

Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

Continuous Improvement in the / Mejoramiento Continuo
Central American Workplace en la Maquila



Gap Inc. Limitedbrands



Timberland

WAL*MART

MANUAL DE CAPACITACIÓN EN CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS LABORALES

MÓDULO 1 Introducción



CRÉDITOS

Este manual, elaborado para el PROYECTO CIMCAW / MECOMAQ es un documento de apoyo para la capacitación en derechos y deberes laborales en Honduras.

Concepto Original

Alianza CIMCAW/MECOMAQ con la participación de
Laura Carter / Federación Internacional de Trabajadores Textiles,
Vesturario y Cuero, FITVC

y coordinado por

Elena Arengo / Social Accountability International, SAI

Autora

Maritza Paredes

Revisión Técnica

Martha Benavides / Asociación Hondureña de Maquiladores, AHM

Lidia Girón / AHM

Lucía Rosales / Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, STSS

Evangelina Argueta / Central General de Trabajadores, CGT

Nohemy Salinas / CGT

Efraín Aguilar / Confederación Unitaria de Trabajadores de
Honduras, CUTH

Fabia Gutiérrez / CUTH

Idalmi Cárcamo / CUTH

Homero Fuentes / Comisión para la Verificación de Códigos de
Conducta, COVERCO

Laura Cecilia Elvir / DAI

Revisión y edición de textos

Sara Carolina García / Crea Generación, S.A.

Diagramación, y diseño

Mireya Arroyave / Crea Generación, S.A.

Ilustración

Graciela Monroy / Crea Generación, S.A.

1era. edición: agosto 2008

Este manual 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 manual son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
PROYECTO MECOMAQ: SOCIOS, OBJETIVOS Y ACTIVIDADES	5
EL NUEVO CONTEXTO MUNDIAL PARA EL SECTOR DE LA CONFECCIÓN	6
INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES	10
RESUMEN, CONCLUSIÓN Y EVALUACIÓN	15



INTRODUCCIÓN:

“EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES COMO FACTOR DE COMPETITIVIDAD EN EL SECTOR DE LA MAQUILA”

PROYECTO MECOMAQ: SOCIOS, OBJETIVOS Y ACTIVIDADES

El proyecto Mejoramiento Continuo en la Maquila (MECOMAQ) es un proyecto de una Alianza internacional que incluye a los siguientes socios:

- Conocidas marcas internacionales de ropa: Gap, Inc. Timberland, The Limited.
- ONGs locales de países de la región: COVERCO, INEH, CIPAF.
- ONGs y agencias de desarrollo internacionales: SAI y DAI.
- Sindicatos: Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero.

El proyecto está financiado por la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y las marcas que participan, y se está implementando en seis países:

- Nicaragua
- Guatemala
- El Salvador,
- Honduras
- República Dominicana
- Costa Rica

En Nicaragua, Guatemala, República Dominicana y Honduras, el proyecto se ha coordinado con grupos y actores claves locales. En algunos países, ha trabajado con un socio local (INEH en Nicaragua, CIPAF en la República Dominicana) y/o un comité consultivo formado por los distintos sectores claves del área de la maquila: Ministerios de Trabajo, asociaciones del sector privado, sindicatos.

Los objetivos principales del proyecto MECOMAQ son los siguientes:

- Mejorar las condiciones laborales en las maquilas participantes.
- Mejorar los sistemas gerenciales que promueven el cumplimiento de estándares laborales en las maquilas participantes.
- Mejorar el diálogo entre los distintos actores clave del sector de la maquila para promover el mejoramiento de las condiciones laborales.
- Dar respuesta a las nuevas demandas de buenas condiciones laborales por parte de las marcas y de los consumidores.
- Desarrollar las condiciones laborales y productivas en el sector de la maquila para que pueda estar en mejores condiciones de competir en el mercado internacional.

Estos objetivos se logran a través de varias actividades:

- Diagnósticos del sector de la maquila en varios países: perfil, número de fábricas, número de trabajadores y trabajadoras, tendencias actuales, problemas principales, actores clave.
- Reuniones periódicas de comités consultivos multisectoriales.
- Talleres en conjunto; para trabajadores/as y gerentes de maquilas.
- Seguimiento y asistencia técnica.

EL NUEVO CONTEXTO MUNDIAL PARA EL SECTOR DE LA CONFECCIÓN

Para el sector de la confección en Centroamérica, existen actualmente una serie de desafíos relacionados con los cambios que están ocurriendo a nivel internacional. Veamos cuáles son algunos de esos cambios:

1. El fin de Acuerdo Multifibras

El 1 de enero de 2005, terminó la vigencia del Acuerdo Multifibras. Este acuerdo era un sistema de cuotas que regulaba el mercado – la producción, la exportación y la importación – de la ropa y del textil desde 1978. Originalmente diseñado para proteger a la industria textil norteamericana y europea limitando las importaciones de ropa y textiles a esos mercados, el acuerdo también funcionó como incentivo para el desarrollo de la industria en muchos países. El acuerdo garantizaba cierta cuota de entrada -libre de impuestos- a esos dos grandes mercados. Esto permitió a varios países en desarrollo (incluyendo a los países de Centroamérica) mejorar sus industrias de confección.



Cuando entró en vigencia la Organización Mundial del Comercio (OMC) en enero del 1995, comenzó una era de “libre mercado”. Ya no se permitían las regulaciones tales como el Acuerdo Multifibras, porque no eran adecuadas con el concepto de “libre comercio”. Por lo tanto, el Acuerdo Multifibras debió eliminarse. De hecho, la vigencia del acuerdo terminó el 1 de enero de 2005.

Con el fin del Acuerdo Multifibras, los países productores de ropa y textiles ya no tienen garantizada la entrada, libre de impuestos, a los mercados

de EEUU y Europa. Ahora, todos los países deben competir para producir y colocar su producción en el mercado internacional. Sin restricciones de cuotas, las grandes marcas de ropa, que antes debían obtener su producción de muchos países, ahora pueden consolidar su producción en pocos países,

y en los que más les convenga en términos de costos.

En medio de estos cambios, hay países “ganadores” y países “perdedores”. Uno de los países ganadores es China, porque tiene costos de producción muy bajos. Esto, en parte, tiene que ver, con que las fábricas chinas son muy eficientes, y los salarios allí son de los más bajos del mundo, y los trabajadores y trabajadoras tienen serias restricciones legales para ejercer sus derechos y reclamar mejoras laborales. Pero muchas marcas se enfocan en los aspectos de costos y de eficiencia y están concentrando su producción en China.

¿Qué está pasando en los otros países?

Al pasar la mayor parte de la producción a China y otros países asiáticos muchos países están siendo afectados, viendo la merma de su producción, la reducción del personal y el cierre de fábricas.

Centroamérica, en general, no puede competir con China y otros países asiáticos en términos de eficiencia y costo. Los salarios son mayores aquí que en la China, y eso contribuye, entre otras cosas, a que los costos de producción sean más altos aquí, y que las marcas prefieran llevar su producción para Asia. Esto pone a la región en una situación vulnerable, ya que no dispone de otras industrias en expansión que puedan brindar oportunidades de desarrollo y empleo.

Pero Centroamérica tiene grandes ventajas para competir en este nuevo panorama internacional. Una es la proximidad de la región al mercado de Estados Unidos, haciendo posible llevar los productos allí de manera más rápida que desde Asia. Por esta razón, varias de las grandes marcas de ropa mantendrán parte de su producción en Centroamérica.

¿Qué está haciendo la industria en la región para hacer frente a estos desafíos?

Los nuevos factores de la competitividad.

Algunos sectores han argumentado que el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, conocido como el CAFTA, va a ayudar a la región. El CAFTA permitiría alargar el acceso preferencial al mercado de EEUU (ya vigente con la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, ICC y el Sistema de Generalizado de Preferencias, SGP). También con el CAFTA se eximiría de impuestos a las prendas que incorporan telas y fibras regionales y extra-regionales. Esto permitiría el desarrollo de la producción de “paquete completo”.

Hay otro aspecto que se está perfilando que puede contribuir a la competitividad del sector de la maquila en Centroamérica. Y este tiene que ver con las nuevas exigencias de las grandes marcas compradoras y de los consumidores. Ahora están requiriendo que sus productos se fabriquen en condiciones que respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. De hecho, el fin del Acuerdo Multifibras está motivando a algunas de las marcas que son más conscientes de su imagen: “a establecer relaciones a largo plazo con pocas fábricas, y de invertir en ellas para mejorar las condiciones de trabajo y las prácticas laborales”.

En resumen:

Hoy día hay nuevas exigencias del mercado consumidor y de las marcas para que sus productos se manufacturen en fábricas en las que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras.

Por lo tanto, hay un nuevo concepto de lo que es “ser competitivo”. En el sentido tradicional, lo que significaba ser competitivo para una fábrica o empresa era: “hacer productos buenos, en un tiempo eficiente y a un buen precio”. Eso era lo que exigía el mercado consumidor, ahora, a los consumidores y a las marcas productoras les interesa también que esos productos estén hechos en las condiciones correctas, respetando los derechos de las y los trabajadores.

Este nuevo concepto de competitividad se basa en cuatro pilares:

- 1) Productos de calidad.
- 2) Precios competitivos.
- 3) Producción a tiempo y facilidad de llevar los productos al mercado.
- 4) Cumplimiento de legislación y principios de los derechos laborales.

Veamos más de cerca las estrategias de la industria de la maquila en Centroamérica para aumentar su competitividad.

Entre estas estrategias están:

- a) El desarrollo del “paquete completo” de producción.
- b) Reducir costos de producción.
- c) Enfocarse en la facilidad de llevar los productos al mercado
- d) Enfoque en la producción de variedad de estilos de las prendas para llegar al mercado norteamericano más rápido.

Estas estrategias también pueden tener un impacto negativo en las condiciones laborales, ya que bajar los costos de producción puede llegar a significar bajas en salarios de los trabajadores y trabajadoras. La cercanía al mercado principal puede significar aumento de horas de trabajo, jornadas laborales más largas, mayores exigencias de producción y metas más exigentes para trabajadores y trabajadoras. La variedad de estilos puede resultar en cambios frecuentes de estilos que se producen en una fábrica y la necesidad de aprender estilos nuevos. Esto puede traducirse en dificultades para trabajadores y trabajadoras que tendrán que cumplir con nuevas metas. En fin, con estas exigencias de competitividad, se debe contemplar las consecuencias que puede haber para las condiciones laborales, y renovar el compromiso con el cumplimiento con los derechos fundamentales.

INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

¿Cuáles son los instrumentos que garantizan y protegen los derechos fundamentales de los trabajadores/as?

Hay varios instrumentos internacionales, nacionales, oficiales y privados, obligatorios y voluntarios, que protegen los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. Veamos cuáles son esos instrumentos:

Instrumentos Internacionales

1) La Carta Fundamental de la Organización de las Naciones Unidas

Es el documento básico al que se suscribe toda nación que pertenece a las Naciones Unidas. En ella, se reitera el compromiso

de cada estado miembros a respetar los derechos humanos, incluyendo los derechos humanos de los trabajadores.

2) La Declaración Universal de Derechos Humanos

Es el documento internacional donde se detallan y se describen los derechos humanos fundamentales. Toda nación debe respetar sus principios, pero no hay una fuerza "policial" que vele por su cumplimiento. Sin embargo, hay mecanismos dentro de las Naciones Unidas para investigar y condenar moralmente a los países que violan estos derechos.

3) Los convenios temáticos internacionales

Hay otros instrumentos internacionales que describen los derechos humanos y de los trabajadores. Algunos de esos convenios son: la

Convención sobre Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre Toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Como los instrumentos anteriores, éstos tampoco tienen una fuerza que se imponga. Los países que los violan pueden recibir condena moral de la comunidad internacional, pero es todo.



4) Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia internacional que tiene a su cargo todos los temas referentes a los derechos en el lugar de trabajo. A diferencia de las Naciones Unidas y de otras agencias internacionales que sólo tienen representaciones de los gobiernos, la OIT es una agencia tripartita, con representación de gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. Su función es la de desarrollar y emitir legislación internacional sobre temas laborales, y de supervisar su aplicación.

Los Convenios de la OIT se desarrollan con el consenso de los estados miembros, tomando en cuenta los puntos de vista empleadores y trabajadores de sus 175 estados miembros. A diferencia de los otros instrumentos internacionales de derechos humanos y laborales, los convenios de la OIT se vuelven obligatorios en un país cuando son ratificados por sus gobiernos. Al ratificar un convenio de la OIT, el país debe incorporar ese principio a su propia legislación laboral, y por lo tanto adquiere el carácter de obligatoriedad.

Hay derechos laborales que la OIT define como fundamentales, y que deben existir en los países independientemente del hecho de ser ratificados o no. Estos derechos fundamentales son:

- El derecho a la libertad de asociación
- La prohibición del trabajo infantil
- La prohibición del trabajo forzado
- La no discriminación

En la próxima sesión, desarrollaremos más estos derechos y los otros que se consideran básicos, como el derecho al salario, a una jornada no excesiva, a un ambiente de trabajo seguro e higiénico, y a prácticas disciplinarias con respeto.

Instrumentos Nacionales

Cada país tiene sus leyes laborales, que se enuncian en su carta fundamental – la Constitución Nacional – y más específica y detalladamente en su Código Laboral. En las próximas sesiones, veremos lo que dicen las leyes nacionales con respecto a los derechos fundamentales de las personas.

Códigos de Conducta

Varias organizaciones no gubernamentales (empresariales, de trabajadores y multipartitos) han desarrollado “códigos de conducta”, a través de los cuales la empresa se compromete a hacer cumplir los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. Hay varios tipos de códigos de conducta. Pueden ser:

- Empresariales: por compañía (GAP, Inc, Levis, etc.), por sector (VESTEX), o por industria (WRAP).
- De organizaciones de trabajadores: el de la COISL, por ejemplo.
- Multipartitos: de organizaciones por varios grupos y/o sectores, como por ejemplo SA8000 o el de la FLA.

A diferencia de las leyes nacionales, los códigos de conducta no son obligatorios. Son sistemas voluntarios: un compromiso que asume la empresa, ante los trabajadores y trabajadoras, los consumidores y otros grupos de interés “de respetar los derechos laborales”. También a diferencia de las leyes nacionales, un código de conducta en general se aplica en todos los países en los que una empresa está operando. Los códigos de conducta no pretenden reemplazar la ley internacional y nacional, sino funcionar como un instrumento que ayuda a promover y respetar los derechos laborales, sobre todo en países en los que es difícil hacer respetar las leyes laborales nacionales.

Hay muchos códigos de conducta que junto con los diferentes sistemas de verificación y de monitoreo, pueden resultar muy confusos. Pero hay varias cosas que podemos tener en cuenta cuando evaluamos la fortaleza y la eficacia de un código de conducta.

Algunos de estos criterios son:

- Que se definan los derechos laborales con criterios y lenguaje cercano a como lo hace la OIT. Muchos códigos de conducta contienen definiciones muy vagas, y poco precisas. Esos no son códigos fuertes.
- Que tengan el consenso de las partes interesadas. Algunos códigos fueron desarrollados sin ningún aporte de organizaciones de trabajadores.
- Que tengan lineamientos para un salario digno o que cubra las necesidades básicas. Los códigos más fuertes requieren que la empresa pague salarios mejores que el salario mínimo legal.
- Lineamientos para horas de trabajo no excesivas, horas extras y condiciones de seguridad e higiene.
- Sistemas de verificación, auditoría, monitoreo, y/o certificación.
- Mecanismos para quejas y apelaciones . Que cualquier parte interesada pueda formular una queja si considera que la empresa no está cumpliendo con el código

Ejercicio

Se distribuyen algunos códigos de conductaw en pequeños grupos. Se analiza cómo están enunciados los diferentes elementos y derechos fundamentales

RESUMEN, CONCLUSIÓN Y EVALUACIÓN

Resumen de la sesión:

- Hay un nuevo contexto internacional en el sector de la confección. Definido por el fin del Acuerdo Multifibras y la actual existencia de “un mercado libre” en la ropa y textiles
- En este nuevo contexto, hay países que se beneficiarán y otros que serán impactados de manera negativa
- El sector de la maquila en Centroamérica enfrenta una serie de desafíos para poder competir con los países asiáticos
- En las estrategias de competitividad, no pueden olvidarse los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras
- De hecho, las marcas y los consumidores están exigiendo que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras
- La nueva competitividad se define, además de los criterios tradicionales de “un buen producto, a buen precio y hecho a tiempo”, como un producto hecho en condiciones que respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras
- Entre los instrumentos que definen y protegen los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras está la legislación internacional, la ley nacional y los códigos de conducta



EJERCICIO



Preguntas de repaso

1. ¿Cuáles son los objetivos principales del proyecto CIMCAW/MECOMAQ?
2. ¿De qué se trataba el Acuerdo Multifibra y cómo cambia la situación para Centroamérica al finalizar éste el 1° de enero de 2005?
3. ¿Qué ventajas tiene China sobre Centroamérica en la industria de la confección?
4. ¿Qué ventajas sí tiene Centroamérica para la industria de la confección de Estados Unidos?
5. La definición de "competitividad" ha cambiado. ¿En qué se basa la competitividad en el momento actual?
6. ¿Cuáles son los instrumentos internacionales que garantizan y protegen los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras?
7. ¿Cuál es la función principal de la OIT y por qué se dice que es una organización tripartita?
8. Hay derechos laborales que la OIT define como fundamentales y que deben regir en los países, independientemente del hecho de ser ratificados o no. ¿Cuáles son estos derechos fundamentales?
9. Varias organizaciones no gubernamentales (empresariales, de trabajadores y multipartitas) han desarrollado "códigos de conducta" por medio de los cuales la empresa se compromete a hacer cumplir los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. ¿Cuál es la diferencia más importante entre estos códigos de conducta y la legislación laboral de cada país?
10. ¿Qué mejoras pueden hacerse a la forma como están enunciados los diferentes elementos y derechos fundamentales en los códigos de conducta que analizaron?

EVALUACIÓN

- ¿Le pareció clara la presentación de los temas?

- ¿Qué opina del material analizado?

- ¿Qué le parecieron los métodos utilizados?

- ¿Qué fue lo que más le gustó de la sesión?

- ¿Qué fue lo que menos le gustó?

- ¿Sobre qué temas le gustaría recibir más información?

- ¿Alguna otra sugerencia?
