

Entre lo público y lo privado

Las vías de la protección laboral en la industria maquiladora de prendas de vestir en México

Graciela Bensusán Areous*

RESUMEN

En este trabajo se revisa el debate académico y social acerca de las ventajas y desventajas de los instrumentos públicos y privados, nacionales e internacionales, destinados a proteger a los trabajadores en contextos fuertemente competitivos. Se argumenta que la globalización y sus consecuencias en el mundo del trabajo han vuelto necesarias las estrategias complejas, que combinen viejos y nuevos instrumentos y actores y amplíen el destinatario de las reclamaciones, incluyendo a los Estados nacionales, los organismos internacionales, las empresas transnacionales y sus proveedoras. Se concluye que estas estrategias no garantizan el éxito pero aumentan la probabilidad de lograrlo. El caso de la industria maquiladora de prendas de vestir en México es utilizado para ilustrar este argumento a la luz de la situación laboral que la caracteriza, las causas que explicarían el incumplimiento de los derechos de los trabajadores y el peso del destino de la producción en esta circunstancia, los problemas asociados a los instrumentos públicos (legislación laboral, inspección del trabajo, etcétera) y privados (Códigos de Conducta) de protección y los resultados alcanzados a través de éstos.

PALABRAS CLAVE: protección laboral, trabajadores, responsabilidad social de las empresas, derechos humanos laborales, derechos sociales, industria del vestido, condiciones de trabajo.

ABSTRACT

Among the public and the private. The channels of the labor protection in the clothing maquila industry in México. In this paper we check the academic and social debate about the advantages and disadvantages of the public and private, national and international, instruments bound to protect the workers in highly competitive contexts. It is argued that globalization and its consequences within the work environment have made necessary the complex strategies, which combine old

* Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en LASA, Montreal, 2007. Session: "Enforcing Labor Standards: Public and Private Approaches in Mexico and Centroamerica", así como en la Conferencia Internacional "What Public Policies for Work in a Global Era?", Interuniversity Research Centre on Globalization and Work, HEC Montreal, Canadá, del 24 al 26 de mayo de 2007.

** Profesora-investigadora en el Departamento de Relaciones Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

and new instruments and actors and enlarge the addressee of the claims, including national States, international organisms, transnational corporations and its suppliers. The conclusion is that these strategies don't ensure the success but increase the probabilities to achieve it. The case of the clothing maquila industry in Mexico is used in order to show the argument to the lights of the labor situation that characterizes it, the causes that would explain the non-fulfillment of the workers' rights and the weight of the productions' destiny in this circumstance, the problems associated to the public instruments (labor legislation, work inspection, etcetera) and private instruments (behavior codes) about protection and results achieved throughout them.

KEY WORDS: labour protection, workers, companies' social responsibility, labour human rights, social rights, cloth industry, and labour conditions.

Diversos estudios en los que se evalúan los resultados obtenidos en la defensa de los derechos de los trabajadores mediante distintas vías e instrumentos –nacionales o internacionales, públicos o privados, vinculantes o no– destacan tanto sus potencialidades como sus limitaciones. No hay al respecto evidencias concluyentes por lo que sigue en pie la cuestión de cuál es la mejor manera de proteger los derechos laborales en un contexto de globalización para evitar una carrera hacia abajo en la calidad de los empleos: ¿qué tanto se ha logrado al exigir responsabilidad social a las empresas trasnacionales y a sus proveedores y contratistas a partir de instrumentos privados voluntarios como los Códigos de Conducta (CC) para compensar el debilitamiento de las capacidades estatales y de los sindicatos?, ¿cuál es el papel que le corresponde al Estado-nación en la protección de los derechos laborales –en su dimensión de “derechos humanos” y en la de “derechos sociales ciudadanos”– y qué tan efectivo resulta en el nuevo contexto?, ¿qué hay de nuevo en los esfuerzos públicos y privados para llevar a la práctica dicha protección?

En este trabajo se intenta dar algunas respuestas a estos interrogantes partiendo del debate académico y social generado al respecto (recogido en la primera sección), así como a la luz de la situación laboral y los resultados obtenidos en la defensa de los trabajadores en la industria maquiladora del vestido en México (expuestos en la segunda sección), donde se han utilizado todos estos instrumentos. Cabe señalar que este caso constituye un típico

ejemplo de subcontratación internacional, en donde paradójicamente las empresas trasnacionales tienen un importante papel que cumplir en la supervisión de condiciones de trabajo a lo largo de la cadena productiva pero, a la vez, son responsables de un "modelo de negocios" que afecta el cumplimiento de los derechos laborales.

El argumento que se quiere desarrollar es la conveniencia de utilizar estrategias complejas –algunos las denominan "integrales"– que articulen a los distintos actores y combinen todos los instrumentos disponibles para la defensa de los derechos de los trabajadores, cualquiera sea su naturaleza, orientándose tanto hacia las empresas trasnacionales (responsables del "modelo de negocios") y las instancias internacionales competentes (OCDE, OIT, ACLAN-CCL), como hacia los gobiernos (nacionales y subnacionales), quienes siguen teniendo el control de las políticas sociales y laborales y son en última instancia responsables de hacer cumplir la legalidad. De esta forma, la acción combinada pretende atacar al mismo tiempo las causas de raíz del incumplimiento y generar un aprendizaje ventajoso entre sindicatos y organizaciones no gubernamentales para superar los obstáculos en la utilización y mejoramiento de los diversos instrumentos de *enforcement*¹ de la legislación, muchos de los cuales no difieren sustancialmente en sus contenidos y en sus insuficiencias, se trate de instrumentos privados (como los CC y los procedimientos de monitoreo) o públicos (como la legislación laboral, la inspección del trabajo y las juntas de conciliación y arbitraje).

INSTRUMENTOS PÚBLICOS Y PRIVADOS DE REGULACIÓN: DEBATE Y NUEVOS ENFOQUES

El debate acerca de las ventajas y desventajas de las distintas vías de protección a los trabajadores ha recobrado importancia en el marco de la creciente intensificación de los intercambios comerciales entre países asimétricos, así como debido al enorme poder

¹ El término *enforcement* no tiene una traducción literal en el español pero se entiende aquí como el proceso de reforzamiento del cumplimiento de la legislación por diversas vías.

alcanzado por las empresas transnacionales y la fragmentación de los procesos productivos más allá de las fronteras nacionales durante las dos últimas décadas. Un resultado de ello ha sido el paso de las regulaciones internacionales públicas a las privadas y de las iniciativas privadas externas a las internas (como los CC) como forma de regular a las empresas transnacionales. Sin embargo, de acuerdo con una reflexión crítica como la de Hepple, este tránsito puede ser visto, en forma optimista, como “un paso adelante y dos atrás”.²

En la fase que se inicia desde fines de la década de 1990, se advierte la necesidad de revalorar en el ámbito internacional el control público sobre los códigos de conducta privados y las normas estatales, pero esto no ha sido posible a escala global. La *Declaración de los Derechos y Principios Fundamentales* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobada en 1998, es de naturaleza voluntaria, tiene un enfoque “promocional” carente de sanciones y no puede aprovecharse para cuestionar las ventajas comparativas de los países, así sean indebidas. Tanto esta declaración como los intentos de construir un instrumento multilateral que vincule estándares laborales, comercio e inversiones en el seno de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) –como es el caso del fallido *Acuerdo Multilateral sobre Inversiones*– o de la Organización Mundial del Comercio (OMC), han fracasado porque han sido inscritos en los dogmas neoliberales que dominaron las organizaciones internacionales económicas desde los años ochenta (Hepple, 1999:356).

Las dificultades de recurrir a las denuncias por “*dumping social*” –es decir, el abatimiento artificial de salarios y condiciones laborales

² Este autor identificó al respecto cuatro etapas a partir de la segunda posguerra: una primera, que llega a los años sesenta, se caracterizó por la importancia asignada por la OIT a las convenciones y recomendaciones encaminadas a fortalecer los derechos colectivos, cuyo destinatario eran los estados nacionales. Una segunda etapa que llegó hasta los años ochenta, puso énfasis en la búsqueda de contrapesos a las empresas transnacionales a partir de distintos instrumentos, como las normas de la OCDE de 1976, que buscaban evitar controles más rígidos, y la Declaración de la OIT de 1977, igualmente voluntarias e inefectivas en ambos casos. Una tercera etapa, a partir de los ochenta, en el marco de las políticas orientadas al mercado, vio resurgir los CC de las empresas transnacionales por diversos motivos. A partir de fines de los noventa, en una cuarta etapa, se estaría regresando a valorar la importancia de los instrumentos públicos internacionales y nacionales (Hepple, 1999:353).

no vinculado a diferencias de productividad– con la consiguiente imposición de sanciones por la violación a los estándares laborales, convirtiéndola para algunos en una vía “inadecuada e ilusoria”, han marcado a la primera década del nuevo siglo. Entre sus causas se menciona el “sobredimensionamiento” de la importancia de los costos laborales en las decisiones de relocalización e inversión; la mayor relevancia de los costos laborales unitarios (que sí toman en cuenta los niveles de productividad); la dificultad para saber si el salario bajo responde a una ventaja comparativa o a la violación de los estándares laborales; el hecho de que estas violaciones más flagrantes suelen ocurrir en empleos que no están relacionados con el comercio internacional y los complejos requisitos para imponer sanciones en el marco de la OMC. Por el contrario, se argumenta que ante la ausencia de un régimen internacional laboral obligatorio, las posibilidades de lograr el fortalecimiento en el cumplimiento de estándares laborales por la vía de la responsabilidad social de las empresas transnacionales son mayores, tomando en cuenta la importancia que éstas llegaron a adquirir. Sin embargo, el problema sigue siendo que se requeriría a la vez de esquemas de regulación globales y mejores regulaciones nacionales para desarrollar el potencial de las vías privadas de protección.³

*La responsabilidad social de las empresas
y los derechos humanos laborales*

Es evidente que el panorama de la defensa de los derechos humanos laborales (DHL) ha cambiado drásticamente en el contexto de la globalización, llevándola por nuevos derroteros, a la par que en esta evolución la creatividad y la energía han estado del lado de las organizaciones sociales no tradicionales, colocando en el centro de sus agendas las reclamaciones a las empresas transnacionales. Cuatro dinámicas intervienen en la extensión de la responsabilidad en

³ El enorme peso de las transnacionales en el mercado internacional a fines del siglo XX se deriva, entre otros factores, de que empleaban directamente a 73 millones de personas, haciéndose cargo de la cuarta parte de la producción manufacturera y de dos terceras partes del comercio mundial, la mitad del cual tiene lugar entre subsidiarias de estas empresas (datos de UNCTAD, citados por Heepie, 1999:350-351).

materia de DHL a las empresas y en el debilitamiento de los referentes a la “ciudadanía social” en la defensa de los derechos de los trabajadores: la *globalización económica y la fragmentación de los procesos productivos* en países con marcadas asimetrías en los niveles de protección; la *sociedad-red* que hace que la empresa sea vista como un actor social más; las *tecnologías de la información y del conocimiento* (TIC) que imprimen velocidad y multiplican los contenidos y la información sobre estas cuestiones en una interacción local y global y, finalmente, la emergencia de una *sociedad del riesgo*, que “hace que la reputación, la imagen y la identidad de la empresa se vean afectadas por el juego de determinados valores en alza en una sociedad civil cada vez más informada y movilizada en torno a estos temas” (Chevalier, 2003:2). A lo anterior se agregan las evidencias contundentes acerca del involucramiento de las empresas transnacionales en las violaciones a los derechos humanos, el desdibujamiento de las fronteras entre las esferas pública y privada y el adelgazamiento de la actividad estatal,⁴ situación que da creciente fuerza a las posiciones favorables a imponerles a aquellas obligaciones en materia de DHL (Estévez, 2004).

De acuerdo con las experiencias revisadas por Seidman (2005) –tres casos de activismo transnacional destinado a la defensa de los DHL en países en desarrollo, reveladores de las dificultades de este camino azaroso– son los consumidores de los países desarrollados quienes hoy en día tienen el poder de hacer que las transnacionales suscriban los CC y acepten los monitoreos independientes, así como son dichos consumidores quienes tienen la posibilidad de alcanzar el éxito de cualquier campaña orientada a hacer que se respeten los DHL.⁵ Las organizaciones no gubernamentales (ONG) han desarrollado todo un repertorio de medidas de acción encaminado a educar y crear conciencia en los consumidores acerca de las

⁴ En relación con la reconfiguración de lo público y lo privado y, más en general, a las implicaciones de la globalización en la emergencia de nuevas comunidades (“comunidades postsociales”), como la de los “consumidores”, y el debilitamiento de las tradicionales, basadas en la nacionalidad y las clases sociales, véase De Marinis (2006:16-17).

⁵ Por el contrario, la sensibilización de los consumidores de los países en desarrollo respecto de las condiciones en las cuales se producen los artículos que compran es todavía una asignatura pendiente de difícil atención, en tanto el bajo precio resulta decisivo para quienes tienen un bajo rango de ingresos (Estévez, 2004).

condiciones laborales en las que se producen los distintos artículos, como es el caso de la distribución de boletines, la información por Internet y la difusión de los resultados de investigaciones acerca de las condiciones de trabajo en determinados sectores. Muchas de estas estrategias son dirigidas a segmentos específicos de consumidores. Paralelamente se han desarrollado procedimientos de presión de fuerte impacto, tales como las campañas de tarjetas, las acciones urgentes, las iniciativas comunitarias, en las que las poblaciones de una determinada localidad se dirigen a distintas autoridades de los ámbitos municipal, estatal y nacional, para que se comprometan con ciertas conductas en cuestiones relacionadas con el comercio internacional, como es el caso del respeto a los DHL. En determinadas circunstancias estas estrategias pueden ser más efectivas que otros recursos tradicionales usados en forma aislada, como el derecho de huelga.⁶

Sin embargo, esta vía no está exenta de problemas. El activismo transnacional ha seguido el ejemplo de los movimientos por los DH y redefinido los derechos laborales basados en la ciudadanía para visualizarlos como DHL, además de que los activistas locales no son los protagonistas de las luchas, como en las décadas previas, limitándose a proporcionar información a los activistas transnacionales. Éstos, a su vez, buscan apoyos más allá de las fronteras nacionales para presionar a los violadores de dichos derechos, colocando el blanco en las empresas transnacionales y no en los Estados (a quienes se dirigían en cambio los movimientos por los derechos humanos). Este cambio de blanco, según las propias palabras de Seidman, "es más problemático que lo que frecuentemente reconocen los activistas" (2005:180). Uno de los problemas más importantes es que mientras los derechos humanos son desarrollados en una perspectiva universal, borrando las diferencias locales y pensando en necesidades y preocupaciones comunes, las regulaciones laborales nacionales están basadas en derechos

⁶ Un ejemplo exitoso al respecto es la metodología desarrollada por la Campaña de Ropa Limpia (CRL) en Europa, que se apoya en seis convenios de derechos fundamentales de la OIT y en un Código de Prácticas Laborales para la Industria Textil, con procedimientos específicos de realización, monitoreo y verificación que se extienden a las proveedoras de las marcas comerciales. En relación con la reciente campaña realizada al respecto en España véase Reforma, 22 de abril de 2007.

ciudadanos que han resultado de procesos históricamente determinados y superan, en muchos de los países, los DHL, tal como ocurre en México, donde existe una nutrida protectora legislación laboral, al menos en el papel. Sería por tanto indispensable volver a dirigir la mirada a las responsabilidades de los Estados nacionales con los derechos laborales entendidos como derechos ciudadanos, dados los limitados resultados alcanzados a partir de la proliferación de los códigos de conducta.

Aunque estos argumentos son convincentes, se debe reconocer que la vía pública de la protección ha sido igualmente escarpada y ofrece pocas razones para el optimismo en el corto plazo. Las dificultades que existen en los países en desarrollo para hacer efectivos los derechos ciudadanos, incluyendo en primerísimo lugar los derechos laborales, han sido crecientes debido a las presiones competitivas, por lo que su defensa tendría que convertirse en el blanco de la acción de las ONG, los sindicatos y sus aliados, sin dejar de presionar a las empresas transnacionales, que son quienes se benefician de la reducción de los costos en los países en desarrollo. Además, como advierten Piore y Safford, las nuevas identidades sociales que ya no se basan en el oficio, la empresa o la industria, sino en diferencias de género, étnicas o en preferencias sexuales y se convierten en los nuevos ejes de la movilización, son más propicias a articularse en torno a organizaciones flexibles y menos burocráticas que los viejos sindicatos. Es el caso de las ONG que han colocado en el centro de sus agendas las prácticas de discriminación laboral en las empresas transnacionales (Piore y Safford, 2006). A ello habría que agregar la escasa capacidad de adaptación de los sindicatos al nuevo entorno debido a factores endógenos que impiden el cambio (Phelan, 2007). Esto explicaría posiblemente porqué la acción combinada entre ONG y sindicatos ha sido en cierta forma provechosa en algunos casos de defensa de derechos laborales, al punto de que en el caso de México casi no se registran luchas en las que no esté presente la cooperación entre viejos y nuevos actores.

*Los códigos de conducta y la transparencia informativa:
tipos, etapas y limitaciones*

Uno de los instrumentos más utilizados por las organizaciones no gubernamentales son los códigos de conducta (CC) de las empresas trasnacionales, resultado sin embargo de una decisión discrecional porque de ellas depende adoptarlos y exigir su aplicación a las empresas proveedoras.⁷ A diferencia de éstos, los Códigos de Interés Múltiple o Multipartitos, como el *Ethical Trade Initiative* (ETI), son instrumentos de mayor alcance al no referirse a una empresa en particular, estableciendo estándares para regiones amplias con normas que pretenden comprometer a varias marcas en la misma industria y abarcando toda la cadena productiva, así como a trabajadores que no suelen estar comprendidos en los demás códigos, como es el caso de los trabajadores a domicilio. De esta manera se evita la competencia desleal entre las mismas empresas por la vía del abatimiento de los estándares laborales y la violación de los DHL, factor que suele ser la causa principal de la resistencia a cumplir con estas reglas. Además, las ONG vinculadas a estos códigos tienen mayor relación con los consumidores en tanto sus sedes se encuentran en los países de más alto consumo. Otra ventaja es que incluyen programas de capacitación tanto a nivel de las marcas internacionales como de las empresas contratistas, para la mayor comprensión por parte de las primeras de la idiosincrasia de los países en que hacen sus contrataciones. Por su contenido, son muy semejantes a los establecidos en los CC de las trasnacionales y como ellos no se preocupan por el mejoramiento de las capacidades estatales para defender los DHL a partir de los sistemas nacionales de protección.

⁷ Una amplia revisión de la OIT incluyó un total de 215 códigos. Por su parte, la OCDE analizó 182. Estos pueden cubrir amplias áreas de conducta ética, tales como prácticas justas de comercio, respeto a la legalidad, ciudadanía en las empresas y empleo justo y derechos laborales. La elección de estos derechos, los más frecuentes, depende de factores tales como el tamaño de la compañía o el sector industrial así como de características de las empresas trasnacionales. Solamente 15% de los códigos trataban temas de libertad de asociación y pocos se referían a la negociación colectiva. Incluso se encontraron códigos que manifestaban una preferencia por relaciones de tipo individual y proponían la desaparición de los sindicatos (Hepple, 1999:357).

En los últimos diez años numerosas investigaciones se han ocupado de evaluar el desempeño de los CC y establecer en qué condiciones pueden tener algún efecto real. Entre otros factores, cuenta la forma en que éstos son definidos (unilateralmente o negociados con sindicatos u ONG) e interpretados y la calidad los procedimientos de monitoreos, principalmente en términos de si éstos son un instrumento real para modificar el comportamiento de las marcas internacionales y sus proveedoras o si simplemente son un “ejercicio de relaciones públicas”.⁸ Otra cuestión es si son o no un recurso aprovechado para eludir a los sindicatos y preferir el trato con ONG defensoras de derechos humanos, mismas que carecen de verdaderos recursos de poder para hacerlos efectivos.

El primer código de conducta corporativo fue adoptado por Reebok en 1987, dejando atrás una primera fase –más bien *reactiva*– en la que las empresas respondieron a la presión de organizaciones sociales y medios de comunicación que denunciaban las malas condiciones laborales en sectores como la industria del vestido o la minería, preocupadas esencialmente por su “reputación”. En una segunda etapa, que algunos identifican como “*proactiva*” las empresas asumieron la puesta en marcha de diversos mecanismos internos y externos destinados a monitorear el respeto de los DHL, creando indicadores capaces de dar cuenta de la situación y posibilitar el seguimiento así como el mejoramiento de las prácticas. En esta fase, la cuestión de la responsabilidad social de las empresas (RSE) se estaría transformando desde una simple medida publicitaria en un tema de “innovación en el conjunto de procesos empresariales y de toma de decisiones”, que rebasa ampliamente a los CC, lo que sin embargo no se corrobora en las evidencias recogidas por distintas organizaciones encargadas de evaluar su cumplimiento (ETAG/RSM, 2006). La desventaja más importante de los CC es que una estrategia basada en estos instrumentos tiene un alcance sumamente limitado al dejar fuera a la gran mayoría de los empleos de los países en desarrollo. Solamente puede dirigirse a un número reducido de productos, generalmente suntuarios y con un origen identificable, que provienen de marcas internacionales reconocidas y son producidos en países determi-

⁸ Véanse al respecto los resultados de distintas investigaciones: Hepple, 1999; Locke y Romis, 2006; Schrage, 2004.

dados para marcas vulnerables frente a la realización de boicots por consumidores con el suficiente poder adquisitivo para pagar más por un comercio justo y destinar tiempo y recursos a campañas de presión. Un cuestionamiento muy fuerte es que por esta vía son principalmente los consumidores de los países altamente desarrollados los que deciden cuales derechos hay que defender y cuales fábricas supervisar, sin tener que afrontar las consecuencias si éstas optan por cerrar y se pierden los empleos (Seidman, 2005:178-179).

Los informes elaborados por parte de las marcas internacionales respecto de la responsabilidad social corporativa también han tenido un desarrollo importante en los últimos años (al pasar de declaraciones y compromisos generales a ofrecer datos agregados sobre los resultados de las auditorías en distintas regiones), principalmente por lo que se refiere al sector del vestido y calzado deportivo, como respuesta a las demandas de consumidores e inversionistas respecto de la forma en que se cumplen los estándares laborales y ambientales. Lo que hoy se exige es que la información se refiera a los factores más importantes que inciden sobre el cumplimiento, con base en lo cual se califica a las empresas, como es el caso de las “Calificaciones en transparencia” elaboradas en 2005 y 2006 por el Grupo de Acción y Comercio Ético (ETAG, por sus siglas en inglés) para empresas como Levi Strauss, Nike, Adidas y otras que venden en el mercado canadiense. Otro ejemplo lo ofrece la Iniciativa Global sobre Informes (GRI, también por sus siglas en inglés) para el mismo sector industrial (RSM, 2007). De acuerdo con la evaluación más reciente efectuada por la RSM el haber mostrado que los avances en los sistemas de monitoreo son prácticamente nulos ha abierto nuevos interrogantes acerca de la forma en que se estaban tratando las causas de raíz de los incumplimientos y permitido identificar los cambios necesarios. Entre ellos, se sostiene que es necesario “incluir mejor información sobre cambios globales en la producción, relaciones de compras, participación y capacitación, precios y salarios”.⁹

⁹ En el Informe sobre responsabilidad corporativa de Nike (FY05-06) se habla de tres generaciones de informes: la primera destinada a fijar estándares laborales, la segunda para fijar métodos y herramientas de monitoreo y la tercera orientada a

¿Qué hay de nuevo en materia de instrumentos privados y públicos de intervención?

Tomando en cuenta estas serias limitaciones, se están realizando esfuerzos innovadores para adoptar instrumentos privados de regulación mucho más complejos, que ataquen la “causa de raíz de los incumplimientos”. Se buscaría de este modo promover incentivos positivos así como relaciones más estables y justas entre las marcas internacionales y los contratistas a cambio de mejores precios y del compromiso de respetar los estándares laborales, incluyendo salarios remuneradores y dignos que tomen en cuenta el costo de vida en las distintas localidades, así como el reconocimiento de sindicatos democráticos y representativos encaminados a lograr la negociación colectiva de las condiciones de trabajo. Un ejemplo en la rama de prendas de vestir destinadas al mercado estadounidense, aún muy incipiente, es el programa conocido como de “proveedores designados”.¹⁰ Sin negar valor a este tipo de esfuerzos, lo cierto es que no podrían tener un efecto irradiador sobre el conjunto de los trabajadores de esta industria ni mucho menos fuera de ella, si no existe un contexto institucional y político adecuado en los países donde están los proveedores de las grandes marcas.

Con el mismo interés de incidir sobre las malas condiciones de trabajo en los países en desarrollo y en atención a las evidencias de los magros resultados conseguidos a partir de los CC, se ha

promover una “competitividad responsable” con base en una estrategia integral a lo largo de la cadena de suministros, identificando “las causas de raíz y las soluciones para el cambio sistémico”, citado en RSM, diciembre de 2007.

¹⁰ El modelo de negocios en la industria del vestido se caracteriza por bajos precios, el cambio vertiginoso de la moda y la alta movilidad geográfica, todo lo cual lleva a prácticas atentatorias de los derechos de los trabajadores y explicaría los escasos avances logrados mediante los esfuerzos de monitoreo privado. Una estrategia cooperativa entre marcas y proveedores, como la del “sistema de proveedores designados”, se está desarrollando por parte del Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC, por sus siglas en inglés). En esta iniciativa participarían las universidades afiliadas a dicho consorcio, el que certificaría a las fábricas que producen bajo su licencia. La principal ganancia para los proveedores certificados es que las universidades reducirán el número de fábricas a las que les compran lo que les permitiría dedicarse exclusivamente a la producción para aquellas. Respecto del problema de los salarios véase ETAG (2006:11 y 15).

propuesto un nuevo enfoque “sistémico” que va más allá de estos instrumentos y se visualiza como un primer paso para promover estándares laborales sustantivos y construir un “sistema global de justicia”.¹¹ Según este enfoque, junto a los monitoreos de las condiciones de trabajo realizados con apoyo de los sindicatos y de las autoridades gubernamentales (quienes siguen siendo un factor importante y ganarían legitimidad al participar en estas tareas), las marcas internacionales y las ONG preocupadas por los estándares laborales deberían realizar mayores esfuerzos encaminados a proporcionar asistencia técnica a los proveedores. El propósito es que realicen cambios en la organización de trabajo y en las relaciones laborales dentro de las plantas, lo que debería traducirse en mejoras en la eficiencia, la calidad y las condiciones de trabajo. Se esperaría que el rechazo a una cooperación de esta naturaleza le dé a las marcas internacionales la justificación para cancelar los contratos y escoger otros proveedores más “eficientes, cooperativos y tal vez éticos” (Locke y Romis, 2006:39).

Otra experiencia semejante es la que se establece a partir del “Marco de Colaboración del Foro del Acuerdo Multifibras” en el que participan las marcas internacionales del vestido y las organizaciones no gubernamentales en torno al impulso de una “competitividad responsable” bajo los siguientes principios: mantener las bases actuales de aprovisionamiento por país, abastecimiento con proveedores y países que respeten los estándares laborales fundamentales e informar acerca de la cadena de suministros para facilitar la rendición de cuentas. Sin embargo, hasta ahora los informes proporcionados por las marcas internacionales no ofrecen información exhaustiva sobre las fábricas, su ubicación y las condiciones de trabajo de las mismas o sobre los cambios en el volumen de la producción de una región a otra. Incluso, uno de los propósitos más importantes de las campañas sigue siendo evitar el cierre de las fábricas ahí donde se ha logrado el reconocimiento

¹¹ Con base en la revisión de las auditorías realizadas a más de 800 proveedores de la empresa Nike en 51 países y dos estudios de caso realizados en proveedoras de México, entre otros, en esta investigación se concluye que los efectos del monitoreo aislado son limitados y que dependen de tres factores: el nivel de enforcement de cada país, las características de la empresa (antigüedad y tamaño) y el tipo de vínculo con Nike (número de veces que interactúan) (Locke, Qin y Brause, 2006:36; Locke y Romis, 2006).

de los sindicatos y la mejora de los salarios así como lograr el pago de las indemnizaciones completas cuando no se ha tenido éxito (RSM, diciembre de 2007b:7).

Una pregunta que suscitan estas alternativas privadas, si de lo que se trata es de atacar las causas de raíz del incumplimiento, es hasta qué punto las empresas transnacionales comprometidas con una "competitividad responsable" y los activistas y organizaciones no deberían preocuparse también por promover nuevos diseños institucionales y estrategias de *enforcement* públicas capaces de mejorar la calidad de los empleos, asegurando relaciones laborales de largo plazo y cooperativas con los trabajadores, basadas en la capacitación y la adopción de nuevas formas de organización del trabajo y responsabilidades en el marco de procesos de subcontratación, incluyendo la sindicalización a lo largo de las cadenas productivas, algo que ya está ocurriendo en algunos países del Conosur (Bensusán, 2007a). Por ejemplo, desde esa misma óptica Chile adoptó una nueva legislación en materia de subcontratación que otorga mayores facultades de fiscalización a la autoridad laboral y compromete a las empresas beneficiarias a fiscalizar por sí mismas el cumplimiento de los derechos de los trabajadores por parte de sus proveedores. Esta vía, predominantemente de naturaleza "pública" y "coactiva", tiene la peculiaridad de combinar mecanismos de mercado (la fiscalización por parte de la empresa beneficiaria respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales de las contratistas y subcontratistas a lo largo de la cadena productiva) con mecanismos de orden público, como lo es la asignación de crecientes facultades y recursos a la inspección del trabajo para el control de los procesos de subcontratación. De esta forma, se muestra un cambio importante en las estrategias de *enforcement* en uno de los países iniciadores de la ola flexibilizadora que afectó al mundo del trabajo latinoamericano a partir de la década de 1980, en el marco de nuevas experiencias y estudios académicos que prueban la necesidad de una mayor protección a los trabajadores e incluso del fortalecimiento sindical como condición para lograr un mejoramiento de los salarios y corregir la desigualdad social (Bensusán, 2007b; véase también Figueroa, 2008, en esta misma revista; Ericsson y Mitchell, 2007).

Hay también experiencias en Estados Unidos que confirman la importancia del gobierno en el despliegue de estrategias encami-

nadas a asegurar el respeto de los estándares laborales a lo largo de las cadenas productivas en la industria del vestido ubicada en ese país, particularmente por lo que se refiere a las normas en materia de salario mínimo (Weil, 2005). Igualmente, estudios auspiciados por el Banco Mundial (BM), ante la desmesurada expansión del empleo informal o sin protección en América Latina, están volviendo a prestar atención a la necesidad de corregir las “fallas” de Estado por lo que se refiere a su capacidad para reforzar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social. Desde esta perspectiva, se ve como un problema a resolver el hecho de que el Estado se encuentre limitado en su actuación por poderes fácticos que le hacen perder credibilidad y confianza ante la ciudadanía, desalentando el cumplimiento voluntario de las normas (Perry *et al.*, 2007). Aunque el fortalecimiento del Estado en su papel de “reductor de riesgos” sería una condición fundamental para elevar las condiciones de trabajo a lo largo de las cadenas productivas vinculadas por procesos de subcontratación internacional, el hecho es que la oportunidad de mejorar la calidad de las regulaciones, la fiscalización estatal y la representación colectiva está avanzando en forma muy desigual en América Latina. Al menos en México, como mostraremos a continuación, sigue siendo todavía relevante potenciar el uso de los CC y el apoyo de las ONG preocupadas por la defensa de los derechos humanos laborales para lograr, en el corto y mediano plazo, el fortalecimiento de la efectividad de los derechos sociales y la ciudadanía de los trabajadores, muy particularmente en el terreno de los derechos colectivos y la seguridad social.

LA PROTECCIÓN LABORAL

EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA DEL VESTIDO DE MÉXICO

Uno de los factores capaces de explicar porqué modelos de regulación con historias y rangos de protección al trabajador diferentes, como los de México y República Dominicana, Honduras o El Salvador, tienen resultados semejantes en cuanto a la escasa vigencia de los derechos laborales en sus distintas vertientes (derechos sociales/ ciudadanos o derechos humanos) y, muy en

particular, la libertad de asociación (DHLF por excelencia), es la fragilidad del contexto institucional más amplio en el que deben operar, se trate de las reglas constitucionales o legales. Igualmente, las evidentes deficiencias en la puesta en práctica de estos derechos a partir de los instrumentos contenidos en los sistemas nacionales de protección, como los sindicatos, la inspección del trabajo, el sistema de justicia laboral o las comisiones de derechos humanos (constitucionalmente privada de competencia en materia laboral en el caso de México), son una parte de esta explicación, aunque algunos países hayan hecho serios esfuerzos para mejorar esta situación.¹² Por último, otro factor de gran peso radicaría en la semejanza que se observa en las formas de inserción de estos países en la economía mundial (a pesar de la diferencia en el tamaño de sus economías), principalmente a partir del desarrollo de la industria maquiladora de exportación en las décadas de 1980 y 1990, sumamente sensible a los costos laborales.¹³

En este sentido, el caso mexicano pretende ilustrar una situación singular –porque posee una de las legislaciones laborales de más alto perfil en la región y una aplicación laxa– pero a la vez comparable a la de otros países donde se registran deficiencias en la capacidad estatal de fiscalización, como es el caso de los países centroamericanos, generándose un amplio espacio para la emer-

¹² En relación con los logros en República Dominicana y en los países centroamericanos véase Piore y Schrank, 2007.

¹³ El caso de México se distingue en cierta forma de otros de la región donde las violaciones a los derechos han sido igualmente causa de frecuentes denuncias y campañas de actores nacionales y transnacionales. Los países centroamericanos han realizado a partir de la década de 1990 ajustes a sus débiles legislaciones laborales, presionados por las exigencias de Estados Unidos en cuanto al respeto de los derechos humanos laborales (DHL) como condición para acceder al Sistema General de Preferencias o a la firma y ratificación del CAFTA. Por el contrario, México tiene desde los albores del siglo XX una de las legislaciones más protectoras de los trabajadores asalariados y ha firmado cerca de 75 convenios internacionales, superando ampliamente el listado de derechos humanos laborales fundamentales (DHLF) de la OIT y, por supuesto, a los derechos reconocidos en Estados Unidos a sus trabajadores. Sin embargo, en los hechos, las diferencias en cuanto al nivel real de protección entre los países centroamericanos y México son mucho menores de lo que se desprendería de las trayectorias en las regulaciones y sus compromisos internacionales, debido a la aplicación laxa de las mismas (Bensusán, 2007a).

gencia de nuevos actores y el uso de vías alternativas de protección.¹⁴

*Las causas de raíz del incumplimiento: la situación de la industria, el "modelo de negocios" y la debilidad de las instancias nacionales*¹⁵

En los tres países de América del Norte la industria maquiladora del vestido es una importante fuente de empleo que se ha visto afectada por los acuerdos comerciales, como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), y por cambios productivos radicales, así como los realizados en los patrones de distribución internacional, muchos de ellos originados en la reestructuración de dicha industria en Estados Unidos. Las desfavorables circunstancias de este sector, que al terminar el Acuerdo Multifibras en 2005 y en atención a la competencia con los países asiáticos algunos caracterizan como una "industria en caída libre" (RSM, 2007a), son propicias para ilustrar precisamente las ventajas y desventajas de las distintas formas de regulación y acción nacional e internacional en torno de los derechos de los trabajadores. Precisamente, una de las insuficiencias más importantes en materia de transparencia por parte de las marcas internacionales se refiere la información relativa a los impactos de la reestructuración de la cadena de suministros en el sector del vestido, como resultado de la eliminación de las cuotas de importación a partir del Acuerdo Multifibra, lo que llevó a los fabricantes y comercializadores a dejar los países que basaban su competitividad en el acceso a dichas

¹⁴ México puede ser considerado como un país con un alto costo de cumplimiento de las normas laborales pero casi nulo costo de incumplimiento, ante la baja capacidad de detección y sanción por la violación de dichas normas. Los costos laborales no salariales (del orden del 50%) son más bajos que los de Brasil, pero más altos que los de Argentina y Chile. Las diferencias más importantes entre estos países se encuentran, sin embargo, en los niveles de efectividad de las normas y en el desempeño de las instancias de vigilancia y cumplimiento. Véase al respecto Bensusán, 2006.

¹⁵ En esta sección se recogen algunos resultados del análisis del diseño de la legislación laboral aplicable a los trabajadores del vestido y del desempeño de la inspección laboral local y de las juntas de conciliación y arbitraje del estado de Puebla (ciudad de Puebla y Tehuacán) así como del Distrito Federal, con competencia en la industria del vestido, a partir de la revisión de expedientes y la realización de más de 80 entrevistas a informantes clave. Véase Bensusán (2007b).

cuotas. Como advierte la RSM, los severos efectos de este proceso de reestructuración todavía no han terminado y en 2008 podrían acentuarse como resultado de la terminación de las medidas de salvaguarda impuestas a China por los países desarrollados, lo que le permitirá a esta última nación ampliar su producción (RSM, diciembre de 2007b:5).

Se trata de una industria que se caracteriza por la alta rotación laboral, el uso intensivo de mano de obra de baja calificación, los bajos salarios, así como la escasa y mala calidad de la sindicalización, lo que implica que las normas laborales mínimas establecidas en la legislación resultarían determinantes de las verdaderas condiciones de empleo, en el caso de que se llegaran a cumplir (CCL, 2000). El problema es que quienes trabajan en esta industria constituyen un grupo vulnerable para el que la distancia entre las normas y los hechos, principalmente por lo que se refiere a la dificultad para llevar a la práctica los derechos colectivos y conseguir la inscripción en la seguridad social, se traduce en precariedad y exclusión. Esto es cierto sobre todo (pero no solamente) para quienes se ubican en los eslabones más débiles de la cadena productiva: los pequeños talleres, muchos de ellos clandestinos, y los trabajadores a domicilio, que no suelen estar protegidos por los CC de las empresas transnacionales o quedan al margen de los monitoreos públicos y privados. Además, se trata de una industria con amplia inestabilidad geográfica, en razón de las estrategias de traslado de la producción de las grandes empresas transnacionales, que afecta sobre todo a los proveedores ubicados en los países en desarrollo y que, muchas veces, es utilizada como “arma psicológica” para contrarrestar las reivindicaciones legítimas de los trabajadores y el pleno ejercicio de sus derechos (OIT, 2000:127 y 129).

En este sector se generaron fuertes expectativas en torno a la idea de que la exigencia del cumplimiento estricto de las regulaciones laborales, asociada al fenómeno de la integración regional, induciría a las empresas a adoptar innovaciones tecnológicas y organizativas que les llevarían a alcanzar incrementos sustanciales de la productividad, lo que sin embargo no se cumplió.¹⁶ Por el contrario,

¹⁶ En los siete primeros años del TLCAN y hasta 2002, México fue el primer proveedor internacional de ropa y textiles a Estados Unidos, para ser desde entonces

investigaciones recientes muestran que esta industria sigue basándose esencialmente en el aprovechamiento de los bajos salarios que pueden pagarse en las economías emergentes, como es el caso de la mexicana.¹⁷ Prueba de ello son los bajos salarios en la industria maquiladora del vestido, mismos que oscilan entre 2 y 3 salarios mínimos, siendo no solamente más bajos que los de la industria manufacturera sino más bajos que los de la maquila electrónica o de autopartes (Juárez, 2002; Rueda y Domínguez, 2006).¹⁸

La mala calidad de la representación sindical o simplemente su ausencia caracteriza a este sector y abre el espacio para la presencia de nuevos actores, como las ONG. Si nos atenemos a las estimaciones relativas a la contratación colectiva en las industrias de jurisdicción local (como es el caso del vestido) podemos suponer que son excepcionales los contratos colectivos que mejoran las condiciones de trabajo establecidas en la legislación, siendo muy extendidos los sindicatos y contratos de “protección” al em-

desplazado por China. Después de unos primeros años de signos positivos, la caída de la demanda estadounidense a partir de 2001, la relocalización de las actividades hacia Estados Unidos y Centroamérica, la gradual eliminación de las cuotas de exportación a Estados Unidos y la entrada de nuevos competidores, como es el caso de China, tuvo un fuerte impacto en la industria del vestido. Ésta mostró sin embargo una enorme flexibilidad laboral para adaptarse a las nuevas circunstancias y un escaso apego a las restricciones institucionales que regulan la salida de los empleos en México. Igualmente se observa una revitalización de la maquila clandestina y la informatización de los empleos por las oportunidades que ofrece para lograr una flexibilidad laboral extrema (Juárez, 2002).

¹⁷ En 2001, la industria textil y del vestido representó la cuarta actividad manufacturera más importante de México y participó con 7.1% del PIB manufacturero, contribuyendo con 17.5% del empleo y 2.4% de la inversión en la industria manufacturera (Programa para la Competitividad de la Cadena Fibras-Textil-Confeción, citado en Martínez de Ita, 2005:16). Ese año representó a poco menos de 700 mil empleos, distribuidos en 14 mil establecimientos de la industria del vestido, pero se perdieron desde entonces alrededor de 200 mil. Más del 75% de estos empleos corresponden a plantas maquiladoras exportadoras o incluidas en la cadena como “submaquila”, principalmente en medianas o grandes empresas. La mayoría de los trabajadores son mujeres (60%), tienen baja escolaridad y baja sindicalización, con un marcado predominio de la CTM y la CROC (CCL, 2000; Juárez, 2002; Martínez de Ita, 2005).

¹⁸ En 2004 la compensación por hora en México fue estimada en 2.19 dólares, por debajo de Turquía (2.88) pero equivalente a cuatro veces la que se pagaba en la zona costera de China (0.76) e India (0.67). Fuente: Werner Internacional, Primary Textiles Labor Cost Comparison 2004/2005.

pleador.¹⁹ En esta industria, la constante presión por bajar los precios y reducir los tiempos de entrega hace que más allá de las exigencias que las marcas internacionales imponen a sus proveedores en cuanto al respeto de las leyes laborales locales, prevalezcan empleos de mala calidad, aunque también intervienen otros factores políticos e institucionales.²⁰

El problema de las malas condiciones de trabajo en los empleos subsistentes y las presiones que las marcas internacionales estarían ejerciendo contra sus proveedoras y, en ocasiones, respecto de los gobiernos locales, ha generado algunos ajustes en la política local, como se puede ilustrar en el caso de Puebla. En este estado en los dos últimos años se introdujeron cambios en la justicia laboral y se dio mayor peso a la administración laboral, después del escándalo internacional generado en el conflicto de la empresa Tarrant, al darse a conocer los vínculos entre el gobierno y el poderoso industrial Kamel Nacif (KN), conocido como el “Rey de la mezcilla”.²¹ Sin embargo, hay coincidencia en que ni los sindicatos, las dependencias gubernamentales o las asociaciones civiles, ni las normas laborales contenidas en leyes, contratos de trabajo o códigos de conducta privados han podido poner hasta ahora un freno a la explotación y al maltrato que se sufre en talleres familiares, empresas subcontratistas y maquiladoras, más que en

¹⁹ Como se lee en el testimonio presentado ante la OAN por parte de la Coordinadora de la Red de Solidaridad de la Maquila, Lynda Yanz, de Canadá, “los contratos de protección negociados por sindicatos ‘oficiales’ afiliados a la CROC o la CTM, sin conocimiento o participación de los trabajadores son la norma, más que la excepción en la industria de la confección de Puebla. Los trabajadores no tienen acceso a esos contratos y en muchos casos los trabajadores no saben que son representados por un sindicato. El rol de los sindicatos oficiales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituye una barrera institucionalizada a procesos justos” (Yanz, 2004).

²⁰ El tema de la responsabilidad social de las empresas cobró mayor fuerza en México a fines de la década de 1990, cuando aumentaron las fundaciones empresariales y el número de socios interesados en obtener la certificación de Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi). Sin embargo, algunas evaluaciones sostienen que entre los discursos y las prácticas de las empresas en materia de responsabilidad social todavía existe un largo trecho (Red Puentes, 2004).

²¹ Este caso llevó a la detención arbitraria de un destacado defensor de derechos laborales en la industria del vestido de Tehuacán y a su posterior liberación gracias a la presión internacional sobre las autoridades locales. Véanse al respecto Barrios, 2003 y Bensusán, 2007b, así como el último apartado de este trabajo.

casos excepcionales (Martínez de Ita, 2005:26). Al respecto, un estudio relativo a las condiciones laborales de esta industria, correspondiente al caso de Tehuacán, Puebla, donde existen alrededor de 700 maquiladoras de la confección para la exportación y el mercado interno que ocupan desde 30 mil trabajadores (como es el caso del Grupo Navarra) hasta menos de 15 trabajadores (en los talleres clandestinos) da cuenta de las violaciones más importantes en los derechos de los trabajadores.²²

En cuanto a los factores institucionales que influyen en los bajos salarios y la violación de los derechos a los trabajadores, como es el caso de los malos tratos y despidos injustificados sin pago de las correspondientes indemnizaciones, hay que destacar las debilidades del sistema de inspección federal y local (prácticamente ausente en este sector de actividad, como se comprobó a lo largo de más de 80 entrevistas en diversas localidades) y la justicia laboral, así como del régimen sindical corporativo (Barrios, 2003; Bensusán, 2006 y 2007b). El debilitamiento de las capacidades estatales de fiscalización de los derechos fundamentales de los trabajadores de esta industria, cuya competencia pertenece tanto a autoridades locales (responsables de verificar el cumplimiento de las normas laborales en general) y federales (competentes en materia de seguridad e higiene y capacitación) se acentuó en los últimos 15 años, al dominar en la esfera gubernamental una visión marcadamente gerencial de los problemas laborales y de la competitividad, en el marco de los principios de la Nueva Cultura Laboral (NCL), adoptados en 1995. Todo ello se tradujo en la ausencia de la inspección y la insuficiencia de tribunales laborales

²² En Tehuacán se ocupaban en esta actividad 70 mil trabajadores en 2001, cuando la recesión estadounidense se tradujo en numerosos despidos. Sin embargo, las estadísticas no registran a los trabajadores no inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Entre otras transgresiones, se han denunciado los malos tratos y humillaciones de los supervisores, la discriminación, acoso y hostigamiento sexual, los descuentos económicos arbitrarios, la falta de pago de horas extras y salarios, la omisión de la inscripción en el IMSS en maquiladoras pequeñas, medianas y en las clandestinas, la ausencia de libertad sindical y el predominio de los contratos de protección, los contratos eventuales por 28 días, el trabajo infantil, las altas tasas de accidentes, la exposición a sustancias tóxicas y enfermedades profesionales en las lavanderías, el trabajo extra obligatorio sin el pago correspondiente y en jornadas de entre 10 y 12 horas así como el trabajo nocturno al terminar los turnos diarios (veladas), Barrios (2003) y Yanz (2004).

con facultades de conciliación y arbitraje en localidades donde se concentran las empresas del vestido (como ocurría en Tehuacán hasta 2005), una persistente corrupción de sus funcionarios y evidente parcialidad a favor de los intereses empresariales, así como en la lentitud de los trámites que llevan a que los trabajadores queden en completa indefensión. Así ocurre, por ejemplo, al demandar sin éxito el pago de sus salarios, prestaciones e indemnizaciones ante los frecuentes despidos injustificados debidos a intentos de organización sindical o por el cierre de empresas. Ni siquiera en épocas de auge de la industria ni ahí donde excepcionalmente existe la práctica del “paquete completo” (en el que se integran todas las fases del proceso productivo), lo que elevaría la capacidad de las empresas para soportar mayores costos laborales, ha sido posible hasta ahora lograr mejores términos de negociación entre empleadores y trabajadores usando los instrumentos legales nacionales, salvo muy contadas excepciones. En cambio, la presión internacional ha creado oportunidades de éxito en unas pocas ocasiones, como veremos más adelante.

*Kamel Nacif y el Gober Precioso:
un “modelo de negocios” basado en las redes políticas*

Las deficiencias del sistema político mexicano –la fragilidad del Estado de derecho y los deficits de rendición de cuentas y transparencia de la incipiente democracia, aunados al enorme peso de los “poderes fácticos” después de siete décadas de corporativismo y dos décadas de neoliberalismo– erigen una barrera de contención de las demandas de los trabajadores y crean un contexto totalmente desequilibrado para el ejercicio de la ciudadanía laboral. Las relaciones entre el poderoso industrial del vestido Kamel Nacif (KN) y Mario Marín, gobernador de Puebla, han tenido graves consecuencias para los trabajadores y constituyen un ejemplo crítico de esta situación. Se hicieron públicas gracias a un hecho que tuvo repercusiones en la política mexicana, en plena campaña presidencial de 2006.²³

²³ La filtración de videos y grabaciones que exhibieron casos de corrupción y otro tipo de delitos irrumpió en diversas oportunidades en la vida nacional. En el caso

No es el lugar para relatar los enredos de este caso, en el que se combinan todo tipo de hechos delictivos –detención arbitraria de un defensor de derechos humanos laborales, acusaciones de pederastia, privación de la libertad de una periodista y amenazas a su vida– con personajes de lo más diverso: empresarios textiles amigos del magnate, dos gobernadores (el de Puebla y el de Chiapas), el coordinador de campaña del gobernador y muchos más.²⁴ Sin embargo, los vínculos entre KN, la Procuradora de Justicia de Puebla, los sindicatos de la CROC, la Inspección del Trabajo y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, involucrados con anterioridad en el conflicto laboral en la empresa Tarrant (del que nos ocupamos en el último apartado) –expuestos en las investigaciones periodísticas que se abrieron a partir de las grabaciones filtradas– dejaron claro que los trabajadores de Tarrant tenían nulas posibilidades de lograr una relación equilibrada con tan poderoso como inescrupuloso empleador.

Se debe señalar que todos estos vínculos de KN con la élite política tienen algo en común: a partir de la promesa y el incentivo de los empleos que genera y de los apoyos que da a proyectos gubernamentales y campañas electorales, KN obtiene todo tipo de protección institucional para facilitar sus negocios y burlar los derechos de los trabajadores. El uso de prestanombres, abogados o amigos cercanos, la mayor parte empresarios, le permite extender sus redes y presencia en diversos sectores de actividad. Pero el sobrenombre que dieron a conocer los medios –el “Rey de la

que nos ocupa, un mensajero anónimo depositó una cinta en el periódico *La Jornada* conteniendo una grabación de conversaciones telefónicas del empresario Kamel Nacif con varios interlocutores, entre ellos el gobernador de Puebla, gracias a lo cual se pusieron de manifiesto sus relaciones y sus consecuencias sobre los derechos humanos laborales.

²⁴ Por ejemplo, si tomamos como periodo de análisis el que va a partir de 1990 a 2005, pueden identificarse vínculos manifiestos de KN con dos ex presidentes (Ernesto Zedillo y Vicente Fox), una ex primera dama –Martha Sahagún de Fox, entonces presidenta de la Fundación Vamos México–, siete gobernadores y distintos subordinados de éstos en por lo menos cuatro estados (Puebla, Veracruz, Quintana Roo y Chiapas), un alcalde de Querétaro y, más recientemente, el primer coordinador de la Cámara de Diputados en la LX Legislatura y viejo dirigente del PRI (Emilio Gamboa), con quien también sostuvo conversaciones telefónicas que fueron dadas a conocer más tarde a la opinión pública y que revelan otro caso típico de tráfico de influencias.

mezclilla” – es de por sí indicativo del poder absoluto de que goza así como de la importancia de su presencia en esta rama, a partir de empresas maquiladoras instaladas en diversos estados como Chiapas, Guerrero y Puebla. Tiene también acceso privilegiado al empleo en labores de maquila de las mujeres recluidas en la cárcel de San Miguel, Puebla, aprovechando una concesión de otro empresario de origen libanés.

No hay precisión en el número de empresas manejadas por KN debido a su gran inestabilidad y al hecho de que muchas operan con prestanombres, con frecuentes cambios de razón social, traslado subrepticio de maquinaria y una gran diversificación territorial. Éste es un ejemplo contundente de la imposibilidad de construir hoy en México un terreno de juego nivelado, en el que las oportunidades del comercio internacional se traduzcan en respeto a los derechos de los trabajadores y en la mejoría de sus salarios, confiando exclusivamente en las instancias nacionales o locales. En el último apartado de este estudio veremos, en cambio, el efecto –si se quiere restringido– de la presión de las marcas internacionales sobre KN, a partir de la acción de la RSM, al haber contrarrestado el enorme poder de este empresario en el conflicto en Tarrant Apparel Group y logrado algunos cambios en la política laboral del Estado.

*Condiciones de trabajo según el destino de la producción:
el peso de los códigos de conducta*

Algunas evidencias sugieren que la presencia de las marcas internacionales como vigilantes de las condiciones laborales que ofrecen sus proveedores a los trabajadores significa una diferencia importante en materia de condiciones de trabajo, pero que no resuelve el problema de la debilidad o mala calidad de la representación sindical, la gran inestabilidad de la industria ni sus bajos salarios, además de que beneficia solamente a quienes trabajan en forma directa para las empresas proveedoras. En entrevista con trabajadores y defensores de derechos laborales se argumenta que, siendo esto cierto, la mayor parte de las marcas de prendas de vestir son poco sensibles a las presiones y sus proveedores mantienen sin cambios las viejas prácticas en tanto la mayoría de los

trabajadores desconocen el contenido de los códigos de conducta. Además, se insiste en que subsisten los bajos salarios y en forma generalizada las limitaciones para el ejercicio de los derechos colectivos.²⁵

Los pocos casos con resultados favorables a los trabajadores están relacionados con proveedoras que producen para marcas internacionales más activas en el monitoreo de los CC y que guardan relaciones relativamente estrechas con éstas, confirmando los resultados de otras investigaciones en esta industria.²⁶ Una comparación realizada en las empresas maquiladoras asiáticas de Yucatán, incluye dos estudios de caso de relativo éxito en el sector del vestido, en el marco del crecimiento de los empleos en esa actividad a partir del TLCAN (aunque los orígenes de las empresas maquiladoras del vestido en ese estado se remontan a 1985) y de su constante declinación a partir del 2000 y hasta el 2006.²⁷ La empresa Monty Industries LTD, con tres fábricas, y la empresa Hong Ho, misma que organizó su propio corredor industrial y cuenta con cuatro factorías ubicadas en Tizimín, Temozón y

²⁵ Por ejemplo, en Tehuacán, se observan algunas mejoras, principalmente en los grandes consorcios que producen para las marcas más conocidas en Estados Unidos y que han experimentado la presión de los consumidores y los procedimientos de monitoreo del cumplimiento de los códigos de conducta: ofrecimiento de equipos de protección y otros contra incendios, cursos de seguridad industrial y sobre los códigos de conducta para el personal de confianza, mejores condiciones de espacio, ventilación, iluminación y eliminación de ruido, erradicación de prácticas ilegales como la exigencia de la prueba de embarazo o el uso de mano de obra infantil, servicio de guarderías y de alimentación y pago parcial del transporte. Sin embargo, las experiencias vividas por el líder social Martín Barrios, de la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán, quien sufrió golpes y amenazas en 2003 y fue detenido arbitrariamente a fines de 2005 durante 15 días por instrucciones de Kamel Nacif, son ilustrativas de la persistencia de las prácticas antisindicales en el país. Su liberación, en cambio, muestra que cada vez más la presión internacional logra poner un coto a este tipo de excesos. Véase al respecto RSM, 2006.

²⁶ Es el caso del estudio realizado por Locke y Romis (2006), en dos empresas del vestido ubicadas en dos estados en México.

²⁷ En este periodo se perdió 50% de los establecimientos del vestido en Yucatán, aunque la afectación fue mayor en las micro y pequeñas empresas que en las macro y grandes, que pasaron a ocupar del 30 al 40% del empleo (Castilla y Torres, 2006). Otro hecho singular es que la ubicación de las inversiones se hizo en zonas rurales al punto que en éstas se ubica casi el doble del empleo que en la ciudad de Mérida (17209 frente a 9126).

Valladolid mostrarían que, a pesar del contexto institucional adverso –ausencia de la inspección del trabajo²⁸ y de sindicatos– y la fuerte presión por reducir costos, se cumple con los derechos fundamentales de los trabajadores. En ambos casos, las condiciones de trabajo –aparentemente muy apreciadas por sus trabajadores– habrían sido el resultado de su relación con las marcas internacionales, algo que fue expresamente reconocido por directivos de Hong Ho (Castilla y Torres, 2006).

La situación laboral en estas empresas contrasta con la que viven los trabajadores a domicilio en ese mismo estado, dedicados igualmente a la confección de prendas de vestir pero insertos principalmente en las cadenas productivas nacionales. Un estudio basado en entrevistas realizadas en el municipio de Tekit, Yucatán, muestra que los trabajadores a domicilio no reciben prestaciones, perciben un salario a destajo por pieza producida que no llega a cubrir el salario mínimo general de la zona (ya no digamos el salario profesional fijado para los trabajadores a domicilio) y tienen gran inestabilidad. Esta modalidad de trabajo les permite a los empleadores reducir costos, evitar el pago de indemnizaciones e impedir la sindicalización, si bien la legislación laboral mexicana tiene todo un apartado dedicado expresamente a desincentivar este tipo de estrategias empresariales en el caso de los trabajadores a domicilio. Se trata, sin embargo, de uno de los aspectos de la regulación laboral más protectores de los trabajadores pero, a la vez, menos cumplidos y vigilados, a pesar de que el interés por el trabajo a domicilio y su característica flexibilidad ha aumentado en el contexto de la globalización y las presiones competitivas, sobre todo en industrias sensibles a los costos laborales e intensivas en mano de obra, como es el caso de la industria del vestido. Tanto en Yucatán como en Aguascalientes, parte de la enorme flexibilidad laboral de que gozan las empresas proviene de la ausencia de sindicatos, condición negociada con los gobiernos locales a cambio de las inversiones y de que éstas se dirigieran a áreas rurales. Sin embargo, se reconoce que de todas formas la presencia o ausencia de sindicatos no se traduce en ventajas para los trabajadores del

²⁸ En Yucatán, autoridades laborales reconocieron que simplemente no fiscalizaban condiciones de trabajo en las empresas maquiladoras del vestido porque las asociaciones empresariales se resisten a las inspecciones (Bensusán, 2007b).

vestido, debido al fuerte control estatal y la mala calidad de la representación, lo que crea el espacio para la presencia de diversas organizaciones no gubernamentales (Granados, 2004:4, nota 2).

Por lo general las grandes empresas maquiladoras, propiedad de extranjeros, no subcontratan el trabajo (a partir de trabajo a domicilio) por los requerimientos de calidad establecidos por las marcas internacionales. Más bien contratan nuevos trabajadores, aumentan las horas extras o establecen nuevos turnos cuando tienen pedidos que rebasan su capacidad de producción. En el caso de Levi Strauss y sus distintas marcas, por ejemplo, sus propios códigos de conducta obligan a los proveedores a escoger como subcontratistas solamente a aquellos que cumplan con ciertos criterios. Sin embargo, las pequeñas y medianas empresas de esta industria suelen usar otros contratistas cuando tienen pedidos que sobrepasan su capacidad, sea que aquellos realicen el trabajo en sus propias plantas o lo deriven a otras empresas que lo atiende muchas veces por medio de talleres clandestinos o trabajo a domicilio. Se advierte entonces que es en estos talleres y pequeñas empresas donde, al igual que en el trabajo a domicilio, se dan las peores condiciones de trabajo, ahorrándose además el contratista parte de los costos laborales y de otro tipo, como el de los energéticos. Dada la fuerte competencia con los productos chinos a partir de la entrada de este país a la Organización Mundial de la Salud (OMC), muchos industriales optaron por cerrar sus plantas o reducir el personal y recurrir a la maquila cuando tienen pedidos, lo que ha generado la degradación de la calidad de los empleos. La mayoría de estas empresas no cumplen con las prestaciones de ley ni inscriben a sus trabajadores al seguro social. Tampoco pagan impuestos (Rueda y Domínguez, 2006).²⁹

En suma, estos casos corroborarían el argumento de que en México existe un marcado contraste en las condiciones de trabajo –principalmente en cuanto a la estabilidad laboral y prestaciones– tomando en cuenta el destino de la producción y que los CC han tenido un impacto significativo, aunque puntual y sin ninguna capacidad de irradiarse hacia el resto de la cadena productiva.

²⁹ De acuerdo con el estudio realizado en Tekit, se encuentra que poco menos de la mitad de los trabajadores a domicilio percibe menos del salario mínimo y otro tanto menos de dos salarios mínimos y no perciben pago alguno por las horas extras.

*Los nuevos actores y los códigos de conducta:
algunas evidencias*

Una creciente presencia de ONG distingue el escenario laboral mexicano, especialmente en el sector de la maquila de exportación, a partir de inicios de la década de 1990, al punto que prácticamente no se registran acciones colectivas en esta industria en la que solamente participen sindicatos, como era tradicional en el país. Una diferencia sustancial con el periodo previo es que mientras antes la acción reivindicativa y de defensa laboral se orientaba a conseguir el apoyo del Estado, ahora gran parte de la actividad de estas organizaciones está dirigida a conseguir el apoyo de otras organizaciones sociales y de las marcas internacionales.

Como se observa en el Cuadro 1, incluido en el anexo, dos sectores con fuerte presencia de las ONG son el de prendas de vestir y electrónica, muy importantes dentro del modelo exportador impulsado a partir del TLCAN. Predominan las organizaciones con alcance local o regional y el uso de estrategias combinadas, sin perder la especificidad de las distintas organizaciones. Todas ellas tienen una afinidad principal con el tema de género y dedican gran parte de su esfuerzo a la impartición de talleres en temas de derechos laborales. Algunas tienen vinculación directa con las marcas internacionales y realizan cabildeos para lograr monitoreos y recursos para su actuación. Otras se concentran en el acompañamiento directo de los trabajadores en los centros de trabajo. Una diferencia es la presencia o ausencia de servicios legales propios. Mientras algunas destinan la formación en materia de derechos humanos y laborales a la organización de sindicatos, otras, con una visión de largo plazo, proporcionan información para la autogestión individual pero visualizan la cuestión sindical como un instrumento de menor valor e impacto. Sin embargo, como lo comprobamos en entrevistas a los responsables de estas ONG, es

El 75% señaló que el empleador les proporciona la materia prima, por lo que no podrían localizarlo en caso de dejar de recibir el material. Ninguno recibe prestaciones ni está inscrito en el seguro social. Existen penalidades por no entregar a tiempo las prendas, no les proporcionan los hilos para evitar desperdicios (lo que supone que ellos deben invertir en este material) o tienen deficiencias, el ingreso no les alcanza para sobrevivir y no saben cuándo tendrán o no trabajo (Granados, 2004).

compartida la visión de que en el estado actual en el que se encuentra el sindicalismo, y ante la subsistencia de fuertes obstáculos para conseguir el reconocimiento de los derechos colectivos básicos, deben adoptarse estrategias para mejorar las oportunidades de la acción colectiva, lo que constituye una prioridad. Un elemento de presión generalmente utilizado es la convocatoria internacional y la presentación de denuncias y quejas en diversas instancias con competencia en temas laborales, tal como ilustraremos en el siguiente apartado. Mientras algunas organizaciones privilegian la vía nacional, otras solamente se enfocan a lo internacional.

Una comparación de los contenidos de los CC en las empresas Levi Strauss, Gap y Sara Lee realizada por MUTUAC (agosto de 2006),³⁰ aunada a la información proveniente de otros códigos, muestra que no se circunscriben solamente a los estándares laborales contenidos en la *Declaración de Derechos Fundamentales* de la OIT de 1998 sino que exigen de manera general el respeto de la legislación nacional (Cuadro 2). Hay una gran coincidencia entre el contenido de estos códigos, el código de base del ETI (Ethical Trade Initiative) aplicable a diversos sectores y lo dispuesto por la legislación laboral mexicana.³¹ En cuanto a los procedimientos de aplicación, en algunos CC se establece que las empresas maquiladoras deben someterse a evaluaciones periódicas y corregir las irregularidades detectadas. En caso contrario se dan por terminados los contratos, sin que se establezcan garantías para los trabajadores que pierden el empleo en estas circunstancias.

En cuanto al alcance real de la protección ofrecida por estos instrumentos, de acuerdo con las entrevistas realizadas en Puebla

³⁰ Mujeres Trabajadoras Unidas AC, 2006.

³¹ Entre sus principales regulaciones se establece la limitación del trabajo infantil (entre 14 y 15 años), la promoción de la educación; la prohibición de trabajos forzados (no utilizar mano de obra de prisioneros o trabajo penitenciario); la no discriminación; el maltrato físico o mental de los trabajadores; la libertad de asociación y la negociación colectiva (solamente en Levi Strauss y Gap); la jornada laboral (Levi Strauss no más de 70 horas por semana y un día semanal de descanso; Gap establece un límite ambiguo a la duración del trabajo extraordinario: "condiciones de trabajo humanas y productivas"; Sara Lee remite a las leyes de cada país); salarios (nuevamente, de acuerdo con lo estipulado nacionalmente), salud y seguridad en el centro de trabajo, sin especificaciones salvo por lo que se refiere a la vivienda cuando sea dentro de la empresa.

(en 2006) a trabajadoras, académicos y ONG en relación con este punto, se confirma que los CC pueden llegar a ser muy valiosos para enfrentar situaciones puntuales, como los cierres de empresa, pero no pueden compensar la debilidad de la fiscalización estatal del cumplimiento de las normas laborales o la ausencia de sindicatos. Además de que los rangos de regulación de los códigos son semejantes a los de la legislación, se comenta que las deficiencias de los monitoreos privados no son en realidad muy diferentes de las que presentan los procedimientos seguidos por la inspección del trabajo (IT) federal o local, en los raros casos en que ésta se hace presente. Por ello, podría aprenderse mucho de un enfoque que busque subsanar al mismo tiempo las limitaciones y deficiencias de cada una de las vías de protección y combinarlas según el caso (Bensusán, 2007b).³²

El alcance de los CC en las cadenas de suministro es muy limitado, coincidiendo con evaluaciones críticas efectuadas recientemente por diversas organizaciones sociales (ETAG, 2006). Por ejemplo, nuestras indagaciones en Puebla confirmaron el predominio de una visión negativa o por lo menos escéptica entre los entrevistados, se trate de profesionales o defensores de los derechos humanos. Se argumenta que el uso de una maquiladora “pantalla” en la que supuestamente se aplican los códigos de las marcas es más común de lo que se cree. Los CC se encuentran fijados en las paredes en inglés y español, donde se saca cierta cantidad de producción. Detrás de esas empresas está la “submaquila” que no cumple con los códigos ni con las leyes. Esta producción se sumaría a la de las maquiladoras “pantalla” y se etiquetaría como si la totalidad hubiera sido producida por ellas. De esta forma, cuando alguna de las marcas internacionales envía un equipo de monitoreo, no percibe irregularidad alguna a pesar de que se están violando las reglas para un número significativo de trabajadores.³³

³² Un análisis minucioso de las limitaciones de la inspección del trabajo en México, a escala federal y local, puede encontrarse en Bensusán, 2006 y 2007b. En este último estudio se muestra, para el caso de la industria maquiladora del vestido en Puebla y en Yucatán, que la inspección del trabajo es simplemente una institución ausente y que sus posibilidades son simplemente desconocidas por ONG y trabajadores.

³³ Se comenta en entrevistas que la práctica de utilizar menores de edad es frecuente y que cuando estos monitoreos se realizan con previo anuncio –como es la

El caso de Lajat, en Gómez Palacio, Durango, es ilustrativo de este tipo de prácticas elusivas de las reglas de los CC: Levi's contrató a una empresa para producir pantalones de mezclilla y ésta entregó la producción a una submaquila. Cuando los trabajadores denunciaron la violación a sus derechos frente a Levi Strauss y su marca Levi's, Lajat cerró sus instalaciones.³⁴ Se sostiene que muchas de estas prácticas podrían salir a la luz si realmente los auditores privados tuvieran un contacto directo con los trabajadores y éstos no tuvieran miedo de que las fábricas perdieran los contratos con las marcas y los trabajadores sus empleos, o si simplemente funcionara como debiera la Inspección del Trabajo. Sin embargo, la situación es otra (Bensusán, 2007b).

Hoy en día, como lo comprobamos en las entrevistas realizadas a los empleadores reunidos en una sesión de trabajo en la Canacintra, así como a diversos abogados patronales de la ciudad de Puebla (agosto de 2006), se hace incluso alarde respecto de la imposibilidad de cumplir con las leyes nacionales y con los CC, puesto que remiten a ellas. En tanto a juicio de los entrevistados las leyes laborales mexicanas son "anacrónicas", los costos laborales no salariales "altísimos", las horas extras "las más caras del mundo", las cuotas de la seguridad social "impagables" y los "trabajadores no tienen ética", los entrevistados simplemente no manifiestan la menor disposición para mejorar la situación de sus trabajadores. Modificar este comportamiento requeriría de una fuerte voluntad política por lo que es muy poco lo que puede hacerse solamente a

regla tanto en los monitoreos privados como en las inspecciones estatales— se les da el día libre a los menores. La inspección del trabajo local no suele detectar las violaciones porque simplemente no visita talleres o centros de trabajo informales. Otro tipo de transgresiones en las maquiladoras "pantalla" es el que se refiere al sistema de "tareas" que obliga a las trabajadoras a realizar dobles turnos cuando hay pedidos extraordinarios, quedando privadas de su libertad por largas horas hasta que terminen la producción. La sobreexplotación lleva a que aumenten los accidentes, mismos que no se denuncian ante el seguro social para reducir las primas por siniestralidad (Bensusán, 2007b).

³⁴ La denuncia ante Levi Strauss fue interpuesta por la Coalición por la Justicia en las Maquiladoras (CJM), mostrando que en Lajat no se cumplían con los CC y exigiendo una verificación directa en tanto la planta de Gómez Palacio era una "pantalla", mientras la producción se realizaba a partir de submaquila. *Boletín de la CJM*, 15 de abril de 2005 y 18 de marzo de 2006.

partir de los CC (Bensusán, 2007b:24-26).³⁵ Más aún, las críticas a los CC vienen también de los principales impulsores de estos instrumentos. Al respecto, en el cuadro siguiente se resumen los cuestionamientos más frecuentes expresados por ONG y defensores de los derechos laborales respecto de los procedimientos de monitoreo, recogidos en diversas fuentes (Bensusán, 2007b).³⁶

Cuestionamientos a CC en México

1. La práctica de anunciar previamente a las empresas el monitoreo privado, tal como ocurre con las inspecciones del trabajo a cargo de la autoridad.
 2. No se utilizan mecanismos para asegurar dónde se realiza la producción para las marcas y evitar la presión sobre los trabajadores.
 3. Niveles muy desiguales de fiscalización según quiénes los practican, siendo un factor decisivo el grado de contacto directo que logren tener con los trabajadores, sobre todo debido a que existe un temor generalizado en los mismos trabajadores que inhibe su capacidad de denuncia, en tanto serían los primeros perjudicados por el hecho de que las marcas den por terminados los contratos con la empresa.
 4. Escaso efecto de los monitoreos ante la violación al derecho de asociación, ya que son excepcionales las empresas transnacionales que están dispuestas a llevar a sus últimas consecuencias la amenaza contra sus proveedores por este tipo de violaciones, en tanto el mismo “modelo de negocios” vuelve a los sindicatos interlocutores incómodos.
 5. Los monitoreos no consideran en forma prioritaria el cumplimiento de cuestiones claves, de las que suelen depender otros derechos, como es el de la inscripción de los trabajadores con su salario real en las instituciones de seguridad social, o el funcionamiento de la Inspección del Trabajo.
-

³⁵ Existen tres tipos de monitoreos de los DHL incluidos con los códigos de conducta que se aplican en la industria del vestido: los que realiza la propia compañía o de tipo interno; los que realiza la marca internacional respecto de sus proveedores o contratistas y los de tipo externo, realizados por agencias especializadas y profesionales reconocidas por las marcas. Estos últimos serían los que tienen mayor posibilidad de corregir las violaciones a los DHL cuando tienen previstas sanciones en caso de incumplimiento.

³⁶ Con base en una evaluación de la OCDE serían muy pocos los códigos que establecen algún tipo de correctivo, menos aún aquellos que establecen como consecuencia la terminación del contrato con el contratista y ninguno establece algún vínculo con el gobierno. Pero el principal problema sería el que los códigos de conducta, al igual que las regulaciones internacionales de carácter público, descansan esencialmente en leyes nacionales que no se cumplen (Heeple, 1999:358-360).

Cuestionamientos a CC en México
(continúa)

6. El hecho de que el personal que integra estos grupos de monitoreo rote con mucha rapidez (entre otros factores, por el bajo monto de las remuneraciones que perciben) hace que se vayan perdiendo las experiencias y prácticas adquiridas con el tiempo. Esto se agrava por la falta de sistematización de los resultados obtenidos, mismos que podrían tener una gran utilidad como apoyo de las demandas que se hagan a las autoridades nacionales en el sentido de reformar la legislación o alcanzar una mayor efectividad en el desempeño de la labor de fiscalización estatal. Incluso debido a esta alta rotación se pierde la continuidad en algunos de los procesos de monitoreo.

Fuerte competencia entre estos grupos y dificultad de cooperar y acumular fuerzas para incrementar su eficacia en los monitoreos. Incluso se han detectado problemas para aceptar la colaboración de sindicatos verdaderos, frente a los que se tiene desconfianza. En este sentido, la relación más estrecha entre las ONG encargadas de estos monitoreos, los sindicalistas y los activistas en la defensa de derechos humanos laborales podría potenciar los resultados. Igualmente, la falta de relación entre las auditorías sociales y el rol del gobierno a partir de los procedimientos de inspección, inexistente en el caso mexicano, es un punto crítico para mejorar el desempeño de ambos. La combinación de ambas estrategias parecería estar ganando respaldo.

FUENTE: elaboración propia con base en entrevistas a especialistas, actores sociales y gubernamentales y RSM-ETAG, 2006.

En suma, las opiniones recogidas en México coinciden con diversas fuentes internacionales consultadas que advierten las limitaciones de los CC y los procedimientos privados de monitoreo como instrumentos para conseguir el respeto de los derechos humanos laborales y la importancia de lograr una mejor combinación de estos valiosos esfuerzos, con la exigencia de regulaciones nacionales, procedimientos estatales de fiscalización estatal más eficaces y asesoría técnica orientada a la innovación, sobre todo en las empresas de menor tamaño (Heeple, 1999; Seidman, 2005; Locke y Romis, 2006; Piore y Schrank, 2007). Por las mismas razones, el Banco Mundial (BM) señaló en sus evaluaciones del desempeño de los CC la necesidad de lograr un papel más importante de los gobiernos y

sindicatos, a partir del fortalecimiento de las regulaciones laborales vinculadas a los tratados comerciales, mejor calidad de normas internas, respeto a los derechos humanos, incentivos fiscales, políticas de compras y transparencia en materia de cumplimiento de dichas regulaciones. El programa “Mejores fábricas de Camboya” auspiciado por el gobierno de ese país fue puesto como un ejemplo por este organismo (2003 y 2004).³⁷

Estrategias combinadas: éxitos y fracasos

Una lección que se derivaría de la experiencia mexicana es que en la actualidad, solamente si se logra organizar una campaña internacional y se llama la atención directa de las marcas internacionales, aumenta la probabilidad de que sus proveedoras y las autoridades nacionales terminen por respetar los derechos de los trabajadores. Veamos a continuación de qué manera los activistas han combinado distintas estrategias para defender los derechos de los trabajadores en esta industria, aprovechando mecanismos de tipo público como las quejas en el marco del ACLAN y la OIT y la presión sobre las marcas internacionales y autoridades nacionales.

Cabe señalar que de los poco menos de 35 casos de denuncia interpuestos ante la Comisión de Cooperación Laboral de América del Norte (CCLAN) hasta la fecha, 1994/2007 (31 si algunas peticiones sobre un mismo caso no se cuentan aisladamente), más de la mitad corresponden a quejas por violaciones a los derechos laborales en México y prácticamente todos incluyen, entre otras reclamaciones, violaciones a la libertad sindical. Ninguno de estos casos pasó de la etapa de consultas ministeriales (fase inicial del procedimiento

³⁷ De acuerdo con este reporte del BM el gobierno huésped de las inversiones debe asegurar la correcta interpretación y aplicación de las leyes laborales y ambientales, desarrollar castigos e incentivos para el cumplimiento de dichas leyes, ser interlocutor de organizaciones del sector privado y la sociedad civil junto a organizaciones internacionales para fortalecer las capacidades de regulación y aplicación, con programas de asistencia técnica para los inspectores locales del trabajo, así como respaldar las iniciativas privadas para desarrollar mejores prácticas laborales y ambientales, como los CC y los procedimientos de monitoreo. BM, 2003:54-55. Las propuestas del BM coinciden con las que el ETAG (Grupo de Acción de Comercio Ético) recomendara en su oportunidad al gobierno canadiense (ETAG-RSM, 2006:33).

de queja) y, aunque la mayoría está relacionada con la violación a los derechos de asociación (DHLEF) y negociación colectiva, éstos quedan en el diseño del ACLAN excluidos de la posibilidad de una evaluación externa por parte de un comité de expertos y de cualquier tipo de sanción. Esto explica porqué el uso de este instrumento fue decayendo con los años (Verge, 2002).

Sin embargo, también existen excepciones, como el caso Kukdong, que llevan a preguntarnos por qué los trabajadores lograron en esa oportunidad que sea reconocido por la empresa un sindicato democrático y representativo, cuando por lo general el ejercicio de los derechos colectivos en México termina en un rotundo fracaso.³⁸ Los trabajadores de esta empresa protestaron originalmente por la mala comida y el maltrato y de ahí surgió la organización que los llevó a formar el sindicato independiente que debía disputar el contrato colectivo a la FROC-CROC. Al negarse como de costumbre el registro sindical por parte de la autoridad laboral, se inició una intensa campaña internacional de inesperadas dimensiones y aglutinó a diversos grupos que presionaron a la empresa desde Corea. Con el apoyo de las marcas –principalmente Nike– se logró que la empresa aceptara cumplir con el CC al que se había comprometido. En este caso la empresa coreana apoyó la creación del nuevo sindicato junto con las organizaciones nacionales e internacionales involucradas y rompió con la FROC-CROC para posibilitar que se legalice la firma de un nuevo contrato colectivo, lo que incluso la llevó a cambiar su razón social con el propósito de terminar el viejo contrato. En la actualidad, en esa empresa se cumple el nuevo contrato colectivo y se respeta la ley nacional, sin que al menos se sepa que estas nuevas condiciones hayan perjudicado el desempeño competitivo de la nueva empresa, denominada Mex Mode (De la Garza y Hermanson, 2005).

En síntesis, los factores que marcaron la diferencia en este conflicto fueron diversos: el hecho de que los trabajadores se sintieran lo suficientemente agraviados como para perder el miedo y correr el riesgo de una acción colectiva; el apoyo que se dio a los trabajadores desde Corea, de donde era originaria la planta; el activismo de los estudiantes universitarios y la rapidez con que la

³⁸ Un detallado recuento de este conflicto se encuentra en De la Garza y Hermanson, 2005.

marca internacional entendió que el nudo del conflicto era el respeto de la libertad de asociación y la creación de condiciones para su ejercicio pleno, único camino para una contratación colectiva legítima. Factores todos ellos, sin embargo, difíciles de reproducir en el país sin cambiar el contexto institucional y político. Al menos en este caso, la presión internacional y el temor a perder los contratos con las marcas internacionales tuvieron más fuerza en el ánimo de los empleadores que la posibilidad de ser fiscalizados o sancionados por la autoridad laboral nacional/local o por instancias públicas regionales, como las del ACLAN. Es de hacer notar que las autoridades locales (Junta de Conciliación y Arbitraje –JCyA– de Puebla) no reconocieron al sindicato hasta que tuvieron el aval de la empresa, mostrando uno de los problemas más persistentes en la política laboral nacional y subnacional, el predominio de un enfoque marcadamente empresarial interesado en traer inversiones sin preocuparse por la calidad de los empleos o el respeto de los derechos laborales fundamentales.

Precisamente, el balance negativo de la mayor parte de las quejas presentadas en el marco del ACLAN a partir de su creación en 1994 hizo que cobrara mayor importancia el uso de medios privados alternativos, como la presión directa sobre las marcas internacionales y de éstas sobre sus proveedoras para que cumplan con los estándares en materia de DHL. Podríamos considerar entonces al caso Kukdong como de *desviación positiva* porque los resultados alcanzados rompen la tendencia según la cual la lucha de los trabajadores en la industria maquiladora por la aplicación de los DHL y los derechos laborales en general, suele ser infructuosa y terminar con la pérdida de los empleos.

Por el contrario, originado igualmente en el intento de ejercer el derecho de asociación, el caso Tarrant Apparel Group, ilustraría la tendencia general, adversa a los trabajadores. Esta empresa fue adquirida por el empresario Kamel Nacif en 2004, con oficinas en China, Tailandia, Corea, Nueva York y Los Ángeles. Con motivo de la violación general de las condiciones mínimas de trabajo se organizó un nuevo sindicato para reemplazar al afiliado a la FROC-CROC, aliado del famoso empresario, cuyo estilo de negocios expusimos en un apartado anterior. Al negarse, como es costumbre, el registro del nuevo sindicato por parte de la JCyA de Puebla, comenzó una campaña internacional intensa para denunciar esta

situación. La respuesta fue simplemente el cierre de la empresa, misma que maquilaba hasta entonces para diversas marcas, entre otras para las de Levi Strauss. Las campañas llevaron a intensificar la participación de Martín Barrios, de la Comisión de Derechos Humanos del Valle de Tehuacán, quien al buscar en diciembre de 2005 que se pagaran las indemnizaciones a los trabajadores despedidos fue llevado arbitrariamente a la cárcel por el supuesto delito de extorsión. La respuesta internacional articulada por la RSM fue inmediata, lo que llevó a que las marcas presionaran al gobierno y puso en alerta al gobernador Mario Marín respecto de la visión negativa que éstas tenían en cuanto al “modelo de negocios mexicano”. Según algunas fuentes consultadas, el cambio superficial de su política laboral, al crearse posteriormente una nueva dependencia administrativa en el gobierno local –la Secretaría del Trabajo y Competitividad– y nuevas juntas especiales de conciliación y arbitraje, se debió al interés de mejorar su imagen ante las empresas transnacionales del vestido, aunque las prácticas no se modificaron (Bensusán, 2007b). En su primera fase, este conflicto no tuvo gran resonancia nacional lo que sólo ocurrió cuando KN, dueño de la fábrica, pasó de ser “un empresario ejemplar” a un vulgar defensor de pederastas y experto en el tráfico de influencias. En suma, ésta y otras experiencias confirmarían que, al menos en México, el factor económico o la falta de asistencia técnica a las proveedoras de la cadena de suministro no explican por sí solos el alto grado de impunidad en el que operan gran parte de las empresas maquiladoras del país y que el peso de las marcas puede ser limitado pero significativo en situaciones conflictivas, aunque no siempre lleve a preservar los empleos.

El Cuadro 3 incluido en el anexo resume los principales motivos y resultados de las quejas interpuestas en el marco del ACLAN contra tres empresas maquiladoras de prendas de vestir, entre las que se incluye el caso Kukdong, recién mencionado, en las que se violó la libertad de asociación (DHLF).³⁹ Además de mostrar la falta de efectividad de la intervención de la Oficina Administrativa Nacional (OAN) en la totalidad de los casos, al limitarse invariablemente a recomendar la realización de consultas ministeriales que

³⁹ La sistematización de los casos presentados entre 1994 y 2004 se encuentra en Bensusán, 2005.

no condujeron prácticamente a nada, es importante observar que los activistas están combinando el uso del ACLAN con las quejas ante la OIT por la violación de los convenios internacionales, así como con la presión ejercida por organizaciones sindicales y ONG sobre las marcas internacionales para lograr el respeto a los DHL, con énfasis en el derecho de asociación y el pago de indemnizaciones.

En otros dos casos incluidos en el cuadro, que no dieron lugar a quejas en el marco del ACLAN, se observa que el recurso ante las marcas internacionales no siempre funciona: puede llegar muy tarde o resultar de todas maneras infructuoso. Finalmente, se incluye un sexto caso que repite el patrón de los anteriores pero que en un primer momento alcanzó un éxito parcial, al haber logrado el Sindicato de Costureras 19 de Septiembre el triunfo en el recuento destinado a decidir la titularidad de la contratación colectiva, pero que desembocó en el cierre de las instalaciones de la empresa –el Grupo Navarra– y en la movilización y solidaridad en torno a los trabajadores para obtener el pago completo de las indemnizaciones.

CONCLUSIONES

Ante los escasos logros alcanzados mediante los instrumentos privados de naturaleza voluntaria, existe relativo consenso acerca de la necesidad de revitalizar los recursos y actores tradicionales, como los sindicatos, sin por ello desaprovechar la presencia de nuevos actores, como las organizaciones no gubernamentales y otros grupos de activistas en defensa de los derechos laborales, en sus distintas vertientes, que han podido asimilar mejor las nuevas reivindicaciones asociadas a las identidades sociales emergentes en la globalización. Igualmente, habría coincidencia en la necesidad de adoptar nuevos enfoques “integrales” o “sistémicos” y combinar distintos instrumentos, tanto públicos como privados, nacionales e internacionales, para mejorar la oportunidad de alcanzar avances en este terreno atacando las causas de raíz del incumplimiento, lo que sin embargo no supone una garantía de que se logrará revertir el efecto adverso de la globalización neoliberal sobre las condiciones de trabajo en sectores fuertemente competitivos.

Por lo anterior, tanto en medios académicos como entre los activistas y organismos internacionales como el BM o la OIT, se estaría volviendo a mirar al Estado como el principal responsable de hacer efectivos los derechos laborales, lo que significa que las estrategias de los viejos y nuevos actores deberían volver a redefinir el blanco de sus luchas, en tanto el impacto de los CC y otros instrumentos internacionales –como los acuerdos regionales, los convenios de la OIT o las normas de la OCDE– sobre la calidad de los empleos deja sin protección a los trabajadores más vulnerables.

El caso mexicano, inscrito en esta búsqueda, muestra la estrecha relación entre el modelo de negocios y el entorno institucional. El peso de los mercados es difícil de contrarrestar cuando no existe una política pública orientada a promover otro tipo de estrategias y ventajas competitivas y atraer, a partir de una mano de obra bien capacitada, inversiones menos sensibles a los costos laborales y basadas en alto valor agregado. Igualmente, sin un aparato de fiscalización que garantice los derechos de los trabajadores en cualquier condición, además de brindar asesoría y apoyo técnico a las empresas, no se obtendrían resultados más allá de algunas experiencias aisladas. Los casos de éxito dentro de una industria como la del vestido, que atraviesa hoy en el país por un drástico proceso de declinación y pérdida de empleos, son excepcionales y están asociados al uso de estrategias combinadas de defensa en situaciones conflictivas, en donde la presión y el activismo internacional desempeñaron sin duda un papel crucial. Esto demuestra también que las condiciones del país en las que operan las marcas no deben ser vistas como un problema fuera de su influencia, porque es el mismo modelo de negocios el que lleva a los gobiernos a promover reglas flexibles o a dejar de aplicar las que pudieran desalentar las inversiones.

Lo cierto es que subsiste en el país la idea de que una aplicación laxa de las normas laborales es una condición para atraer a las marcas internacionales del vestido y no son pocos los que creen que la pérdida de empleos se debe precisamente a la presencia de activistas locales e internacionales. Parecería que en este aspecto tanto las empresas transnacionales como los activistas internacionales, junto a los sindicatos y otras organizaciones locales, pueden hacer mucho todavía para difundir una nueva perspectiva de la relación entre estándares laborales y comercio internacional,

dando pruebas contundentes de que el respeto de dichos estándares es una condición favorable a las inversiones y para el desarrollo de una competitividad responsable y sostenida, basada en nuevas formas de organización del trabajo que promuevan la calidad e incluso en la ampliación del mercado interno. Así, por ejemplo, algunas marcas de prendas de vestir han manifestado estar interesadas en asegurar una permanencia más duradera en las distintas localidades donde tienen contratos con proveedores, disminuir la complejidad de las cadenas productivas e incentivar el consumo interno en los países en desarrollo como destino de la producción (lo que supondría en México dejar atrás más de 25 años de una política salarial restrictiva), pero no encontramos todavía evidencias de que lo estén haciendo, al menos en México.

Por el contrario, la pérdida de empleos por la entrada de China y otros países asiáticos a los mercados internacionales, que es un hecho real, sigue alimentando el argumento de que se deben flexibilizar las normas laborales (aunque México tenga uno de los mercados de trabajo más flexibles de la región) e incluso bajar los reducidos salarios mexicanos para no perder empleos, sin considerar que se están perdiendo en atención a otro tipo de factores. En consecuencia, el rediseño de las políticas públicas (desarrollo de infraestructura, educación y capacitación, ciencia y tecnología y otras, incluyendo las que dan apoyos técnicos a las pequeñas y medianas empresas y muy particularmente la política salarial y sindical), así como de las normas laborales nacionales y las instancias internas de aplicación deberían en adelante preocupar más a los defensores de los derechos laborales en sus distintas vertientes. Sin embargo, son los actores locales los que deben encabezar este tipo de reclamos y señalar a sus aliados internacionales cuáles son los puntos críticos para mejorar las oportunidades de la acción colectiva y los salarios así como para resolver las “fallas” de Estado que afectan a la región y a México en particular, abandonando posiciones conservadoras.

ANEXOS

CUADRO 1

ONG en la industria maquiladora del vestido en México

Sedepac
Servicio, Desarrollo y Paz, AC.
Creada en 1983
RSM

Coahuila
(vestido y electrónica, principalmente)

Capacitación a grupos y organizaciones populares del campo y la ciudad / Asesoría y defensa legal a trabajadores. Organización de trabajadores en nuevos sindicatos / Proyectos productivos / Creación de redes de derechos laborales.

Apoyo a trabajadores en el caso LAJAT y el caso Hanes.

Ceprodehl
Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Humanos Laborales
RSM

Yucatán
(industria del vestido)

Promoción de los derechos humanos laborales / Realización de talleres en temas de derecho laboral. Presencia en medios de comunicación / Campañas de denuncia / Organización desde las maquila.

Participación en el caso de Monty. Campaña de medios por el cierre de Jordache. Apoyo a los trabajadores víctimas de los cierres de maquilas en Yucatán.

Colectivo Raíz
RSM

Aguascalientes

Promoción de los derechos humanos laborales. Escuelas de formación en colonias populares / Promover el sindicalismo independiente / Alianzas con el FAT y ambientalistas

Vinculación con investigadores de la universidad para diagnósticos en el ramo de la costura en Aguascalientes.

CAT
Centro de Atención al Trabajador
Creada en 2000
RSM

Puebla y Tlaxcala
(industria del vestido / automotriz)

Acompañamiento a las demandas de trabajadores para promover la vigencia y la defensa de los derechos humanos laborales. Divulgación de derechos / Denuncia a escala internacional y vinculación con ONG como la AFL-CIO y RSM / Realización de talleres.

Acompañamiento a trabajadores de: Kukdong Internacional de México / Matamoros Garment / Tarrant México / instaladas en Puebla.

CDHLT
Comisión de Derechos Humanos y Laborales de Tehuacán
RSM

Puebla
(industria del vestido)

Promoción de los derechos humanos laborales. Promover la sindicalización. Formación y organización de trabajadores a largo plazo.

Obtuvieron liquidaciones sustanciales en el caso Tarrant. Desarrollo de redes organizativas.

CFO
Comité Fronterizo de Obreros
Activa desde 1979
RSM

Tamaulipas, Coahuila y Chihuahua
(industria automotriz)

Educación, organizar y dar poder a trabajadores de las maquiladoras. Democratizar los sindicatos y avanzar en la sindicalización independiente / Promoción del comercio justo.

Proyecto Productivo Dignidad y Justicia Maquila, originado en el cierre de una empresa en la que se recuperó la maquinaria.

Mutuac
Mujeres Trabajadoras Unidas, AC.

Todo el territorio nacional
(industria del vestido de exportación)

Promover y capacitar en derechos humanos y laborales, principalmente dirigido a mujeres. Trabajo con grupos y creación de enlaces / capacitación y promoción de derechos laborales. Elaboración de diagnósticos / Vinculación con las marcas / Creación de microempresas y cooperativas.

Constitución de una amplia red de ONG / Involucramiento de las marcas en algunos importantes conflictos laborales, como ocurrió en el marco de la detención del activista Martín Barrios. Adquirieron cierto prestigio internacional y autoridad como defensoras de derechos laborales.

CITTAC
Centro de Información para Trabajadoras y Trabajadores, AC.

Baja California
(industria maquiladora)

Promover y acompañar a los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida y promover la creación de organizaciones autónomas y democráticas. Proveen de asesoría legal, organizativa, de difusión y establecer vínculos y redes con el movimiento democrático. Promoción y difusión de información respecto a derechos de trabajadores / Defender sus derechos humanos, laborales y de género / Apoyar la creación de organizaciones autónomas y democráticas.

CJM
Coalición Pro Justicia en las Maquiladoras

Formada por 136 organizaciones
México, Estados Unidos y Canadá
(multinacionales, especialmente las maquiladoras de México)

Mejorar los rangos salariales / Mejorar y vigilar la aplicación de las normas en materia de salud y seguridad ocupacional / Impulsar y fortalecer la organización democrática / Establecer medidas de preservación del medio ambiente / Defender los derechos de las trabajadoras / Organización, educación y concientización / Promover la autosuficiencia y solidaridad entre los trabajadores (as) y sus comunidades.

Participación en conflictos por titularidad de CCT importantes, pero que han concluido con cierres. Fueron los promotores de la denuncia de Levi Strauss en la maquila Lajat en Durango.

EUCM

Estudiantes Unidos Contra las Maquilas

Creada a fines de la década de 1990

Acciones en Estados Unidos

Asesoría a escala global

(industria del vestido / multinacionales)

Defensa de los derechos de los trabajadores. Establecer vínculos de solidaridad con otras organizaciones. Ser observadores y promotores para denuncias internacionales.

Campañas: Sweat-Free Campus Campaign; Ethical Contracting. Actor relevante en el conflicto de la Kukdong.

AFL-CIO

Centro Americano por la Solidaridad del Trabajo Internacional

Creada a fines de la década de 1990

Acción global

Sectores donde los trabajadores luchan por crear sindicatos democráticos e independientes.

Promover la democracia, la libertad sindical y el respeto de los derechos de los trabajadores. Investigar y desarrollar políticas y prácticas de interés de instituciones internacionales / Programas públicos que despierten conciencia acerca del abuso de los trabajadores más vulnerables en el mundo.

Fuerte vinculación con diversas organizaciones sindicales en México y ONG. Han participado en los procesos de denuncia de Kukdong, Tarrant, Matamoros Garment con RSM.

Sweatshop Watch

Conformada por 30 organizaciones (fundada en 1995)

Principalmente en California y después nacional y globalmente

(maquila)

Eliminar la explotación y las condiciones ilegales e inhumanas en la maquila. Educación a trabajadores y consumidores / Organización de los trabajadores en organizaciones comunales. Boicots sindicales / Extensas campañas / Acciones en las calles / Monitoreo de las agencias estatales y federales / 1998: Garment Workers Calendar / 1999: ganó la aprobación de una reforma en California que benefició a 120 mil trabajadores.

RSM
Red de Solidaridad de la Maquila
1995

México, Centroamérica y Asia
(maquila)

Promover las organizaciones solidarias con organizaciones de base. Mejorar las condiciones en las maquilas y zonas exportación. Promover la responsabilidad de las empresas. Coordinación de campañas.

Coordina a diversas ONG de México y Centroamérica. Denuncias con ONG mexicanas en el marco del ACLAN. Influir a partir de las marcas en la liberación de Martín Barrios.

Red de Solidaridad y Defensa Laboral

Tlaxcala y Puebla

Formación e información de derechos humanos y laborales. Dar asesorías legales y formación a los grupos asesorados.

Registro del Sindicato del Hospital del Niño Poblano. Participaron en el conflicto de Tarrant y Kukdong.

CEREAL

Distrito Federal y Guadalajara
(electrónica y otros)

Formación e información de derechos humanos laborales. Asesorías legales y capacitación. Vinculación con ONG latinoamericanas.

Informe anual sobre conflictos laborales en México. Elaboración de diagnósticos (por ejemplo en Pasta de Conchos).

FUENTE: elaboración propia a partir de entrevistas con representantes de las organizaciones, así como información obtenida en los sitios de Internet.

CUADRO 2
Contenidos de los códigos de conducta

| TRABAJO INFANTIL (edad mínima)(DHLF) | |
|--|---|
| Worlwide Responsible Apparel Production (WRAP) | 14 o edad para completar educación básica |
| Fair Labor Association (FLA) | 15 o 14 si el país receptor lo permite o edad para completar educación básica |
| Social Accountability International (SAI) | 15, 14 o la edad mínima permitida por el país receptor |
| Ethical Trading Initiative (ETI) | 15, 14 o la edad mínima permitida por el país receptor |
| Levi Strauss & Co. (LS&C) | 15 o edad para completar educación básica |
| TRABAJO FORZADO (DHLF) | |
| (WRAP) | Prohibido |
| (FLA) | Prohibido |
| (SAI) | Prohibido |
| (ETI) | Prohibido |
| (LS&C) | Prohibido |
| DISCRIMINACIÓN (DHLF) | |
| (WRAP) | Prohibida |
| (FLA) | Prohibida |
| (SAI) | Prohibida |
| (ETI) | Prohibida |
| (LS&C) | Prohibida |

CUADRO 2
Contenidos de los códigos de conducta
 (continúa)

| ACOSO Y ABUSO (DHLF) | |
|--|--|
| (WRAP) | Prohibida |
| (FLA) | Prohibida |
| (SAI) | Prohibida |
| (ETI) | Prohibida |
| (LS&C) | N/C |
| LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (DHLF) | |
| (WRAP) | Reconocida y compromiso de facilitarla en caso de restricciones legales del país |
| (FLA) | Reconocida y compromiso de facilitarla en caso de restricciones legales del país |
| (SAI) | Reconocida y compromiso de facilitarla en caso de restricciones legales del país |
| (ETI) | Reconocida y compromiso de facilitarla en caso de restricciones legales del país |
| (LS&C) | Reconocida y promoción |
| JORNADA DE TRABAJO | |
| (WRAP) | Límite legal del país |
| (FLA) | El menor entre 48 horas por semana, o límite legal del país |
| (SAI) | El menor entre 48 horas por semana, o límite legal del país |
| (ETI) | El menor entre 48 horas por semana, o límite legal del país |
| (LS&C) | Límite legal del país |

CUADRO 2
Contenidos de los códigos de conducta
 (continúa)

| TIEMPO EXTRA | |
|-----------------|--|
| (WRAP) | N/C |
| (FLA) | El menor entre 12 horas y límite legal del país. Pago de horas extras con tasa especial. |
| (SAI) | 12 horas excepcionalmente. Pago de horas extras con tasa especial. |
| (ETI) | 12 horas y voluntarias. Pago de horas extras con tasa especial. |
| (LS&C) | Excepcionalmente el que exceda de 60 horas por semana. |
| DÍA DE DESCANSO | |
| (WRAP) | 1 por cada 7 |
| (FLA) | 1 por cada 7 |
| (SAI) | 1 por cada 7 |
| (ETI) | 1 por cada 7 |
| (LS&C) | 1 por cada 7 |
| SALARIOS | |
| (WRAP) | Salario mínimo establecido en el país. |
| (FLA) | Salario mínimo establecido en el país o prevalente en la industria. |
| (SAI) | Salario mínimo establecido en el país o prevalente en la industria. |
| (ETI) | Salario mínimo establecido en el país o prevalente en la industria. |
| (LS&C) | Salario mínimo establecido en el país o prevalente en la industria. |

CUADRO 2
Contenidos de los códigos de conducta
 (continúa)

| PRESTACIONES | |
|-------------------------------|--|
| (WRAP) | Ley local |
| (FLA) | Ley local |
| (SAI) | Ley local |
| (ETI) | Ley local |
| (LS&C) | N/C |
| SALUD E HIGIENE EN EL TRABAJO | |
| (WRAP) | Ambiente de trabajo seguro e higiénico, incluida vivienda si se proporciona. |
| (FLA) | Ambiente de trabajo seguro e higiénico. |
| (SAI) | Ambiente de trabajo seguro e higiénico, incluida vivienda si se proporciona, medidas de prevención de accidentes, tener personal de gerencia encargado del tema. |
| (ETI) | Ambiente de trabajo seguro e higiénico, incluida vivienda si se proporciona, medidas de prevención de accidentes, tener personal de gerencia encargado del tema. |
| (LS&C) | Ambiente de trabajo seguro, sin riesgos para la salud, incluida vivienda si se proporciona. |
| PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS | |
| (WRAP) | N/C |
| (FLA) | N/C |
| (SAI) | N/C |
| (ETI) | N/C |
| (LS&C) | Prohibido el maltrato corporal y otras formas de coerción física o mental. |

CUADRO 2
Contenidos de los códigos de conducta
 (continúa)

| TRABAJO A DOMICILIO | |
|---------------------|------------------------------------|
| (WRAP) | N/C |
| (FLA) | N/C |
| (SAI) | N/C |
| (ETI) | Es el único código que lo incluye. |
| (LS&C) | N/C |

FUENTE: elaboración propia a partir de material de apoyo de Mujeres Trabajadoras Unidas, AC y de la Ley Federal del Trabajo. N/C: No se contempla / DHLF: Derecho Humano Laboral Fundamental, OIT, 1998.

CUADRO 3
Conflictos laborales recientes (2001-2007)
con alcance internacional en la industria maquiladora del vestido

KUKDONG (2001-2002)

Acción intentada

- Registro de sindicato independiente.
- Titularidad del CCT.
- Firma del CCT.
- Derecho de asociación.
- Negociación colectiva.

Resolución nacional

- JLCA niega registro de sindicato Sitekim. Después de presión internacional.
- Kukdong se convierte en Mexmode y da por terminado CCT con sindicato de FROC-CROC.
- JLCA da registro a sindicato Sitemex.
- Mexmode firma CCT con Sitemex.

Resolución internacional

OAN recomienda consultas ministeriales con el gobierno de México de conformidad con el artículo 22 del ACLAN. El conflicto se resuelve por una intensa participación de organizaciones y sindicatos estadounidenses, canadienses y una ONG coreana. Fuerte presión de Nike para lograr el reconocimiento del sindicato.

TARRANT (2003-2004)

Acción intentada

- Registro de sindicato independiente.
- Derecho de asociación.
- Negociación colectiva.

Resolución nacional

- JLCA niega registro sindical.
- Cierre de la empresa.
- Después de denuncia internacional.
- Pago de liquidaciones a trabajadores en su mayoría en términos de ley.

Resolución internacional

OAN recomienda consultas ministeriales con el gobierno de México de conformidad con el artículo 22 del ACLAN. La OIT recomienda al gobierno mexicano que el órgano de registro sindical otorgue oportunidad a las organizaciones sindicales de subsanar las... Levi Strauss & Co. ejerce fuerte presión para el pago de indemnizaciones. Intensa participación de la CDH del Valle de Tehuacán y la RSM.

CUADRO 3
Conflictos laborales recientes (2001-2007)
con alcance internacional en la industria maquiladora del vestido
(continúa)

MATAMOROS GARMENT (2003)

Acción intentada

- Registro de sindicato independiente.
- Derecho de asociación.
- Negociación colectiva.

Resolución nacional

- JLCA niega registro sindical.
- Cierre de la empresa después de denuncia internacional.
- Pago de liquidaciones a trabajadores, en su mayoría en términos de ley.

Resolución internacional

OAN recomienda consultas ministeriales con el gobierno de México de conformidad con el artículo 22 del ACLAN. La OIT recomienda al gobierno mexicano que en caso de reabrir y de que el sindicato solicite registro le sea otorgado. Intensa participación del CAT y la RSM.

LAJAT (2004-2005)

Acción intentada

- Registro de sindicato independiente.
- Derecho de asociación.

Resolución nacional

- JLCA niega registro sindical.
- Cierre planta de Gómez Palacios, Durango.
- No paga indemnización a trabajadores.

Resolución internacional

La Coalición por Justicia en las Maquiladoras denuncia incumplimiento del código de conducta a Levi Strauss & Co., quien intenta resolver el conflicto de manera interna pero cierra la planta y cancela contrato con Lajat.

CUADRO 3
Conflictos laborales recientes (2001-2007)
con alcance internacional en la industria maquiladora del vestido
(continúa)

HANESBRANDS MONCLOVA INTERNATIONAL (2006-2007)

Acción intentada

- Se reclaman pagos de prestaciones como horas extras y problemas de salud e higiene en el trabajo.

Resolución nacional

- Cierre de la empresa.
- No paga indemnización.

Resolución internacional

RSM se contacta con Hanes pidiendo intervenga para que se respeten derechos de trabajadores. Hanes responde que las autoridades laborales se encargan de proteger derechos de trabajadores.

GRUPO NAVARRA (2007-2008)

Acción intentada

- Se reclama mejora de condiciones de trabajo, la reconcentración de trabajadores despedidos y la titularidad del contrato colectivo para el Sindicato de Costureras 19 de Septiembre.

Resolución nacional

- La Junta de Conciliación y Arbitraje de Puebla efectúa el recuento sindical y pierde el sindicato de la FROC-CROC que tenía la titularidad.
- La empresa anunció el cierre de las instalaciones y el pago de indemnizaciones por debajo de las establecidas en la LFT a los más de 300 trabajadores.

Resolución internacional

Se realiza una campaña de solidaridad y presión sobre las marcas a partir de la RSM y otras organizaciones para que exijan a Grupo Navarra y a la autoridad laboral que se efectúe un recuento sindical, que es ganado por el sindicato independiente. Se realizan movilizaciones para lograr el pago completo de indemnizaciones y adeudos.

FUENTE: OAN de México, 2007. OIT, Comité de Libertad Sindical; RSM, página electrónica.

BIBLIOGRAFÍA

- Bensusán, Graciela (2007a), *La efectividad de la legislación laboral en América Latina* (documento de trabajo IIEL), OIT, Ginebra.
- (2007b), “Normas, hechos y percepciones: la situación laboral en la industria del vestido en México”, proyecto financiado por la Fundación Levi Strauss en colaboración con la UAM-Xochimilco, México.
- (2006) (coord.) *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina* (UAM-Xochimilco/Porrúa, México, 504 p.
- (2005), “Estrategias sindicales en América del Norte”, en Carlos Alba, *A diez años del TLCAN: 3. Reorganización institucional y social*, Pieran/El Colegio de México, México, 2005, pp. 93-132.
- Castilla Ramos, Beatriz y Beatriz Torres Góngora (2006), *Modelos de producción y cultura laboral, el caso de Yucatán*, UCS.CIR_UADY, clave SISTPROY # CIRS 03-2003, diciembre de 2006.
- CCL (2000), *Prácticas “normales” y “avanzadas” en la industria del vestido en América del Norte*, Comisión para la Cooperación Laboral, Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Washington.
- Chablé, Socorro y Quintal, Johnny Oliver (2006), “El caso de Monty Internacional ¿México a China?”, en Foro “Cambios y desafíos en la industria del vestido, ¿En dónde caben los derechos laborales?”, 16 de agosto, México, pp. 1-4.
- Chevalier, María (2003) “Empresa y derechos humanos: del por qué al cómo”, *Papeles de Ética, Economía y Dirección*, núm. 8, Barcelona.
- De Marinis, Pablo (2006), *Sociología de los derechos humanos*, Guía para la Maestría en Derechos Humanos, Flacso, México.
- De la Garza, Enrique y Jeff Hermanson (2005), “El corporativismo y las nuevas luchas en las maquilas de México: el papel de las redes internacionales de apoyo”, en De la Garza Toledo, Enrique (comp.), *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, Clacso, Argentina, pp. 181-212.
- Erickson Christofer y Daniel Mitchell (2007), “El monopsonismo, metáfora del Nuevo Mercado de trabajo postsindical”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 26, núms. 3/4, pp. 185-211.
- Estévez López, Ariadna (2004), “Elementos para una propuesta metodológica en derechos humanos y comercio e inversión en el marco del observatorio social”, mimeo [www.rmalc.org.mx/eventos/alcue/documentos/propuesta_dh_estevez.pdf].
- ETAG-RSM (2006), *Prendas reveladoras. Calificación en transparencia 2006. Encuesta sobre informes de estándares laborales de tiendas y empresas que venden prendas de vestir en el mercado canadiense*, diciembre, Grupo de Acción en Comercio Ético (ETAG) de Canadá.

- Hepple, Bob (1999), "A race to the top? International investment guidelines and corporate codes of conduct", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 20, núm. 347, University of Illinois at Urbana-Champaign [http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol_20/].
- OIT (2000), *Las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido. Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido*, OIT, Ginebra.
- Juárez, Huberto (2002), "Las maquiladoras del vestido en México", *Trabajadores en línea*, núm. 33, año 6, noviembre-diciembre, Universidad Obrera de México, consulta en línea en enero de 2006 [www.uom.mx].
- Kuczynski, Pedro Pablo y John Williamson (comp.) (2003), *After de Washington Consensus: Restarting growth and reform in Latin America*, Institute for International Economics, Washington.
- Martín Granados, Antonieta (2004), "El trabajo a domicilio en la industria de la confección de prendas de vestir en México: el caso de Tekit, Yucatán", ponencia presentada en IX Foro Investigación: Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, octubre, México.
- Martínez de Ita, María Eugenia (2005), "Condiciones de trabajo en la industria del vestido en Puebla: 1996-2002", *Aportes*, núm. 28, enero-abril, año X, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.
- Mujeres Trabajadoras Unidas, AC (2006), "Auditoría social, códigos de conducta y monitoreo independiente", mimeo, agosto, México.
- Phelan, Craig (2007), "Worldwide trends and prospects for de trade union revitalisation", en Craig Phelan (ed.), *Trade union revitalization. Trends and prospects in 34 countries*, Alemania, Peter Lang, pp. 11-38.
- Red de Solidaridad de la Maquila (2007a), "Revisión del año 2006: la mayor competencia global es un test de los límites de las iniciativas de RSC", *Memorando. Actualización sobre Códigos*, núm. 21, febrero, RSM, pp. 1-40.
- (2007b), "La próxima generación de informes de RSC: ¿mejores informes darán por resultado mejores condiciones de trabajo?", diciembre, 23 p.
- (2006) "Aunque Martín está ahora en libertad, la RSM continuará estando preocupada por su seguridad, RSM, disponible en [www.maquillasolidarity.org] revisada: julio 2006.
- Piore, Michael y Schrank, Andrew (2007), *Norms, regulations and labor standards in Central America*, Serie estudios y perspectivas, CEPAL, Sede subregional en México, México, 64 p.

- Seidman, Gay (2005), "Stateless Regulation and consumer pressure: Historical experiences of transnational corporate monitoring", *Research in Rural Sociology and Development*, 11, pp. 175-207.
- Schrank, Andrew (2004), *Labor Law Enforcement in the Dominican Republic. Labor Inspection and the Regulation of the Labor Market*, MIT/IPC, 9 p.
- Verge, Pierre (2002), "Presentación analítica del acuerdo de cooperación laboral de América Del Norte (ACLAN)", en Juan Somavía *et al.*, *Dimensión social de la globalización y de los procesos de integración*, documento de trabajo núm. 146, OIT, Lima, 218 p. [<http://www.oit.org.pe/cimt/nn/pagina.php?secCodigo=32&idioma=7>] revisada: septiembre, 2006.
- Yanz, Linda (2004), "Testimonio ante la oficina Administrativa Nacional Canadiense (OAN). Comunicación Pública CAN 2003-1 (Puebla)", consultado en enero de 2006 en la página de la Red de Solidaridad de la Maquila [www.maquilasolidarity.org].