobre seguridad e higiene, al menos una vez al año. Esto ya no es parte del proyecto, pero con recursos de la misma empresa lo van a hacer.

La única queja de las gerencias, expresada además de manera muy pública en el Simposio, es que las marcas aun siguen exigiendo precios más bajos para los productos y no hay compromisos de mantenerse en los países y en las empresas. Esto les genera a las empresas una presión extra que podría poner en riesgos los avances obtenidos gracias al proyecto.

2. a.2 En la fábrica USLC

2. a.2.1. Los trabajadores y trabajadoras que participaron en las capacitaciones:

En la fábrica USLC se hicieron en total 2 grupos focales. Uno con trabajadores (as) que habían participado de la capacitación y otro con trabajadores (as) que no había participado. En cada caso, el grupo contó con la participación de 5 personas, con una mayoría de mujeres. Los participantes fueron escogidos por la gerencia.

Las personas que sí asistieron a las capacitaciones, al igual que los trabajadores y trabajadoras de Hansae, manifestaron que aprendieron mucho con las capacitaciones, especialmente acerca de sus derechos, deberes y seguridad industrial. Expresaron que les enseñaron sobre los riesgos a la salud que podían tener con ciertos químicos o prácticas y aprendieron como cuidarse.

Otro trabajador dice que lo que más le gustó de los talleres fue aprender de sus derechos y otras cosas que no sabía como trabajo infantil y seguridad e higiene. Pero lo que más le gustó el tema de la discriminación. En eso aprendió muchísimo.

Una participante más dijo que aprendió a trabajar en equipo. Aprendió que en lugar de discutir es mejor buscar la forma de ayudarlo al otro para que termine bien su trabajo.

Una de las presentes estaba embarazada. Es operaria y es parte del Comité de Higiene y Seguridad y comentó que las capacitaciones le dieron más conocimientos. La información le es particularmente útil en estos momentos está embarazada y se cuida más. Además, lo relativo a las relaciones humanas le ayuda a superar conflictos no sólo en el trabajo, sino en su casa.

Ella dice que de todas maneras en la empresa tratan muy bien a las mujeres embarazadas, les dan oportunidad de salir antes que salen todos, les dan la hora de lactancia y un bono de 800 córdobas.

Otra trabajadora dice que, gracias al proyecto, tuvo oportunidad de ir a Nueva York a representar al personal de la empresa a una reunión². Eso le gusto y la experiencia le hace valorar mejor su situación como trabajadora.

Ella sostiene que a muchas personas se les hace difícil creer que la empresa trata bien a su gente, pero lo cierto es que, según la trabajadora, el gerente de la fábrica opera según el Código de Trabajo. Dice que si en la empresa hay problemas, los pueden comunicar y encuentran apertura para escucharles y resolver.

Lo que valora más de las capacitaciones es lo relativo a relaciones humanas. Literalmente comentó: “Antes yo decía que nunca me equivocaba, pero ahora acepto mis errores. En la vida no todo es ganar. Eso sí, yo les digo a mis compañeras que tienen que aprender a ver sus derechos, pero también sus deberes. No podemos ser irresponsables. A veces uno sólo pide y pide, pero también tenemos deberes que cumplir.”

En relación con el sindicato, los participantes dijeron que si bien, en la empresa hay un sindicato y reconocen el derecho, no encuentran que haya necesidad de uno ya que la compañía les da todo lo que necesitan. Obtienen beneficios y buenas prestaciones sin necesidad de llegar a conflictos.

Uno de los presentes se expresó así: “Aquí pusieron el sindicato a la fuerza hace poco, pero la gente lo que dice es “¿para qué?”. Aquí no se estropean los derechos de la gente, no lo están acosando, no hay 4 planillas como en otras partes que evaden los pagos de la gente³. No nos roban. Nos pagan lo que es. Acá no hay discriminación”.

² Se refiere a la participación que CIMCAW realizó durante la Conferencia Anual de SAI el 6 de Noviembre 2007. The Human Rights at Work, The Next Decade. New York, USA.

³ En Nicaragua los incentivos y bonificaciones son parte del salario y por lo tanto, cuentan en caso de indemnización

Más aún, la experiencia de haber compartido las capacitaciones con trabajadores y trabajadoras de otras empresas les hace valorar más a su empresa ya que vieron que en otras fábricas, aunque había sindicato, la gente no tenía las mismas facilidades que ellos.

Finalmente dijeron que quisieran más capacitaciones. Aunque ya recibieron los cursos, sostienen que “no es malo revisar los conocimientos cada cierto tiempo”. Además, manifestaron que hay compañeros y compañeras que no participaron y sería bueno que lo hicieran. Los manuales ayudan en casos que quieren revisar los contenidos y mostrar a los demás, pero no es suficiente.

Uno de ellos sugiere que debería haber entrenamientos para que los mismos trabajadores y trabajadoras reproduzcan los contenidos con sus compañeros (as). Dice que en otra empresa un trabajador replicó luego el entrenamiento y ellos quieren hacer lo mismo: ser entrenados para entrenar a sus compañeros.

2. a.2.2. Los trabajadores y trabajadoras que no participaron en las capacitaciones:

Los trabajadores que no participaron de la capacitación, por su parte, dieron que sí conocían de las capacitaciones y del proyecto, y sí han visto mejoras después de las mismas, especialmente en el trato. Sostienen que había supervisores que decían groserías a la gente, pero que han mejorado. Reconocen que para algunos es difícil porque “ya es el carácter de estas personas” o porque “se les olvida lo que aprendieron”, pero admiten que en la oficina de recursos humanos buscan la forma de tratar bien a la gente.

Una de las respuestas de la empresa para bajar los malos tratos es la rotación de los supervisores de línea. De esta manera, a criterio de los participantes, se disminuyen posibles tensiones personales que estarían detrás de algunos conflictos.

Les gustaría participar de capacitaciones sobre derechos laborales ya que quisieran “saber a qué atenerse y qué cosas podemos reclamar como derechos”. También quieren saber sobre higiene y seguridad.

Además de los trabajadores (as), los sindicatos son parte del proyecto y participan activamente de las actividades y procesos de toma de decisiones sobre el mismo.

Una líder sindical de la fábrica USLC manifestó en el Simposio Regional de MECOMAQ⁴ que para ellos, el proyecto ha significado fortalecer a los sindicatos ya existentes y formar más comisiones bipartitas y tripartitas, para el diálogo social a nivel nacional y al interior de las empresas.

A nivel nacional, les ha permitido estar más de cerca con los representantes del gobierno para discutir la problemática laboral en las zonas francas, en especial en Las Mercedes.

⁴ Celebrado del 13 al 15 de agosto de 2008 en San Pedro Sula

A nivel de empresas, han obtenido más acuerdos internos con las gerencias. En los lugares de trabajo donde el proyecto ha brindado asistencia técnica han creado comisiones que se dedican a dar a conocer derechos tanto laborales y manejo de higiene y seguridad.

También han crecido en membresía. Han nacido más sindicatos en las empresas y más convenios colectivos, se han organizado más comisiones de seguridad e higiene y el sindicato los acompaña con capacitaciones.

Adicionalmente, el proyecto MECOMAQ les ha permitido capacitar a sindicalistas y no sindicalistas y han logrado que en algunas empresas se hagan más actividades de formación. Ya no como parte del proyecto, sino a iniciativa de las empresas, del gobierno (a través del Instituto nacional de tecnología y ciencia, INATEC) y de los sindicatos.

Las empresas facilitan el tiempo a los trabajadores y si las fechas caen sábado o domingo, se les paga el día como día laborado en horas extras.

Su preocupación es que el proyecto termina ya que hay empresas que no están participando y quisieran que se integraran. “Se trabajó muy fuertemente para que las empresas entendieran la importancia de este proyecto, pero aun hacen falta que se incorporen más”.

Finalmente sostuvo que: “Hemos tenido logros. Tal vez, no todos los que hubiéramos querido, pero sí hemos avanzado. Lo que sigue ahora va a depender de los sindicalistas: si lo van a trabajar más o lo van a dejar caer.”

En junio de 2008, la FITVCC realizó una reunión con los sindicatos participantes del proyecto en Nicaragua para evaluar el progreso del mismo. A la reunión acudieron 27 sindicalistas de 7 diferentes empresas.

En esta reunión, los participantes expresaron que el proyecto tuvo un impacto positivo en mejorar la comunicación entre las gerencias y los trabajadores (as). Asimismo, el trato de la gerencia hacia el personal ha mejorado, especialmente entre aquellos gerentes y supervisores que participaron de las capacitaciones.

Adicionalmente, les dio oportunidad de entrenar a más personas y de aumentar el número de sindicatos en las empresas. Las condiciones en estas empresas habrían mejorado también, especialmente en higiene y seguridad, y sugirieron buscar la forma de incorporar a las fábricas que no participaron del seguimiento.

Otro avance del proyecto es que en algunos casos en que había más de un sindicato en la fábrica y donde éstos no se comunicaban, las capacitaciones del proyecto permitieron un mayor acercamiento al punto de lograr presentar peticiones en conjunto.

2. a.2.3. Los Empresarios:

Igual que en el caso de Hansae, los empresarios de USLC mostraron su satisfacción por la forma en que se desarrolló el proyecto.

El gerente de USLC explica que él fue convocado a la reunión inicial con varias empresas de las zonas francas y allí decidieron incorporarse. Conocían previamente a la persona que coordina el proyecto ya que habían sido capacitados por él en seguridad e higiene hacía un tiempo y sabían también del profesionalismo del socio local (INEH). Eso les inspiró confianza.

Comenta que fueron pocas las empresas que se animaron a participar, pero se fueron metiendo de lleno en el proyecto. Enviaban grupos de personas a capacitarse los sábados y pagábamos ese día como día de laboral, para la gente se sintiera motivada a ir.

Luego se hicieron unas encuestas sorpresa para medir los problemas que sentía el personal de la fábrica. Salieron varias cosas que debían mejorar, pero lo más frecuente fueron quejas por la comunicación de los jefes hacia los empleados.

Hablaron con el equipo técnico de MECOMAQ para ver qué se podía hacer y solicitaron la asistencia técnica para capacitación a supervisores en relaciones humanas y comunicación. En esas capacitaciones también involucraron al sindicato. Lo que se pretendía era que se mejorara la comunicación. Luego se hizo una encuesta para ver el impacto y sí había habido una mejora.

El entrevistado comenta que la industria tiene dos grandes problemas: La rotación y el ausentismo. En esta compañía casi nunca se hacen horas extra ni se trabaja los sábados. Las personas trabajadoras tienen la oportunidad de estudiar o de pasar un fin de semana completo en su casa y el gerente esperaba que el lunes la asistencia sea casi perfecta, pero es así. Hay mucho ausentismo y en ocasiones están con fechas de entrega muy próximas. Eso crea una tensión que se traslada luego a las relaciones personales. Comenta: “Uno está presionado por entregar un pedido y la gente falla. Eso crea tensiones. El trabajador a su vez se molesta y allí está el conflicto.”

Sin embargo, este tipo de proyectos ayudaría para que los trabajadores conozcan derechos, pero también sus deberes. Por eso les interesaría que siguieran las capacitaciones. A su parecer, la empresa siempre busca cumplir con la ley, pero también necesitan hacer conciencia sobre las obligaciones del trabajador y la trabajadora.

Por esta razón, se están auxiliando del sindicato. Les han pedido que durante 16 minutos al día hablen con la gente para comentarles de sus derechos y deberes. El gerente manifestó que: “Así, ya no oyen sólo a la empresa, sino también a los sindicatos, ya que este problema nos está afectado a todos. Al sindicato también le afecta tener tanta rotación porque les dificulta tener más trabajadores organizados.”

2. b. Resultados de las capacitaciones a los Ministerios de Trabajo

Según un informe elaborado por Julia Ponce, consultora de SAI para el proyecto, entre 2005 y 2007 CIMCAW brindó capacitaciones de auditoría social, a inspectores de trabajo El Salvador, Nicaragua y República Dominicana. En el caso de Honduras, no solamente abarcó a inspectores, sino que a incluyó a miembros de sindicatos, representantes de marcas

y otro personal de la Secretaria de Trabajo. En toda la vida del CIMCAW, 669 inspectores e inspectoras de los ministerios y secretarías de trabajo participaron en capacitaciones.

Cómo parte de la metodología de trabajo los participantes contestaron un cuestionario al inicio de la actividad y otro al final para medir su nivel de conocimiento derechos laborales relativos a los convenios fundamentales de la OIT antes y después del taller.

Según comenta Julia Ponce, los inspectores de trabajo demostraron mayor conocimiento al final del taller sobre todos los temas cubiertos y a partir de esto es posible afirmar que el curso habría sido de utilidad.

En el caso de Republica Dominicana, luego de los talleres de noviembre 2005, los participantes demostraron un mejoramiento general de 50%, especialmente en temas como: trabajo forzado, trabajo infantil, prestaciones en casos de despido. Para enero de 2007, que se hicieron unos nuevos talleres, el mejoramiento de conocimientos fue de 45%. Las áreas con mayor porcentaje fueron trabajo forzoso, prácticas discriminatorias en la maquila, trabajo infantil y horas extras. Sin embargo, en ambos casos fue notoria la necesidad de profundizar más en las reglamentaciones sobre trabajadores y trabajadoras adolescentes.

Para Nicaragua, luego de las capacitaciones de agosto 2005, pudo evidenciarse que los participantes mostraron un mejoramiento de 30%. Las mejoras más significativas fueron en trabajo forzoso y protecciones para trabajadores adolescentes en la maquila. Empero, se hizo evidente la necesidad de mayor capacitación en salud y seguridad, trabajo infantil y horas extras.

En El Salvador, los inspectores participantes de las capacitaciones de julio y noviembre del 2006, mostraron un mejoramiento general de 31%, sobre todo en libertad de asociación. Los temas que requeriría más profundización es el de trabajo infantil, trabajo de adolescentes y horas extras.

Para Honduras, los participantes demostraron un mejoramiento general de 45%, con significantes mejoras en los temas de trabajo forzoso, salud y seguridad, discriminación, libertad de asociación y prestaciones en caso de despido. Pero se necesita más cobertura sobre trabajo infantil, trabajo de adolescentes y horas extras.

Más adelante, el proyecto continuó con las capacitaciones y se desarrollaron asimismo, informes de cumplimientos.

Según el informe presentado por Yolanda Brenes al proyecto CIMCAW / MECOMAQ (Brenes 2008), los temas desarrollados en las estas capacitaciones fueron relativos a técnicas de auditorías sociales, dialogo social con diferentes organizaciones y empresas que monitorean los derechos laborales. También se incluyeron actividades para elaboración y validación de diversos protocolos tales como el de Buenas Prácticas de Inspección, Investigación para Inspecciones y Lista de Verificación para cumplimiento legal.

Para el año 2008 el tema principal de las capacitaciones fueron las técnicas de investigación para temas difíciles como discriminación, libertad de asociación y horario de trabajo. Así

mismo, también se capacitó en el uso de las nuevas herramientas elaboradas por el Proyecto CIMCAW / MECOMAQ en conjunto con el Proyecto Cumple y Gana⁵.

Yolanda Brenes hace notar, empero, que aunque Nicaragua participó en ambos proyectos, solo se pudo llevar a cabo la validación de los protocolos con 18 inspectores de trabajo de un total de 92 inspectores (as) que laboraban en el Ministerio en 2008.

Para las últimas jornadas de capacitación de 2008, se solicitó a los inspectores e inspectoras que llenaran una encuesta de auto-evaluación anónima. Las personas encuestadas fueron seleccionadas por el Director General de Inspección de cada uno de los ministerios de trabajo. En todos los casos se contó con personal de zonas regionales y zonas centrales en las capacitaciones.

Según el informe de mencionado, los resultados de estas encuestas se consignan a continuación.

Cuadro 1
Datos generales

País	Total de Inspectores de Trabajo	Total de Inspectores de Trabajo capacitados 2008	Porcentaje	Encuestados
El Salvador	171	150	88	29
Guatemala	172	80	47	17
Honduras	120	62	52	24
Rep. Dominicana	203	61	39	21

Nota: Datos suministrados por los Ministerios de Trabajo a SAI Julio 2008

Cuadro 2
Resultados por país de encuestas a inspectores

	El Salvador	Guatemala	Honduras	Rep. Dominicana
	% de respuesta	% de respuesta	% de respuesta	% de respuesta
Los temas vistos en la capacitación le parecieron aplicables	100	100	96	100

⁵ Con base en el convenio de colaboración firmado entre el proyecto CIMCAW y el proyecto Cumple y Gana (Financiado con fondos del USDOL).

El tema que le pareció más útil fue:				
Todos	31	22	21	29
Discriminación	10	27	8	19
Entrevistas	28			
Acoso sexual	7			
Técnicas de inspección	21		13	32
Temas grises	3			10
Derecho laboral		17	4	
Protocolos		17	25	
Casos prácticos		11	4	
Jornadas de trabajo		6		
Redacción de informes				10
El tema que le pareció menos útil fue:				
NR	28		25	19
Todos son útiles	66	71	50	52
Temas grises	3			
Salario mínimo	3			19
Sindicato				10
Higiene y seguridad			8	
Trabajo infantil			17	
Los materiales desarrollados, le parecen útiles	100	100	96	100
Utilizará los materiales en su trabajo regular	100	100	100	90

Algunas de las conclusiones que Yolanda Brenes extrae de las entrevistas y encuestas con los inspectores son las siguientes:

- ✓ La mayoría de los proyectos se encuentran ubicados en las capitales de los países, pero existe una gran diferencia de recursos y facilidades de entrenamiento entre los inspectores de las zonas centrales y las zonas rurales.
- ✓ Los inspectores en su mayoría poseen poca estabilidad laboral, sujeta a cambios de gobierno o de jefaturas.
- ✓ Las herramientas elaboradas como Protocolos de Investigación, son de gran valor didáctico para los inspectores en su trabajo de campo. Además son ser un soporte para procesos de inducción de nuevo personal
- ✓ Las capacitaciones permitieron en la mayoría de países en homogenizar las buenas prácticas de inspección.
- ✓ Se lograron identificar temas que aún necesitan mucho esfuerzo dentro de los Ministerios de Trabajo. Estos temas son: Discriminación, libertad de asociación y trabajo infantil
- ✓ Los inspectores señalaron la falta de recursos en los Ministerios. Éstos van desde viáticos para poder trasladarse, hasta Códigos de Trabajo actualizados.

Adicionalmente a estas encuestas y análisis intermedios, bajo el proyecto se realizaron grupos focales con inspectores capacitados por el proyecto en El Salvador y San Pedro Sula. Las áreas de interés de la consulta al grupo fueron:

- a) Aprovechamiento de los talleres
- b) Posibilidades de unas mejores inspecciones en las maquilas
- c) Posibilidades de multiplicación de lo aprendido

Con ellas se intentaba conocer las valoraciones tienen de los talleres, los temas interesaron más /menos, la forma en que los instrumentos diseñados complementan, contradicen o son indiferentes, de los tradicionales usados en su trabajo y la utilidad de los nuevos enfoques.

Se pretendía conocer cómo y qué manera los inspectores (as) usarían la información aprendida y los materiales ofrecidos por el proyecto. Más allá de esto, la consulta intentaba recoger opiniones acerca de las posibilidades que el proyecto hubiera incidido en mejores inspecciones de trabajo tanto para las maquilas como para otros sectores.

Tanto para Honduras como para El Salvador, los grupos se realizaron en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y los jefes de los departamentos de inspección seleccionaron a los participantes.

2. b.1 El Salvador

En el caso del grupo focal realizado en El Salvador, las respuestas de los asistentes fueron variadas.

Sobre las opiniones de los talleres, los participantes comentaron que ellos siempre trabajaban en parejas, pero en los talleres pudieron trabajar con un grupo más amplio y eso les permitió aprender de los compañeros y de los diversos enfoques que tenían para ver los problemas.

Casi todos los inspectores son abogados y conocen mucho de derecho laboral, pero sostuvieron que los talleres les sirvieron para una mayor sensibilización. Reconocen que “en la rutina del trabajo a veces la gente termina viendo las cosas de una manera fría”. Pero en capacitaciones les hicieron ver nuevamente cómo se viven las cosas en los lugares de trabajo. Además, encontraron valioso haber conocido otros nuevos enfoques para analizar los problemas que están ocurriendo en las empresas.

En cuanto a los protocolos, encuentran que los temas están bien desarrollados, muy ordenados y la información así sistematizada es más fácil entender, buscar y utilizar. Uno de ellos dice que “el protocolo es un resumen de lo que ya hacemos, pero más ordenado. Además, nos da más criterios para analizar las cosas”.

Comentaron también que el documento les sirve para unificar planteamientos a la hora de evaluar un problema. Valoran de manera muy positiva que el protocolo se hubiera consensuado y validado por los mismos equipos de inspección, aunque el mismo hubiese

sido elaborado por expertos. Estos protocolos les va ayudarían a que “todos anden en la misma frecuencia y realicen inspecciones más ordenadas”.

El tema más interesante para este grupo fue el de las prácticas de inspección. Ellos comentaron que “cuando llegamos a las fábricas tienden a hacer las cosas mecánicamente: ven planillas, documentos y no buscamos más”.

Sin embargo, en el taller les invitaron a ser más acuciosos y les dieron pistas de cómo buscar más información. Sólo tienen una observación y es que quisieran ver más ejemplos sobre casos de industria y comercio, que es el área que ellos manejan.

Quisieran también que estas capacitaciones fueran permanentes o al menos periódicas. Aunque hay casos que son comunes, siempre hay situaciones nuevas (como casos de subcontrataciones laborales disfrazadas de contratos comerciales, empresas que no tienen locación en el país, protección a mujeres embarazadas, etc.) para las que necesitan estar preparados. Comentaron que hasta las personas que ya tienen más tiempo de trabajar en el Ministerio se encuentran de vez en cuando con situaciones nuevas que no saben cómo manejar y se hace necesario reforzar conocimientos y actualizar.

Se les preguntó también sobre los asuntos más difíciles de afrontar en su trabajo y coincidieron que era el acceso a la información de las empresas. Sostienen que la ley es tan frágil y las multas son tan débiles que no siempre logran persuadir al patrono de mejorar su cumplimiento. Incluso, comentan que los empleadores ya conocen la forma en que opera el ministerio y la debilidad de las leyes y se aprovechan. Uno de los participantes comentó: “Puedo visitar 30 veces un centro de trabajo, pero si el patrono no me quiere dar la información, no me la dará. Lo podemos acusar de obstrucción, pero eso es más complicado y no necesariamente voy a conseguir la información que necesito en el tiempo que lo necesito”.

Mencionan que en las empresas no se trata de la misma manera a un inspector de hacienda que uno de trabajo. “Ni las multas son iguales. Las nuestras son bajas y tienen techo. Las de ellos son altas y más bien lo que tienen es piso”.

Una de las participantes comentó que en los centros de trabajo que visitan no les dan su lugar como representantes del Estado. Se les ve como una molestia. Ilustró su situación con un ejemplo: “A veces nos toca estar en la puerta de la empresa, en la calle, debajo del sol haciendo las actas. Es muy incómodo trabajar así”.

Hace un tiempo les habían dado tablas para apoyarse al momento de hacer las actas en la calle, pero todo esto les parece poco respetuoso.

Ven diferencias con los auditores de Hacienda (“a ellos sí les abren las puertas”) y los auditores de las marcas (“A ellos sí los atienden bien porque ni no, pierden el cliente”). Mencionan que si bien es una relación de carácter mercantil, las empresas deberían aplicar esos mismos criterios a los inspectores de trabajo.

Son conscientes de que son la cara pública del Ministerio y andan haciendo cumplir la ley y quisieran tener un poco más de respaldo. En estas condiciones se les dificulta mucho. Para ellos, lo ideal sería que se hicieran algunas reformas de ley. Además, deberían hacer asesorías técnicas al propio Ministerio para ver cuáles son las reformas de ley que son necesarias.

También hay limitantes de recursos. No tienen vehículos y les toca utilizar transporte público. A criterio de ellos, eso provoca que los patronos no les traten con respeto. “Nos ven de menos”, dijo una de las participantes, a lo cual otra comentó: “En bus andamos expuestos a los robos, etc. Ni siquiera podemos andar bien arreglados por temor a los robos, lo cual también afecta la imagen que damos en la empresa. Además, hacemos menos inspecciones en bus que en carro.”

Reconocen que se ha mejorado mucho y que el Ministerio está haciendo reformas para dignificar el trabajo de los inspectores. Una de estas medidas es la contratación de inspectores más preparados. Sin embargo, aun hace falta más.

Sobre las posibilidades de multiplicación de las capacitaciones sobre maquila a otros sectores comentaron que en algunas áreas sí, pero en otras no, ya que la maquila es un sector muy especializado y con necesidades particulares. Es un sector muy vulnerable. Comenzando por el salario que es más bajo que todos los urbanos. Además, cada sector tiene sus peculiaridades que es necesario conocer.

Finalizaron sugiriendo más capacitaciones y más acompañamiento.

2. b.2 Honduras

Para Honduras, el grupo comentó que recibieron capacitaciones sobre el protocolo, investigación y código de trabajo y todos los talleres fueron muy interesantes.

Pero este grupo, el mejor fue uno sobre técnicas de investigación. En ese taller les dieron técnicas para mejorar la investigación en el campo y para ellos, aunque anden en los centros de trabajo todos los días, valoran como algo positivo aprender algo nuevo.

También recibieron una capacitación sobre códigos de trabajo. Ésta era sobre asuntos que ellos dicen conocer más y no pudieron desarrollar los aspectos más complicados de la interpretación de la ley. Según comentaron, la legislación hondureña tiene muchos vacíos y no hay reglas claras para la interpretación de algunos casos. Tampoco habría jurisprudencia que indique la mejor manera de acatar los artículos controvertidos.

Sin embargo, un aporte de estas capacitaciones fue el del uso de los convenios de la OIT. Una de las participantes comentó “Una no está acostumbrada a interpretar la ley usando los convenios, pero son legislación y ahora todos los buscamos”.

Los asuntos controvertidos son las horas extras, el transporte, el pago por la maternidad. Según comentaron, cada juez laboral tiene su opinión sobre cómo interpretar la ley. No hay

criterios uniformados y al final ellos quedan perdidos. A manera de ilustración, comentaron lo que pasa con la indemnización. Algunos jueces dicen que las horas extras se pueden pedir como parte del salario. Otros dicen que no. Otros que sí, pero sólo por los últimos dos meses, etc. No se ha establecido una prescripción para todos los casos y el código no dice nada.

Insisten en que debería haber un criterio para interpretar. Debería haber una posición del Ministerio y de los jueces de trabajo, para que haya una unificación de valoraciones y reglas de interpretación. Una de las participantes comentó: “Un día dicen que sí y el otro día dicen que no. Uno no sabe que decirle a la gente. Así como estamos somos nosotros los que quedamos mal porque nos contradecimos entre nosotros mismos”.

Otro asunto controvertido es el pago de la maternidad. Cuando la trabajadora embarazada renuncia, ellos solicitan que les paguen su tiempo, como parte de sus derechos adquiridos. Pero ahora hay quienes en los juzgados que dicen que no.

Sobre si el protocolo podría funcionar para unificar estas cosas, manifiestan que no, porque el protocolo es para uniformar procedimientos, pero no es para uniformar interpretaciones de leyes.

Los protocolos sí les han ayudado mucho, les ha enseñado a usar más los convenios de la OIT y lo usan cada vez que van a hacer inspecciones. Para ellos, es tan importante como el Código de Trabajo. Uniformiza el trabajo que se hace y lo estandariza. Los procesos son más ordenados.

Lo que lamentan es que no todos los inspectores han podido capacitarse. Saben que no pueden cerrar la oficina e irse todos, pero debería buscarse la forma que se capaciten más personas. Lo más grave en este tema, es que a veces “es información para implementar cambios y si la gente no fue a la capacitación luego se dificultan que todos estén en sintonía con esos cambios”.

El ritmo de trabajo no facilita la multiplicación de los conocimientos porque, además de las inspecciones, tienen que estar atendiendo gente que llega al Ministerio. “Somos polivalentes”, dijo uno de los participantes.

Sugerencias para el futuro: Más capacitaciones sobre los artículos controvertidos del Código de Trabajo y sobre metodología de investigación. Reconocen que deben ser más activos en la búsqueda de información. Hasta ahora sólo chequean testimonios, pero son conscientes que deben investigar más.

Para cerrar una de las participantes expresó: “Pero esto no debería ser voluntario, sino ley para todos. Debería haber instrucciones del Ministerio sobre esto. Nosotros usualmente solo preguntamos la opinión sobre la denuncia, consignamos “lo que libremente expresa” el patrono y levantamos el acta. Sabemos que a veces nos mienten y nos ven la cara, pero no podemos consignar otra cosa que no sea la opinión de las partes. A veces ni siquiera nos

contestan la pregunta. El inspector debería poder hacer más preguntas y de investigar de manera más acuciosa”.

Capítulo 3.

Valoraciones Generales y Conclusiones

Según se reporta en los anteriores informes, encuestas y grupos focales, las actividades de capacitación del proyecto han resultado un éxito en diferentes asuntos.

Por un lado, los actores involucrados consideran que las capacitaciones a las empresas, efectivamente han contribuido al mejoramiento de condiciones de trabajo. Las mejoras han sido sobre todo en áreas tales como seguridad e higiene y trato hacia el personal.

Las personas trabajadoras asistentes a los talleres tienen mejor conocimiento de cómo cuidar su salud, de la atención que deben tener en casos de situaciones especiales como el manejo de químicos peligrosos o que el trabajador realice procesos laborales que impongan algún riesgo para la salud. Inclusive, la capacitación ha vuelto más conscientes a las mujeres trabajadoras y a las mismas empresas, de los cuidados que deben tenerse en el caso de mujeres en estado de embarazo.

Asimismo, las empresas están más preocupadas por invertir en salud de sus trabajadores y trabajadoras, y están haciendo los reacomodos necesarios, incluso si los mismos les implican un costo económico tales como modificar las plantas de producción para que haya mayor ventilación o mejor limpieza.

En el trato, las personas participantes también reportan mejoras. No necesariamente en todo los casos, pero resulta evidente la forma en que se expresan acerca de los beneficios de las capacitaciones en este aspecto.

Indudablemente, mucha de la carga de las presiones sobre pedidos de producción la tienen los supervisores y supervisoras de planta y de línea. Estas personas, han sido colocadas en un lugar donde deben ejercer liderazgo en situaciones de presión para las cuales no han sido preparadas. La capacitación continua para este personal es ineludible para la tarea de mejorar condiciones de trabajo.

Por otro lado, las capacitaciones y el proceso en general han sido de beneficio para los sindicatos, que se vieron fortalecidos en aumento de membresía y capacidad de interlocución no sólo a nivel de la empresa sino a nivel nacional. Uno de los grandes ganadores, sin duda, ha sido el sector sindical.

Sin embargo, el logro principal parece estar en el fomento del diálogo social.

Todos los actores, sin excepción, han expresado el alivio de poder encontrarse con otros, a quienes antes se temía o desconfiaba. El proyecto permitió acercamientos entre actores y organizaciones que nunca habían tenido la oportunidad de encontrarse en un clima de cordialidad y de búsqueda de intereses comunes a favor de las mejores condiciones de trabajo y de una mayor competitividad. Las diferencias, aunque existentes y evidentes, no han resultado un obstáculo para encontrar puntos en común. Estos acercamientos han sido no sólo a nivel de las empresas, sino nacional, lo cual lo vuelve aún más esperanzador.

En el caso de las capacitaciones a las inspectorías de trabajo, el proyecto también reporta éxitos.

Para todos los casos, los inspectores mostraron mejorías en sus conocimientos y apreciaron los contenidos desarrollados en las capacitaciones y los materiales entregados. Sin duda, esto va a resultar en inspectores e inspectoras con mayor capacitación, más sensibles a los problemas de las personas trabajadoras y más acuciosas en sus labores cotidianas.

De igual manera, los insumos proveídos a los equipos de inspectores de los Ministerios de Trabajo en forma de nuevos conocimientos en derechos laborales y situación de la industria de la confección, así como nuevas técnicas e instrumentos de verificación de cumplimiento en derechos laborales, también posibilitan mejoras en la calidad de las inspecciones de trabajo y ofrece ventanas de oportunidad de identificar y superar vacíos en los procedimientos de investigación de los inspectores e inspectoras.

En sí mismos, estos nuevos conocimientos tendrían el potencial no sólo para mejorar las inspecciones a las fábricas de maquila de confección, sino incluso para mejorar la calidad de las inspecciones a otro tipo de establecimientos productivos o laborales y sería un capital humano que podría ser aprovechado no sólo para el Proyecto en sí, sino a mediano y largo plazo.

Sin embargo, aún existen muchos problemas por resolver.

En el caso de las capacitaciones a empresas y el desarrollo del diálogo social, es evidente que la situación nicaragüense no es igual para el resto de los países.

En el Simposio, una sindicalista hondureña resaltó el hecho que en su país la cultura de diálogo social se ha perdido y más bien lo que encuentra son retrocesos. Los empresarios se resisten a participar en instancias tripartitas o bilaterales con sindicatos u ONG y cuesta mucho trabajo ponerse de acuerdo. Según esta sindicalista, esta actitud no es referida únicamente a este proyecto, sino a todos los que intentan fomentar el diálogo social amplio. Las gremiales y sindicatos paulatinamente habrían quedado fuera de los espacios de toma de decisiones en estos otros proyectos.

La sindicalista sostuvo que este proyecto es necesario, pero si bien los sindicatos han estado dispuestos a apoyar a las empresas, éstas no están interesadas en trabajar con aquéllos.

En ese mismo sentido se manifestó una sindicalista de República Dominicana. Ella comentó que no en todas partes hay resultados en el mejoramiento del diálogo entre trabajador y empresa. En su país se hicieron actividades en empresas sin sindicato y en estos casos, a su criterio, es más difícil dialogar. Insiste en que hubo muchas actividades que tuvieron que suspenderse porque no había voluntad de las empresas para llevarlas adelante y que había mucha resistencia y temor para entender la libertad de asociación.

En el caso de Guatemala, los avances fueron lentos y al final de un proceso de varios años, solamente una empresa se animó a participar y aún en este caso donde la empresa hizo

esfuerzos por mejorar la comunicación con sus trabajadores y trabajadoras, los resultados no han sido tan profundos como los evidenciados en Nicaragua.

El Salvador, es el caso más extremo en lo que a fábricas concierne ya que los empresarios mantuvieron siempre una actitud de desconfianza y no entraron a participar, sino hasta el final del proyecto en que una empresa admitió la realización de una capacitación.

Muy probablemente, esto sea un indicio de que las realidades políticas, históricas y sociales de cada país influyen de manera distinta el desarrollo de un proyecto que toca fibras profundas en las culturas democráticas y de diálogo de los países. La situación histórica de Nicaragua, donde desde hace más de 20 años se ha favorecido una sociedad civil organizada, participante y muy beligerante, no sea fácilmente replicable en el resto de la región.

En el caso de los inspectores, resalta el alto grado de carencias de recursos materiales y de apoyos institucionales para realizar la labor. Es una queja común en los equipos de inspección que los empresarios no reportan a los inspectores toda la información que ellos requieren para elaborar sus informes y dictámenes. Asimismo, se destaca el alto grado de vacíos de ley en cada país que impiden realizar una labor óptima. Estas situaciones van más allá del alcance del proyecto MECOMAQ, pero se vuelve necesario mencionarlas y tomarlas en cuenta para el diseño de futuros proyectos de apoyo institucional.

Hay casos, como el de El Salvador, donde es evidente el esfuerzo por mejorar el personal, los recursos y la dignificación del inspector e inspectora de trabajo, sin embargo, aún hace falta empoderar aún más a estos funcionarios para que puedan ejecutar su mandato de hacer cumplir la ley.

En suma, el proyecto ha sido un aporte en todos los sentidos: ha elaborado documentos de apoyo útiles para trabajadores, empresas y ministerios de trabajo, ha motivado a todos los actores a continuar con la capacitación permanente, ha empoderado a trabajadores, trabajadoras y sindicatos; pero sobre todo ha rendido frutos en diálogo social en un terreno donde esto no ha sido una práctica regular. Las democracias centroamericanas son precarias y aun cuentan con muchos déficits para la consolidación de las ciudadanía social y por esta misma razón, el alcance logrado por el proyecto resultó valioso y la apuesta valiente.

Ojala que lo aprendido sirva de insumo para proyectos futuros que pretendan reforzar el diálogo social, especialmente en temas laborales, empoderar actores y, en suma, fortalecer las democracias.

Bibliografía

Brenes, Yolanda. “Informe Encuestas a Inspectores de Trabajo”. Documento del proyecto, 2008.

Carter, Laura “Report on the ITGLWF briefing for trade union representatives in the CIMCAW project. Managua, June 28 2008”. Reporte interno del proyecto.

Ponce, Julia. “Análisis de los Talleres del Proyecto CIMCAW de Auditoria Social para Inspectores de Trabajo”. Documento interno del Proyecto, 2007.

ANEXO 1⁶

Estado de la industria de confección de ropa e indumentaria en la región DR-CAFTA

Hasta el año 2005, la producción mundial de textiles e indumentaria se encontraba bajo la regulación de un sistema de cuotas de importación consignada en el Acuerdo Multifibras (AMF). El AMF fue firmado en 1973 y permitía a ciertos países proteger su industria imponiendo cuotas de importación para otros productores. Este acuerdo sería temporal, ya que según el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT, por sus siglas en inglés) la imposición de cuotas estaría en contra del principio de libre comercio. Sin embargo, el AMF fue extendido hasta 1994 debido a presiones de los principales países productores de textiles. Pese a las prórrogas, la Organización Mundial del Comercio (OMC) estableció a finales de la década de los años noventa, que el AMF debía llegar a su fin y que comenzaría a desmontarse paulatinamente a partir del 2000. Este proceso terminaría el 31 de diciembre de 2004.

Las cuotas establecidas en el AMF regulaban la cantidad de bienes que los principales compradores de ropa y textiles en el mundo podían importar de algún país y tuvieron como uno de sus efectos la diversificación en las fuentes de abastecimiento de estos bienes, la ubicación geográfica en la producción y la protección de las industria textiles en los países más desarrollados.

Históricamente los países más desarrollados han llevado el liderazgo sobre la producción global de textiles, especialmente Alemania, Japón e Italia. Sin embargo, desde la década de los años ochenta, los países asiáticos emergieron como nuevos centros de producción y exportación de estos bienes. A inicios del nuevo milenio, Alemania e Italia mantienen aún un liderazgo en esta industria, pero la participación de China, Korea y Taiwán; ya es indicador de un cambio en la organización geográfica de esta industria. En el caso de la ropa, para la década de los ochenta, Hong Kong era el principal proveedor a nivel mundial seguido de cerca por Italia, Corea y Alemania. Pero a inicios del nuevo milenio China reemplaza a todos éstos países, como el principal exportador de ropa e indumentaria, convirtiéndose en líder tanto para la producción de textiles como de indumentaria. Por su parte, los países asiáticos de industrialización reciente comienzan cambiar su producción de ropa a la de textiles y a bienes de más alto valor agregado. La producción de ropa y otros bienes de indumentaria de poco valor agregado, se orienta a los países menos desarrollados tanto de Asia como de América Latina (Diken, 1998).

En buena medida, el AMF es uno de los factores más importantes para explicar el estado de esta división internacional del trabajo a principios del nuevo siglo. Pese a la creciente capacidad de los países asiáticos para producir telas y vestuario, sus exportaciones a los grandes centros de consumo estaban limitadas a las cuotas que el AMF establecía. Para mediados de los años ochenta ya habían copado sus cuotas y salieron a invertir a otras regiones, especialmente en países menos desarrollados, para aprovechar las cuotas sin llenar más allá de sus fronteras. Bajo esta forma de expansión se lograron mantener

⁶ Este apartado ha sido tomado de Quinteros AC “Reestructuración de la industria global de textiles e indumentaria y sus efectos en Centroamérica”. **Estudios Centroamericanos**, próxima publicación

abasteciendo los mercados más grandes del mundo, configurando una nueva reorganización geográfica de la producción de estos bienes, así como sirviendo de base para la división internacional del trabajo en esta industria.

Los principales consumidores (EUA, UE y Japón) se mantuvieron comprando de diferentes fuentes y lograron sostener una amplia gama de contratistas, subcontratistas y agentes en diversas partes del mundo, además de mantener bajo protección sus industrias textiles nacionales para que no se vieran enfrentadas a la competencia en sus propios mercados, con los países asiáticos.

Paralelamente, establecieron medidas comerciales para acceso preferencial de productos de exportación de algunas de sus zonas de influencia tales como Sistemas Generales de Preferencias (SGP) y la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC) en el caso de los EUA; mediante las cuales admitían el ingreso de productos de indumentaria provenientes de los países beneficiados, pero condicionaba los beneficios arancelarios al cumplimiento de reglas de origen que amarraban la naciente industria textil en estas regiones, al uso de telas, hilos y fibra, elaboradas en EUA o la UE. La principal ganadora en este escenario.

El sistema de cuotas expiró en el 31 de diciembre de 2004. Con el fin del sistema, los principales compradores ya no están obligados a diversificar la fuente de sus importaciones, las empresas no tienen porqué mantener una base demasiado amplia de suplidores y más bien, se les presentan incentivos para decidir sobre sus socios con criterios puramente económicos de costo-beneficio, eficiencia, entre otros. Desde enero de 2005, las cuotas de importación por país no son más un asunto a tomar en cuenta para las decisiones de negocios y la industria global de textiles e indumentaria se encontró a las puertas de una reestructuración mayúscula con consecuencias impactantes para casi todo el mundo.

Las perspectivas sobre los efectos que este escenario tendría sobre los países no podían ser más pesimistas para Centroamérica y República Dominicana (CA-RD). Si bien, el Acuerdo se encontraba en proceso de desaparición paulatina desde el 2000; durante las primeras fases EUA, Europa y Canadá eliminaron solamente un 12.9% de las restricciones, postergando la integración de artículos sensibles para sus industrias nacionales. Durante el período 2002-2005 EUA comienza a incorporar productos de mayor sensibilidad tales como los elaborados con algodón y fibras sintéticas; que son asimismo, los principales productos de exportación de la región CA-RD. Algunos de estos países colocaban cerca del 90% del total de sus exportaciones en este tipo de bienes, con el agravante de que China también es sumamente competitiva en estas áreas. Es de hacer notar que la producción de algodón es altamente protegida en los EUA mediante subsidios y otras estipulaciones, de tal manera que esta liberalización resulta aún más significativa (CEPAL, 2005).

Sin las restricciones de cuotas, China y otros países asiáticos podrán prácticamente invadir los mercados mundiales de textiles y ropa, sacando o disminuyendo la participación de la región en estudio.

Adicionalmente, con la eliminación del sistema, era probable que muchas empresas que habían llegado a CA para aprovechar las cuotas de la región, decidieran regresar a Asia y/o buscarse otros espacios geográficos para producir de manera más barata y favorable.

Finalmente, algunos analistas pronosticaban que el fin de las cuotas provocaría un exceso momentáneo en la oferta de productos textiles y por tanto, una baja en los precios. El beneficio neto del fin del AMF sería positivo en el mediano y largo plazo, pero éste se concentraría en los países exportadores más grandes, tales como China, India, Indonesia y Pakistán. Los países pequeños, como los de la Cuenca del Caribe, más bien experimentarían una reducción de sus exportaciones, fuga de fábricas y menores precios por los bienes que se exportan. Más aún, dados los niveles de importancia que las exportaciones de ropa tienen en las cuentas nacionales y en la creación de empleos en la región, el impacto sería catastrófico. Por ejemplo, para Honduras, cerca del 65% de exportaciones totales, son de indumentaria, mientras que para El Salvador y República Dominicana, el dato es cercana al 50%. En el resto de la región el nivel es más reducido, pero siempre significativo como en Guatemala y Nicaragua con un dato cercano al 37%. Solamente para Costa Rica estos datos no representarían más del 18%; lo cual muestra una cartera más diversificada (Nathan 2002).

En materia de generación de empleo, el sector de confección de vestuario representaba para Nicaragua el 30% del personal total ocupado en el sector manufacturero, Para Honduras este porcentaje es de 27% y para El Salvador 20%. Por el contrario, para Costa Rica este porcentaje es mucho menor: 8% (CEPAL, 2006). En el caso de República Dominicana, el 69% de la mano de obra empleada en las zonas francas esta operando en empresas textiles.

Asimismo, las exportaciones de textiles son las que han sustentado el incremento de las exportaciones de la región centroamericana a los EUA y han significado una reestructuración del sector exportador y productivo. Para la década de años noventa, los principales productos de exportación eran los agrícolas: banano, café, caña de azúcar, crustáceos, carne bobina, piñas, melones y pescado fresco, entre otros; y abarcaban casi el 50% del total de las exportaciones de la región a los EUA. Para el 2000, solamente tres de éstos (banano, café y crustáceos) se mantenían en la lista de los principales productos exportados a los EUA. En cambio, en 1990 los productos textiles representaban el 24% de los 20 más importantes; pero el 50% en el 2000 (CEPAL, 2005).

Nathan habla de países de riesgo alto, medio y bajo. Los centroamericanos se ubican entre los de alto riesgo debido a la dependencia de las exportaciones de indumentaria. La región tampoco tiene producción que haya dejado de venderse por restricción de cuotas, con lo cual no tiene capacidad ociosa o volúmenes de producción listos para posicionarse de porciones de mercado, una vez liberados. Adicionalmente, CA-RD se ha especializado en productos en los que otros países sí tienen restricciones de cuotas y están listos para inundar el mercado y desplazar a los más pequeños. Según los cálculos de Nathan, más o menos el 74% de las exportaciones de la Cuenca del Caribe a los EUA, estaría en alto riesgo de ser desplazada.

Todo el escenario previo a diciembre 2005, apuntaba a que el fin del AMF resultaría el umbral de una reestructuración mayúscula en el mercado de textiles e indumentaria, el cual tendría sus costos más significativos para las maquilas con una menor capacidad de adaptarse a los cambios, que suelen ser las de menor valor agregado, más intensivas en

mano de obra y están ubicadas en los países de alto riesgo de perder buena parte de su mercado, luego del 2005 (USITC, 2004).

Las diferentes gremiales de maquiladores de la región plantearon algunas opciones y posibilidades para posicionarse mejor frente al nuevo entorno de competencia.

En términos generales, la industria planificó una transformación radical y un completo escalonamiento industrial que pasaría de la maquila simple de ensamble (que es la predominante en el sector para toda Centroamérica y República Dominicana) a un verdadero desarrollo manufacturero. Sin embargo, implementar estas estrategias requeriría de una fuerte inversión que probablemente no estaría al alcance de todas las empresas.

Una de estas estrategias es la reconversión al sistema de paquete completo. Sin embargo, la industria centroamericana presentaba limitaciones sobre este punto, tales como la escasa presencia de una industria o conglomerado textil. La región no produce telas y otros insumos con la calidad y cantidad requerida para dar abasto a los pedidos. (Speed to Market Summit 2004, Condo, 2004 y PNUD, 2005).

Otra de las estrategias con las que la región pensaba hacerle frente al fin del sistema de cuotas era el aprovechamiento de la cercanía geográfica al mercado estadounidense para desarrollar el sistema de rapidez para el mercado.

Pero esta estrategia también requiere de una fuerte modificación en la forma de operar de las maquiladoras de la región. La rapidez para el mercado requiere de una red de abastecimiento rápida y efectiva. Es decir, intensa conexión entre textileros, maquiladores de paquete completo, puertos y carreteras eficientes, etc. La región carece de estas redes y apoyos y en muchos casos, pese a la corta distancia con el mercado EUA, el tiempo promedio que se demora una empresa centroamericana en servir un pedido podría ser casi el mismo que el que se demora desde China.

Otra de las salidas que se plantean es la de ofrecer variedad de productos. En esto, la región también está con algunas deficiencias. En primer lugar, las áreas en que Centroamérica es más productiva, son las mismas en que China y otros países asiáticos son también muy competitivos. Más aún, estos países tienen producción que no ha podido ingresar al mercado por restricciones de cuotas y por lo tanto, estaba lista para colocarse en el 2005. Adicionalmente, la capacidad instalada de estos países es tal que podrían producir aún más en los próximos años. Centroamérica, por el contrario no produce volúmenes que puedan hacer un contrapeso a las ropas asiáticas ni tiene la capacidad instalada para llegar primero a los grandes mercados de consumo de ropa.

Por otro lado, las prendas en las que CA ha destacado suelen tener precios más bajos y los mayores volúmenes de exportación suelen ser bienes cuyos precios son menores.

En el caso de Honduras, por ejemplo, sus mayores volúmenes de exportación son en ropa interior para mujer y niña, pero los precios promedio por prenda son los más bajos entre todos los productos que vende a los EUA. Igual sucede para El Salvador, Costa Rica y República Dominicana. Nicaragua y Guatemala presentan una industria más diversificada y

los precios están mejor distribuidos entre todos sus productos, pero en ningún caso, los países centroamericanos se han especializado en producir aquellos bienes que mejor se pagan (USITC 2004).

La otra apuesta eran los beneficios del CAFTA. Relativamente, a las maquilas de la zona no les fue mal en el Tratado de Libre Comercio. Se afianzaron las exenciones fiscales que los EUA concedían a las exportaciones de ropa centroamericana en la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC) y se incluyeron las exenciones fiscales contempladas en las zonas francas⁷. Sin embargo, estas ganancias fueron insuficientes.

Lo más preocupante es que entre las telas de poco abasto no se incluyen telas asiáticas. Sólo a Nicaragua y a Costa Rica se le permitirá una cuota para productos elaborados con algunas de estas telas⁸. Sin embargo una buena parte de la producción de ropa en CA se elabora con telas asiáticas. Los maquileros no pueden escoger las telas con las que van a trabajar ya que deben sujetarse a las disposiciones de sus clientes, con lo cual, no todas las empresas podrán exportar sin impuestos a los EUA, aun con CAFTA. En palabras del ex Ministro de Economía de El Salvador, al menos unos 18,000 puestos de trabajo en este país dependían de la posibilidad de exportar libre de impuestos ropa elaboradas con telas asiáticas, sin embargo, este dato podría ser mucho mayor (GMIES, 2004).

Según la Comisión Estadounidense para Comercio Internacional (USITC, por sus siglas en inglés) la cantidad de ropa que la región exporta a EUA con telas que no son regionales ni de los EUA, es casi la mitad del total en promedio, siendo Nicaragua y Costa Rica los países más dependientes de las telas estadounidenses ya que cuentan con un sector textil muy pequeño. Para Nicaragua, la dependencia de telas no estadounidenses ni regionales es cerca de un 70%, Para Guatemala, dos tercios, para El Salvador y Costa Rica, entre un 35 y un 40% y para Honduras de un 25% (USITC, 2004).

Los pronósticos al 2005 eran que aunque el acceso preferencial al mercado estadounidense generara un aumento rápido de las exportaciones, a mediano plazo esto difícilmente equipararía los beneficios del sistema de cuotas. Los impuestos a los textiles e indumentaria cargan al producto con porcentajes que en promedio son de 17%, lo cual es alto pero no prohibitivo, mientras que los beneficios de los bajos costos de producción en Asia compensarían en mucho los gastos que implican estos impuestos (Nathan 2002).

La USITC en el 2004 hacía algunas proyecciones sobre los efectos del fin del acuerdo. Esta institución sostenía que las principales ventajas competitivas de la región son la cercanía al mercado estadounidense y el acceso libre de cuotas, ya que esto haría que los envíos desde la región sean más rápidos y relativamente más baratos que desde Asia. Sin embargo, para algunos compradores entrevistados por la USITC, la región perdería competitividad

⁷ En el caso del TLC con Canadá, la negociación fue suspendida en el 2003, ya que este país no acepta incluir en el tratado la maquila de ropa CA, por elaborarse ésta bajo un sistema de subsidios. Sin embargo, la OMC, ha autorizado los subsidios a las zonas francas hasta el año 2009.

⁸ En el lenguaje del acuerdo comercial del CAFTA, esta prerrogativa recibe el nombre de TPL (Nivel Preferencial Aduanero- Tariff Preference Level).

respecto a Asia, por el uso obligado de telas e hilaza estadounidense. Éstos estarían dispuestos a seguir comprando a la región, pese a que el costo es más alto, pero se mostraron preocupados por las limitaciones del CAFTA sobre la incorporación de telas no estadounidenses. El amarre a estas telas les implica costos aún mayores y limitaciones a la flexibilidad que esperarían tener en sus suministros. Sin contar con que los gastos por el manejo y control de las normas de origen hacían suponer que los trámites aduanales se volverán aún más engorrosos, lo cual elevaría los costos. De hecho, algunos países como Costa Rica, Guatemala y Nicaragua no han dependido tanto como el resto de la región, en los beneficios arancelarios de la ICC, ya que utilizan mucha más materia prima asiática. De hecho, estos dos países son los que cuentan con un mayor número de fábricas asiáticas (USIT, 2004).

La industria de indumentaria en Centroamérica se encontraba en situación de riesgo para el 2005 y el impacto sería fuerte. Más del 90% de las exportaciones totales de la región se encontraron expuestas a la competencia con Asia a partir del 2002; siendo este riesgo más fuerte para República Dominicana (96%), Honduras (95.7%) y Guatemala (94.1%). Cerca del 63% del valor de lo exportado desde la región se basa en productos que presentan una mayor competencia con China: camisas de algodón de punto para hombre y mujer, ropa interior de algodón para mujer, y shorts de algodón para hombre y mujer (CEPAL, 2005).

Según el mismo informe, cada país se preparó de manera diferente para el impacto. Mientras que los sectores exportadores de República Dominicana, El Salvador y Honduras resultaban altamente dependientes de la producción de ropa; Costa Rica se había internado en la especialización de productos de nuevos sectores tecnológicos, y Guatemala y Nicaragua mantenían aún una fuerte participación de bienes agrícolas; con lo cual los impactos serían diferentes por país.

Asimismo, se señala que la tendencia de la industria muestra un marcado cambio para los primeros meses de 2005, debidos en buena medida al aumento de volumen y valor de las exportaciones chinas a los Estados Unidos. Según datos de la CEPAL, en términos generales la región de la Cuenca del Caribe incluida en el CAFTA-DR aumentó en 0.6% el volumen de sus exportaciones y en 0.1% el valor de las mismas, entre agosto de 2004 y los primeros 6 meses de 2005.

¿Cómo podrían los países de RD-CA prepararse para la competencia que se avecina?

El fin del AMF presenta algunos incentivos a para una reconversión de la industria global. Por un lado, el proceso de ensamble simple ya no resulta un nivel de especialización ganador. Si hay un proceso de consolidación de las fuentes de producción de las diferentes marcas o vendedores al detalle de ropa, la segmentación de los procesos de corte, ensamble y desarrollo de textiles ya no es un buen negocio porque aumenta los tiempos de entrega del producto terminado y los costos administrativos. Si antes del fin del AMF los países de la región presentaban una ventaja comparativa por la abundancia de mano de obra que podría dedicarse al ensamble y los bajos salarios pagados, luego de 2005, ésta ya no es la principal atracción para los potenciales clientes. Los intereses estarían ahora ubicados en una combinación de paquete completo, entrega rápida y multiestilos.

Para poder competir en el nuevo escenario, la industria requeriría de una integración vertical de los sectores textiles, accesorios y confección de ropa que permita la reconversión de la industria a estadios en los que sea posible lograr una mayor celeridad de sus procesos productivos, flexibilidad para adaptarse a nuevos estilos y diseños, así como entrega rápida para surtir productos de alta rotación.

Sin embargo, estos avances no podrían hacerse al margen de una seria mejora en materia de cumplimiento de la normativa en derechos humanos y particularmente, la relativa a los derechos laborales y códigos de conducta. Las marcas arriesgan su buen nombre y su imagen al producir en fábricas y/o países en los que no se respeten los derechos humanos. De esta manera, el cumplimiento de derechos laborales y buenas condiciones de trabajo se convierte en un factor de competitividad (Quinteros, 2005).

Existe evidencia que las buenas prácticas empresariales traducidas en mejoras al respeto de los derechos laborales han traído efectos positivos para la competitividad de la industria allí donde se ha practicado. Uno de los casos más notorios es el de Camboya, que en todos los pronósticos indicaban que su situación era vulnerable y que podría perder mucho mercado con la transición. Sin embargo, gracias al programa de buenas prácticas y de promoción del diálogo social, Camboya no sólo no perdió, sino que incluso incrementó sus exportaciones a los EUA en valor y en cantidad, las fábricas se están expandiendo y el número de empleos se mantenido (OIT, 2005).

El mismo estudio de OIT da cuenta que, de manera menos impresionante, pero con efectos positivos también, es posible advertir que programas similares en Marruecos, Bangladesh Madagascar, Rumania y Turquía; han traído resultados para la industria y para la población trabajadora. El rasgo común en todos ellos es la sensibilidad de los actores hacia los aspectos sociales de la reestructuración en ciernes el enfoque multisectorial y la anuencia al diálogo, así como la participación activa de gobiernos, organizaciones de empresarios nacionales, compradores (marcas y tiendas de venta al detalle) sindicatos, organizaciones no gubernamentales y la OIT.

En suma, si bien el ambiente es incierto y era posible anticipar pérdidas de empleo y tiempos malos para las empresas y las personas trabajadoras, las consecuencias negativas no siempre son el resultado de fuerzas del mercado más allá del control de los actores centroamericanos. Muchos de los efectos negativos que el fin del AMF tendrá para la población trabajadora serán ocasionados por las decisiones empresariales y por las políticas gubernamentales. Si esto es así, es posible revertirlas.

El proyecto MECOMAQ pretendía ser una alternativa a este contexto.

CEPAL, (2005) Hernández, R.; Indira, R. y Cordero, M. (2005) “¿Se erosiona la competitividad de los países del DR-CAFTA con el fin del acuerdo de textiles y vestuario? **CEPAL Serie Estudios y Perspectivas** No. 50. Sede Subregional en México.

Condo, A. Et Al. (2004) “**El sector textil exportador latinoamericano ante la liberalización del comercio**”. CEIN 1605. Proyecto Textiles, CLADS, INCAE, San José,.

Dicken, P. (1998) **"Global Shift. Transforming the World economy"** 3a edición. The Guilford Press, NY

GMIES (2003). Resumen de la maquila y libre comercio. Noviembre 2003. **Observatorio de la Maquila y Libre Comercio.** www.gmies.org.sv

GMIES (2004). Resumen de la maquila y libre comercio. Agosto 2003. **Observatorio de la Maquila y Libre Comercio.** www.gmies.org.sv

Quinteros C. (2005) **"Corporate responsibility and the US-Central America Free Trade Agreement (CAFTA): are they compatible?" "Development in practice" Vol. 15, Numbers 3 and 4. June.**

Nathan Asociados (2002) **"Changes in Global Trade Rules for Textiles and Apparel. Implications for developing countries"**. Research Report, November 2002. www.nathaninc.com

PNUD (2005) **Informe Nacional de Desarrollo Humano.** República Dominicana. Santo Domingo

Speed to Market Summit (2004). Información General, **Directorio**

USITC 2004. **"Textiles and Apparel: Assessment of the Competitiveness of Certain Foreign Suppliers to US Market"**. <http://63.173.254.11/pub3671/pub3671.pdf> Visitada el 29 de julio.