



La situació
de les maquiles
en Centreamèrica

*La situación
de las maquilas
en Centroamérica*



Govern
de les Illes Balears

ÍNDEX
ÍNDICE

PREGUNTES I RESPOSTES SOBRE LES MAQUILES	5
BIBLIOGRAFIA	29
EL PAPER DE L'OIT I LES NORMES FONAMENTALS DEL TREBALL	33
LEGISLACIÓ LABORAL NACIONAL	43
REALITAT SOCIOECONÒMICA I POLÍTICA EN QUÈ ES DESENVOLUPA LA INDÚSTRIA DE LA MAQUILA A HONDURES	57
LES MAQUILES A GUATEMALA	73
BIBLIOGRAFIA	95
DIRECCIONS D'INTERNET	96

<i>PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LAS MAQUILAS</i>	5
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	29
<i>EL PAPEL DE LAS OIT Y LAS NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO</i>	33
<i>LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL</i>	43
<i>REALIDAD SOCIOECONÓMICA Y POLÍTICA EN QUE SE DESARROLLA LA INDUSTRIA MAQUILA EN HONDURAS</i>	57
<i>LAS MAQUILAS EN GUATEMALA</i>	73
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	95
<i>DIRECCIONES DE INTERNET</i>	96

PREGUNTES I RESPOSTES SOBRE LES MAQUILES
PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LAS MAQUILAS

Raül Valls Lucea i Esther Caballé Pallares

Què són les maquiles?

Les maquiles són empreses processadores, subcontractades i instal·lades en zones franques, es a dir, àrees geogràficament situades en territori nacional però exemptes de tota obligació fiscal i de l'adequació a la legislació laboral. El capital inversor de les maquiles és nord-americà, xinès, coreà o del mateix país. Aquesta indústria s'encarrega de la part de la producció tèxtil, del calçat, l'alumini, l'orfebreria i el tabac destinats a l'exportació al mercat nord-americà i europeu.

En quins països es troben?

Preferentment les zones franques on s'instal·len les maquiles es troben al sud-est asiàtic, a Mèxic, a Amèrica Central i el Carib. Nicaragua, Guatemala, El Salvador, Hondures, Costa Rica, Belice, Panamà i la República Dominicana són els països on preferentment ens centrarem. Tenen una extensió de 533.000 km² i una població de 35 milions d'habitants d'una gran diversitat cultural i lingüística: indígenes, blancs, mestissos i afrocaribis.

Entre aquests països i entre les seves pròpies regions hi ha grans diferències socials i econòmiques (3 de cada 5 habitants de la zona viuen en condicions de pobresa, i 2 de cada 5 en la indigència), hi ha desequilibris demogràfics (la major part de la població es concentra a la zona del Pacífic) i un gran analfabetisme (1 de cada 3 centreamericans és analfabet). L'atur és molt important i afecta un 10% de la població.

¿Qué es una maquila?

Las maquilas son empresas procesadoras, subcontractadas e instaladas en zonas francas, o sea, situadas geográficamente en el territorio nacional fuera de ellos a efectos fiscales y respecto a la legislación laboral. El capital inversor es norteamericano, chino y coreano o del propio país. Realizan una parte del proceso de la producción del textil, calzado, aluminio, orfebrería y tabaco destinado en su totalidad a la exportación al mercado norteamericano y europeo.

¿En que países se encuentran?

Preferentemente, las zonas francas donde se instalan las maquilas se ubican en el sudeste asiático, México, Centroamérica y el Caribe. Nicaragua, Guatemala, El Salvador, Honduras, Costa Rica, Belice, Panamá y República Dominicana, países donde preferentemente nos centraremos, cuentan con una extensión de 533.000 km² y una población de 35 millones de habitantes con una gran diversidad cultural y lingüística: indígenas, blancos, mestizos y afrocaribeños.

Entre estos países y dentro de los mismos encontramos grandes diferencias sociales y económicas (tres de cada cinco habitantes de la región viven en condiciones de pobreza y dos de cada cinco en la indigencia), desequilibrios demográficos (la mayor parte de la población se concentra en la zona del Pacífico) y un fuerte analfabetismo (uno de cada tres centroamericanos es analfabeto). El desempleo es muy importante y afecta a un 10% de la población.

Què és la deslocalització?

Durant les dècades dels 70 i dels 80, les grans marques començaren a desplaçar la producció dels països industrialitzats (Europa i Estats Units) cap als nous països en vies de desenvolupament de l'Àsia i de l'Amèrica Central. Aquest desplaçament fou motivat fonamentalment per la recerca de l'augment de la productivitat i la reducció dels costos dels salaris, que en aquests països resultaven molt més barats.

La major part de les vegades que les empreses multinacionals es traslladen cap a aquests països, instal·len les seves filials a les zones franques; és a dir, zones industrials creades pels governs del Sud especialment per atraure les inversions de les multinacionals. En aquestes zones, els governs ofereixen a les empreses nombrosos privilegis econòmics: no paguen impostos, poden treure els diners del país fàcilment i a més el Govern manté una estructura d'empreses de serveis per a les mateixes multinacionals. Les empreses treballen amb primeres matèries i maquinària que prové del Nord, i les tornen a enviar cap als centres comercials del Nord, en forma de producte elaborat.

A mesura que el concepte de les zones franques es va anar estenent a altres països del món, els governs es varen adonar que havien d'afegir més incentius per atraure cap als seus enclavaments aquests inversors: edificis subsidiaris per a les fàbriques, línies de telecomunicacions, abastament d'energia, i la més preocupant de totes les garanties, la mà d'obra permanentment barata i dòcil.

¿Qué es la deslocalización?

En las décadas de los años 70 y los 80, las grandes marcas empezaron a desplazar la producción de los países industrializados (Europa y Estados Unidos) a los nuevos países en vías de desarrollo de Asia y América Central. Este desplazamiento fue motivado fundamentalmente por la búsqueda del aumento de la productividad y la reducción de los costes de los salarios, que en estos países resultaban mucho más baratos.

La mayor parte de las veces que la empresas multinacionales se trasladan a estos países, instalan sus filiales en zonas francas; es decir, zonas industriales creadas por los gobiernos del Sur, especialmente para atraer las inversiones de las multinacionales. En estas zonas, los gobiernos ofrecen a las empresas numerosos privilegios económicos: no pagan impuestos, pueden sacar el dinero del país fácilmente y además el gobierno mantiene una estructura de empresas de servicios para las propias multinacionales. Las empresas confeccionan con materias primas y maquinaria que proviene del Norte, y las vuelven a enviar hacia los centros comerciales en el Norte, en forma de producto elaborado.

A medida que el concepto de las zonas francas se extendió por el mundo, los gobiernos vieron que debían agregar más incentivos para atraer a sus enclaves a estos inversores: edificios subsidiarios para las fábricas, líneas de telecomunicaciones, abastecimiento de energía y la más preocupante de todas las garantías, la mano de obra permanentemente barata y dócil.

Aquestes empreses es caracteritzen per un nivell molt dèbil de transferència de tecnologia i per la localització d'activitats monòtones que no permeten el desenvolupament de les capacitats dels treballadors.

D'aquesta forma, exprimit al màxim els seus pressupostos, i recorrent de nou al crèdit internacional (que per altra banda contribuïa a alleugerir les inversions de les firmes estrangeres), els governs centreamericans varen costejar la construcció de tota la infraestructura necessària per a la instal·lació de les empreses estrangeres, per, més tard, oferir-los impressionants avantatges fiscals i arancelaris. Amb aquest tipus de legislació, Centreamèrica reproduïa l'esquema de l'antic enclavament bananer; per al país receptor el benefici es limitava als salaris percebuts pels treballadors, salaris insignificants que ni tan sols contribuïen a treure la població de la misèria.



Des del punt de vista econòmic de molts països, aquestes indústries instal·lades a les zones franques únicament per a l'exportació han estat un fracàs. Primerament, aquest model industrial ha obligat els països centreamericans a portar a la pràctica una competència ruïnosa per poder atreure les empreses multinacionals. Habitualment el cost per l'endeutament públic ha estat superior a l'augment d'ingressos en concepte d'exportació.

De hecho, esas empresas se caracterizan por un débil nivel de transferencia de tecnologías y por la localización de actividades monótonas que no permiten el desarrollo de las capacidades de los trabajadores.

De esta forma, exprimiendo al máximo sus presupuestos, y recurriendo de nuevo al crédito internacional (que por otra parte contribuía a aligerar las inversiones de las firmas extranjeras), los gobiernos centroamericanos costearon la construcción de toda la infraestructura necesaria para la instalación de las empresas

extranjeras, para luego ofrecerles impresionantes ventajas fiscales y arancelarias. Con este tipo de legislación, Centroamérica reproducía el esquema del viejo enclave bananero; para

el país receptor el beneficio se limitaba a los salarios percibidos para los trabajadores, salarios insignificantes que apenas contribuían a sacar a la población de la miseria.

Desde el punto de vista económico de muchos países, estas industrias previstas únicamente para la exportación han resultado ser un fracaso. En principio, este modelo industrial ha obligado a los países centroamericanos a entablar una competencia ruïnosa para atraer a las empresas multinacionales. A menudo el coste por el endeudamiento público ha sido superior al aumento de ingresos por concepto de exportación.

Què entenem per la "nova deslocalització"?

Se'n poden destacar tres elements claus:

1. La recerca de nous paradisos productius: la recerca d'un nou model efectiu ha impulsat una gran part de les fàbriques a deslocalitzar les sweatshops (fàbriques de suor) cap a altres parts del món, per exemple els països asiàtics. En països com el Vietnam o Egipte, on els costos laborals són un 50% més baixos que a l'Amèrica Central, les multinacionals obtenen uns beneficis encara més elevats i per tant també un volum més alt de capital reinvertible en la tecnificació de l'empresa.
2. La desacceleració econòmica dels Estats Units d'Amèrica: tot i que els atemptats del World Trade Center de l'11 de setembre de 2001 van comportar una caiguda fulminant de la borsa mundial, amb una reducció dràstica de la mà d'obra ocupada a les maquiles, la desacceleració econòmica dels EUA ja s'havia desencadenat al llarg de l'any 2000. A l'Amèrica Central, aquesta situació es va traduir en una disminució exacerbant de la demanda de producció de les maquiles amb una disminució del 50% de la producció de les zones franques, en detriment de la mà d'obra ocupada. Els països llatinoamericans han viscut una disminució del creixement del seu producte interior brut com a conseqüència directa de la disminució de la producció fabril nacional, que depèn directament de les demandes procedents de les multinacionals i, per tant, dels mercats de consum dels països del Nord. Cal tenir en compte que en alguns països el 68% de l'entrada de divises es fa a través de les zones franques.

¿Qué entendemos por "la nueva deslocalización"?

Se pueden destacar tres factores claves:

1. La búsqueda de nuevos paraísos fiscales: la búsqueda de un nuevo modelo efectivo, ha impulsado una gran parte de las fábricas a deslocalizar las sweatshops (fábricas de sudor) hacia otras partes del mundo, como serían los países asiáticos. En países como Vietnam, Egipto entre otros, los costes laborales son un 50% más bajos que en Centroamérica, hecho que posibilita unos beneficios todavía más elevados para las multinacionales y por lo tanto un volumen más alto de capital reinvertible en la tecnificación de la empresa.
2. La desaceleración económica de los Estados Unidos de América: aunque con los atentados al World Trade Center acaecidos el 11 de septiembre de 2001 en los EEUU comportó una caída fulminante en la bolsa mundial con la reducción drástica de la mano de obra ocupada en las maquilas, la desaceleración económica de los EEUU se había desencadenado a lo largo del 2000. En Centroamérica esta situación se trasladó en una disminución exacerbante de la demanda de producción maquilera con una disminución del 50% de la producción de las zonas francas en detrimento de la mano de obra ocupada. Los países latinoamericanos han vivido una disminución del crecimiento de su producto interior bruto como consecuencia directa de la disminución de la producción fabril nacional que depende directamente de las demandas provenientes de las multinacionales y por lo tanto de los mercados de consumo de los países del Norte. Respecto a ello cabe tener en cuenta que en algunos países el 68% de entrada de divisas se hace a través de las zonas francas.

3. La legislació laboral del país: les zones franques es caracteritzen per una contractació informal exempta del pagament dels costos laborals unitaris, com són la Seguretat Social, les prestacions per als treballadors i les treballadores, i un llarg etcètera que, a la llarga, redueix el percentatge final de beneficis. Amb l'aparició de nous espais potencials de producció, un dels factors favorables decisoris radica en el rol de l'Estat, és a dir, si aquest atorgarà mecanismes que facilitin l'activitat empresarial sense intervencions ni mecanismes de control o bé si exhortarà les factories perquè compleixin el codi laboral vigent del país. El model de les maquiles, lluny d'exhaurir-se, es traslladarà a altres països, on els incentius d'inversió són més atractius davant d'increïbles beneficis a canvi d'una ínfima inversió.

3. *La legislación laboral del país: las zonas francas se caracterizan por una contratación informal exenta del pago de los costos laborales unitarios como son la seguridad social, las prestaciones a los trabajadores/as, y un largo etcétera que, a la larga disminuyen el porcentaje final de beneficios. Con la aparición de nuevos espacios potenciales de producción uno de los factores favorables decisorios radica en el rol del estado; es decir si esta otorgará mecanismos que facilitan la actividad empresarial sin intervenciones ni mecanismos de control o bien si se exhortará a las factorías para que cumplan con el código laboral vigente del país. El modelo maquilador lejos de agotarse se trasladará a otros países donde los incentivos de inversión son más atractivos ante increíbles beneficios a cambio de una ínfima inversión.*



Qui hi treballa?

Les treballadores de les maquiles, bàsicament dones joves (85% del total), són emigrants que provenen de zones agrícoles, amb un alt grau d'analfabetisme. Els empresaris les contracten perquè les consideren més submises i perquè els salaris que reben són els més baixos, ja que, interessadament, els empresaris consideren el seu treball com a complementari de la renda familiar. Les noies entren a les empreses a partir dels 14 anys, tot i que algunes, les més joves, falsegen la seva edat per poder accedir a una feina que, malgrat les brutals condicions en què es desenvolupa, té un cert prestigi social: ser «treballadora d'una fàbrica» és vist com un pas endavant cap a l'emancipació econòmica i com un pas en la millora de les condicions de vida en països com aquests, on el treball en el sector informal (serveis domèstics) ocupa una gran part de la població emigrada de les zones agrícoles.

¿Quién trabaja?

Las trabajadoras de las maquilas, básicamente mujeres jóvenes (85% del total), son emigrantes que provienen de zonas agrícolas, con un fuerte grado de analfabetismo. Los empresarios las contratan porque las consideran más sumisas y les pagan salarios inferiores, ya que, interesadamente, consideran su trabajo como complementario de la renta familiar. Las muchachas entran en las empresas a partir de los 14 años, a pesar de que algunas, más jóvenes, falseando su edad pueden acceder a un trabajo, que, a pesar de las brutales condiciones en que se desarrolla, cuenta con un cierto prestigio social: ser "trabajadora de una fábrica" es visto como un paso hacia la emancipación económica y una mejora de las condiciones de vida en países donde el trabajo en el sector informal (servicios domésticos) ocupa una gran parte de la población emigrada de las zonas agrícolas.

...provenen de zones agrícoles, amb un alt grau d'analfabetisme.

...proviene de zonas agrícolas, con un fuerte grado de analfabetismo.

Quines condicions de treball s'hi donen?

El treball generat per la maquila és de baixa qualitat i poc estable. Els drets laborals no es respecten, hi ha una gran rotació dels treballadors, els salaris són molt baixos i les activitats sindicals, quan n'hi ha, són durament perseguides. Les dones pateixen maltractaments físics i verbals, assetjament sexual i acomiadaments discriminatòris quan queden embarassades.

¿Cómo son las condiciones de trabajo?

El trabajo generado por la maquila es de baja calidad y poco estable. Los derechos laborales no se respetan, hay una fuerte rotación de los trabajadores/as, los salarios son muy bajos, las actividades sindicales, si existen, son condenadas y perseguidas duramente. Las mujeres sufren maltratos físicos y verbales, asedio sexual y despidos indiscriminados en cuanto quedan embarazadas.

Les empreses de la maquila són grans nau mal ventilades on es poden amuntegar centenars de dones sense cap condició higiènica i sense cap mitjà (o algun de molt precari) per protegir-se de totes les substàncies tòxiques que desprenen els productes processats.

Què aporten les maquiles a les economies dels països on s'instal·len?

Lluny del que podria semblar, les maquiles no fan una aportació important a la renda dels països on estan instal·lades. No transfereixen tecnologia ni capaciten la mà d'obra, ja que només traslladen les parts del procés de producció que exigeixen poca especialització: l'activitat és reiterativa i el que importa és la producció. Tampoc paguen impostos i els salaris són molt baixos. És més, les deficientes condicions de treball en matèria de salut i d'higiene de les maquiles estan provocant en aquests països greus problemes sanitaris, en forma de malalties professionals, que les estructures sanitàries locals no estan capacitades per resoldre. Els països que acullen la indústria de la maquila tenen estructures estatals febles, en molts casos sorgides de greus confrontacions civils, presenten una violència endèmica i uns nivells de corrupció importants. Això facilita en gran mesura que les empreses puguin esquivar qualsevol trava legal i rendibilitzar al màxim la seva presència al país. Aquests estats, amb uns nivells d'atur i de pobresa insostenibles, veuen en les maquiles una font de divises i de treball que els permet un petit respir davant la greu situació econòmica i el conflicte social que se'n deriva.

Las empresas maquiladoras ocupan grandes naves mal ventiladas, donde se pueden concentrar centenares de mujeres sin condiciones higiénicas y con medios muy precarios para protegerse de todas las sustancias tóxicas que desprenden los productos procesados.

¿Qué aportan las maquiles en las economías de los países donde se instalan?

Lejos de lo que podría parecer, las maquiles no suponen una aportación importante a la renta de los países donde se ubican. Por una parte no transfieren tecnología ni capacitan a la mano de obra, ya que tan solo trasladan las partes del proceso de producción que requiere poca especialización, son trabajos reiterativos donde lo importante es la producción. No pagan impuestos y los salarios son muy bajos. Es más, las deficientes condiciones de trabajo en materia de salud e higiene están provocando graves problemas sanitarios en forma de enfermedades profesionales que las estructuras sanitarias locales no tienen capacidad para resolver. Los países que están acogiendo la industria maquiladora tienen estructuras estatales débiles, en muchos casos fruto de graves confrontaciones civiles, con una violencia endémica y unas cotas de corrupción importantes. Esto facilita en gran medida que las empresas puedan esquivar cualquier dificultad legal y rentabilizar al máximo su presencia en el país. Estos Estados con cotas de desempleo y pobreza insostenibles ven en las maquiles una fuente de divisas y de trabajo que les permite un pequeño respiro frente a la grave situación económica y el consiguiente conflicto social.

L'amenaça permanent de les multinacionals d'abandonar el país davant qualsevol mena de travesa, fa que els mateixos governs dificultin l'organització sindical dels treballadors. Les vagues són vistes com una agressió a la inversió estrangera i per tant es consideren perjudicials per als interessos nacionals.

Quin nivell d'organització sindical tenen els treballadors i treballadores de les maquiles?

El nivell d'organització sindical a les maquiles és en general molt feble i l'afiliació als sindicats és molt baixa, tenint en compte la gran quantitat de treballadors i treballadores que apleguen. Hi ha raons de fons que afavoreixen aquesta debilitat. El neoliberalisme i la seva insistència a afeblir les estructures estatals en benefici del mercat han dificultat la feina de sindicats acostumats a governs força paternalistes. Els sindicats veuen així disminuir substancialment el seu paper com a actors socials importants en l'escena política dels països. Els sindicats també es troben amb altres dificultats, en aquest cas provocades per les mateixes característiques de la nova classe treballadora que s'està gestant en les empreses de la maquila: un col·lectiu d'origen camperol majoritàriament, analfabet, molt jove, sense experiència de treball a la indústria, amb fortes limitacions per aconseguir una identificació amb el propi lloc de treball i la pròpia condició de treballador, i exposat a jornades de treball esgotadores i a una constant rotació. Tot això s'ha d'afegir a la persecució, la repressió i les llistes negres (que circulen entre els empresaris de la maquila per evitar la

La amenaza permanente de las multinacionales de abandonar el país en caso de cualquier tipo de dificultad, implica que los mismos gobiernos dificulten la organización sindical de los trabajadores/as. Las huelgas son vistas como agresiones a la inversión extranjera y por lo tanto perjudiciales a los intereses nacionales.

¿Qué nivel de organización sindical tienen los trabajadores/as de las maquilas?

El nivel de organización sindical en las maquilas es, en general, muy débil y la afiliación a los sindicatos es muy baja, teniendo en cuenta la gran cantidad de trabajadores/as que se unen. Por una parte hay causas de fondo que favorecen esta debilidad: el neoliberalismo y su insistencia en debilitar las estructuras estatales dando la prioridad al mercado ha dificultado el trabajo de sindicatos acostumbrados a gobiernos paternalistas. Los sindicatos ven así disminuir sustancialmente su papel como actores sociales importantes en la escena política de los países. Los sindicatos también se enfrentan a otras dificultades, en este caso provocadas por las propias características de esta nueva clase trabajadora: son, en su mayoría, de origen campesino, analfabetas, muy jóvenes, sin experiencia de trabajo en la industria con fuertes limitaciones para conseguir una identificación con su lugar de trabajo y su condición de trabajadores/as, con jornadas de trabajo agotadoras y una gran rotación de personal. Todo esto, sumado a la persecución, represión y listas negras (que circulan entre los empresarios maquiladores para evitar la contratación de los trabajadores/as despedi-

contractació de treballadors acomiadats per raons sindicals) amb què es respon a qualsevol intent d'organitzar un sindicat. I això mateix explica les dificultats que pateixen les organitzacions obreres a l'hora d'implantar-se en el sector de la maquila. La clandestinitat es converteix en una necessitat de primer ordre a l'hora d'organitzar i legalitzar un sindicat. Al juny del 2000, de 881 maquiles de l'àrea centreamericana, només 57 tenien presència sindical (28 a Hondures, 15 a Costa Rica, 10 a Nicaragua, 4 al Salvador), i no n'hi havia de cap mena a Guatemala. Sense comptar-hi el cas d'Hondures, el sindicalisme centreamericà no aconsegueix reunir ni tan sols el 0,5% de la població treballadora d'aquestes fàbriques. Finalment els sindicats han estat incapaços de dissenyar una estratègia que els permeti apropar-se a aquest nou proletariat i respondre a les seves necessitats tant pel seu origen sociocultural com per la seva condició de dones.

dos/as por razones sindicales) que sufren ante cualquier intento de organizar un sindicato, explican las dificultades que sufren las organizaciones obreras a la hora de implantarse en el sector maquilador. La clandestinidad se convierte en una necesidad de primer orden a la hora de organizar y legalizar un sindicato. En junio de 2000 de 881 empresas maquiladoras del área de Centroamérica, solo 57 tenían presencia sindical (28 en Honduras, 15 en Costa Rica, 10 en Nicaragua, 4 en el Salvador) y no había de ninguna en Guatemala. Sin contar Honduras, el sindicalismo centroamericano no consigue reunir ni tan siquiera al 0,5% de la población trabajadora de estas fábricas. Finalmente los sindicatos no han sido capaces de diseñar una estrategia que les permita acercarse a este nuevo proletariado y de responder a sus necesidades tanto por su origen sociocultural, como por su condición de mujeres.



Quins problemes d'higiene i salut es generen a les maquiles?

Ja hem fet referència a les penoses condicions de treball que han d'afrontar dins les enormes naus industrials les treballadores de les maquiles. Entre els treballadors i les treballadores hi ha un total desconeixement de les normes mínimes de seguretat i salut en el treball.

¿Qué problemas de higiene y salud se generan en las maquilas?

Ya hemos señalado las penosas condiciones de trabajo que deben afrontar dentro de las enormes naves industriales las trabajadoras de las maquilas. Hay un total desconocimiento de las normas mínimas de seguridad y salud en el trabajo.

Això provoca la impunitat més absoluta dels empresaris a l'hora d'organitzar les condicions de treball. Lligades directament a la mateixa feina, s'han de destacar qüestions com:

- Ritmes de treball insostenibles
 - Manca de mitjans de protecció: guants, caretes, corretges ergonòmiques, equips mecànics que facilitin la feina, etc.
 - Feines de treball en mal estat.
- l lligades als llocs de treball:
- Locals mal ventilats, amb molt de soroll i altes temperatures, ambients químically molt contaminats.
 - Aigua insalubre, cafeteries i serveis amb higiene deficient.
 - Maltractaments, insults, amenaces i assetjament psicològic i sexual.

Aquesta situació provoca estrès, fatiga i, a la llarga, malalties professionals.

Quines dificultats tenen les treballadores de les maquiles en tant que mares?

El dret inalienable de tota dona a la maternitat es converteix per als empresaris de la maquila en un escull per a les seves intencions explotadores. Una dona amb fills té més problemes a l'hora de fer hores extres, ha de tenir cura de la mainada quan està malalta, etc. Un capítol a part mereix tot allò que envolta l'embaràs de les treballadores. Aquí les conculcacions dels drets arriben a límits insospitats: obligació de presentar certificats de no-embaràs per ser admeses a les empreses, manipulació de l'aigua potable amb anticonceptius, feines expressament desproporcionades que han provocat avortaments, acomiadaments sistemàtics de les treballadores embarassades.

Esto provoca la impunidad más absoluta de los empresarios a la hora de organizar las condiciones de trabajo. Ligadas directamente al propio trabajo hay que destacar cuestiones como:

- *Ritmos de trabajo insostenibles.*
 - *Falta de medios de protección: guantes, caretas, correas ergonómicas, equipos mecánicos que facilitan el trabajo, etc.*
 - *Instrumentos de trabajo en mal estado.*
- Y vinculadas a los lugares de trabajo:*
- *Locales mal ventilados, ruidosos, altas temperaturas, ambientes químicamente muy contaminados.*
 - *Agua insalubre, cafeterías y servicios con higiene deficiente.*
 - *Malos tratos, insultos, amenazas y acoso psicológico y sexual.*

Esta situación causa estrés, fatiga y a la larga enfermedades profesionales.

¿Qué dificultades tienen las trabajadoras de las maquilas como madres?

El derecho inalienable de toda mujer a la maternidad se convierte para los empresarios maquiladores en un enclave para sus intenciones explotadoras. Una mujer con hijos tiene más problemas para hacer horas extras, debe cuidar de los pequeños cuando están enfermos, etc. Capítulo aparte merecen todo lo que implica el embarazo de las trabajadoras. Aquí las violaciones de los derechos llegan a límites insospechados: obligación de presentar certificados de no embarazo para ser admitidas en las empresas, manipulación del agua potable con anticonceptivos, trabajos expresamente desproporcionados que han provocado abortos y despidos sistemáticos de las trabajadoras embarazadas.

Quins riscos té treballar en una maquila?

Les condicions de treball a què hem fet referència impliquen un risc alt de malaltia. Els moviments reiteratius provoquen dolors que poden posteriorment degenerar en artritis. La il·luminació deficient provoca mals de cap i amb el temps problemes a la vista. La gran quantitat de partícules en suspensió generades pels teixits i la seva posterior acumulació poden provocar amb el temps, fibrosi pulmonar o altres malalties.

Quins altres problemes han portat les maquiles als països i les ciutats que les acullen?

Com hem dit, el ràpid creixement de la maquila ha propiciat uns forts corrents migratoris de l'àmbit rural a les ciutats. S'ha produït una autèntica «implosió demogràfica», és a dir, una forta redistribució de la població. S'està passant a marxes forçades d'un poblament dispers i en petits grups a grans concentracions industrials o agrícoles.

Això ha provocat problemes de desarrelament familiar i sobretot de creixement de zones amb uns nivells d'habitabilitat molt precaris. Poblacions com Villanueva Choloma (Hondures) han vist triplicada la seva població (fenomen de la implosió demogràfica) en 5 anys (de 50.000 hab. a 150.000).

Aquestes poblacions s'han vist sotmeses a una invasió sobtada. Això ha provocat grans desequilibris en ciutats que ja tenien prèviament unes importants mancances en matèria de serveis bàsics.

¿Qué riesgos tiene trabajar en una maquila?

Las condiciones de trabajo antes señaladas, suponen graves riesgos de contraer enfermedades. Las actividades reiteradas causan dolores que pueden posteriormente desembocar en artritis. La iluminación deficiente provoca dolores de cabeza y con el tiempo, afecta a la capacidad visual. La gran cantidad de partículas en suspensión provocadas por los tejidos y su posterior acumulación pueden provocar con el tiempo, fibrosis pulmonar otras enfermedades.

¿Qué otros problemas han introducido las maquilas en los países y las ciudades donde se asientan?

El rápido crecimiento de las maquilas ha pasado a engrosar fuertes corrientes migratorias desde el ámbito rural al urbano. Se ha producido una auténtica "implosión demográfica" o lo que es lo mismo, una fuerte redistribución de la población. Se ha pasado de un poblamiento disperso y en pequeños grupos a grandes concentraciones industriales o agrícolas.

Esto ha provocado problemas de desarraigo familiar y, sobre todo, de crecimiento de zonas con unos niveles de habitabilidad muy precarias. Poblaciones como Villanueva Choloma, en Honduras, han visto triplicados su población (fenómeno de la implosión demográfica) en 5 años de 50.000 hab. a 150.000 hab.

Estas poblaciones se han visto sometidas a una súbita invasión. Esto ocasiona grandes dificultades en ciudades que ya tienen previamente unas fuertes lagunas en materia de servicios básicos.

Ara aquestes comunitats s'enfronten a greus problemes ecològics, sanitaris i d'urbanització, ja que no tenen prou espai per instal·lar l'allau de nous que s'hi han presentat. Els habitatges són petits, precaris, sense cap condició, moltes vegades allunyats de les fàbriques. Les treballadores han d'afegir molts cops una hora d'anada i una altra de tornada a la jornada laboral, ja que aquest és el temps que triguen a fer el camí a peu d'un indret a l'altre.

Ahora estas comunidades se enfrentan a graves problemas ecológicos, sanitarios y de urbanización pues no tienen capacidad para instalar al alud de nuevos llegados que se ha presentado. Los habitáculos son pequeños, precarios, sin ninguna condición, muchas veces alejados de las fábricas. Las trabajadoras deben sumar muchas veces una hora de ida y otra de vuelta a su jornada laboral, ya que este es el tiempo que tardan en realizar el camino a pie de un lugar a otro.

...han vist triplicada la seva població, en 5 anys de 50.000 hab. a 150.000...

...han visto triplicado su población, en 5 años de 50.000 hab. a 150.000...

El fet que aquestes empreses no tinguin cap mena de compromís social ni fiscal i la feblesa institucional i econòmica dels municipis on s'han instal·lat són factors que han impedit a les administracions locals oferir millors condicions de vida per als nous treballadors. La manca d'habitatges i la seva precarietat han promogut fenòmens especulatiu en créixer d'una manera tan sobtada la demanda.

El hecho de que estas empresas no tengan ningún tipo de compromiso social y fiscal y la inconsistencia institucional y económica de los municipios donde se han instalado, ha impedido que éstos hayan podido procurar mejores condiciones de vida para los nuevos trabajadores/as. La falta de hogares y su precariedad ha promovido fenómenos especulativos al crecer de forma tan súbita la demanda.

Alguns arrendataris treuen molts beneficis d'amuntegar les treballadores de les maquilas en habitacions de pocs metres quadrats. La falta de serveis bàsics, les males condicions sanitàries i la precarietat dels habitatges exposen milers de persones a patir malalties greus o a perdre les seves pertinences, i fins i tot la seva vida, pel desbordament dels rius, els terratrèmols o altres fenòmens naturals que afecten les zones on han hagut d'establir-se.

Algunos arrendatarios obtienen muchos beneficios al hacinar a las trabajadoras de las maquilas en habitaciones de pocos metros cuadrados. La falta de servicios básicos y las malas condiciones sanitarias exponen a millones de personas a sufrir enfermedades graves o a perder sus pertenencias e incluso sus vidas por los desbordamientos de ríos o terremotos y a otros fenómenos naturales en las zonas donde han tenido que ubicar sus precarios hogares.

Quin model de desenvolupament social i econòmic hi ha darrere de les maquiles?

La maquila necessita grans quantitats de mà d'obra barata i poc qualificada des del punt de vista industrial. És per això que aquestes empreses s'alimenten de la immigració procedent de les zones rurals empobrides. Aquesta immigració, sovint empesa per la defeta dels sistemes agraris tradicionals de subsistència, arriba a les ciutats on hi ha establertes les maquiles en grans masses. Aquestes ciutats no poden atendre les necessitats dels nousvinguts, els quals acaben amuntegant-se dins de precàries construccions sense cap servei i en condicions insalubres. D'altra banda, l'aportació real de les maquiles a l'economia nacional és tan minsa que, lluny de proporcionar un autèntic benefici per a aquests països, esdevé un greu perill. Sense transferència tecnològica, sense una millora formativa d'aquests nous treballadors i treballadores, les maquiles poden ser perfectament un episodi transitori de creixement de beneficis per a les multinacionals, que conclouï en un desastre social d'una magnitud insospitada.

¿Qué modelo de desarrollo social y económico hay detrás de las maquilas?

El fenómeno maquilador necesita grandes cantidades de mano de obra barata y poco cualificada desde el punto de vista industrial es por eso que estas empresas se alimentan de la emigración desde las zonas rurales empobrecidas. Esta emigración, provocada muchas veces por la desintegración de las formas agrarias tradicionales de subsistencia, llega a las ciudades donde se sitúan las empresas maquiladoras en grandes masas. Estas ciudades no pueden atender las necesidades de los recién llegados que acaban agolpándose dentro de primarias construcciones sin ningún tipo de servicio y en condiciones insalubres. Por otra parte, la aportación real de las maquilas a la economía nacional es tan ínfima que, lejos de suponer un auténtico beneficio para estos países, deviene un peligro. Sin transferencia tecnológica, sin una mejora formativa de estos nuevos trabajadores/as, las maquilas pueden ser perfectamente un episodio transitorio de crecimiento de beneficios para las multinacionales que concluyan con un desastre social de magnitud insospechada.



Les dures condicions laborals i la manca total de mesures de seguretat poden provocar a mitjà i a llarg termini la proliferació de malalties professionals que superin la capacitat dels sistemes de protecció i de salut d'aquests països i deixin molts treballadors i treballadores pobres i malalts. A més, aquestes grans empreses, que s'envolten de grans cinturons de misèria, provoquen greus problemes ambientals: contaminació de l'aire i de l'aigua, abocaments tòxics, ocupació i destrucció de terres fèrtils per una urbanització incontrolada. Aquest model de desenvolupament només afaforeix els interessos de les empreses i en cap cas els dels països receptors, i encara menys els dels treballadors.

Las duras condiciones laborales y la falta de recursos de seguridad pueden provocar a medio y largo término el desarrollo de enfermedades profesionales que superen la capacidad de los sistemas de protección de salud de estos países y dejen a muchos trabajadores/as pobres y enfermos. Además estas grandes empresas cercadas por cinturones de miseria provocan graves problemas ambientales: contaminación del aire y del agua, vertidos tóxicos, ocupación y destrucción de tierras fértiles por una urbanización incontrolada. Este modelo de desarrollo sólo favorece a los intereses de las empresas y bajo ningún concepto a los países receptores y menos a los trabajadores/as.

Segons Guillermo Perry,¹ el factor que determina la productivitat econòmica, motor del desenvolupament estatal, és la interactuació entre la transferència de tecnologia i la qualificació de mà d'obra a través de l'educació. L'abisme existent entre el grau d'assoliment d'aquests dos instruments de creixement econòmic és el que dibuixa les desigualtats entre el Nord i el Sud.

De acuerdo con Guillermo Perry¹ los factores que determinan la productividad económica, motor del desarrollo estatal, es la interacción entre la transferencia de tecnología i la calificación de mano de obra a través de la educación. El abismo existente entre la obtención de estos dos instrumentos de crecimiento económico son los que dibujan las desigualdades entre el Norte y el Sur.



El model actual econòmic de Llatinoamèrica i de l'Àsia està basat en una baixa taxa d'inversió en matèria social i cultural, de la qual destaca la destinada a l'educació i a la formació acadèmica de les noves generacions. Mèxic, un dels països amb més concentració de zones franques, va fracassar en l'avaluació internacional de qualitat educativa², en què l'alumnat de primària va obtenir resultats inferiors als procedents de Singapur, Corea, Japó o Hong Kong.

La translació pràctica d'això, segons els experts, respon a la proliferació d'un sistema econòmic sustentat sobre les sweatshops, on no es requereix formació acadèmica prèvia i per tant no s'incentiva la formació prèvia o posterior dels treballadors i les treballadores. Una dada rellevant aportada per Vinegri³ rau en el fet que només el 3 % dels ciutadans de Mèxic tenen accés a la informació. L'escassa inversió en polítiques educatives nacionals ha condemnat aquests països a un sistema de producció provinent de l'exterior.

La continuïtat del model de les zones franques s'explica, segons Comas Medina,⁴ a partir de la necessitat dels governs de mantenir fluxos continus d'entrada de divises a través de les maquiles i, per tant, s'avenen a mantenir una política fiscal compensatòria per a les multinacionals amb la no instauració de taxes impositives relatives a l'activitat empresarial, etc.

El modelo actual económico de Latinoamérica y Asia está basado en una baja tasa inversiva en materia social y cultural, destacando la destinada a la educación y formación académica de las nuevas generaciones. México, uno de los países con mayor concentración de zonas francas, fracasó en la evaluación internacional de calidad educativa donde los alumnos/as de primaria obtuvieron resultados inferiores a los procedentes de Singapur, Corea, Japón o Hong Kong.

La translación práctica de esto, según los expertos, responde a la proliferación de un sistema económico sustentado sobre las sweatshops donde no se requiere formación académica previa y por lo tanto no se incentiva la formación de los trabajadores/as previa o posterior. Un dato relevante aportada por Vinegri radica en que solo el 3% de ciudadanos/as de México tienen acceso a la información. La escasa inversión en políticas educativas nacionales ha comportado la condena de estos países a un sistema de producción proveniente del exterior.

La continuidad del modelo de las zonas francas se explica, según Comas Medina⁴ a partir de la necesidad de los gobiernos de mantener flujos continuos de entrada de divisas a través de las maquilas y por lo tanto se avienen a mantener una política fiscal compensatoria para las multinacionales con la no instauración de tasas impositivas relativas a la actividad empresarial, etc.

2. Ramírez, R (2002) Las maquilas o la educación? a Cimacnoticias, Mèxic.

3. Citat a opció cita 3.

4. Medina, A (2002) Las maquiladoras en México a <http://www.rcci.net/globalizacion/2002/fg296.htm>

Els treballadors de la regió són objecte d'un dúmping social⁵ perquè sovint no disposen de la formació acadèmica secundària, sinó que només han rebut formació primària bàsica. L'estudi, encapçalat per Perry, assegura que una de les causes del trasllat de les fàbriques de la maquila a l'Àsia ha estat l'elevada formació dels treballadors i els salaris més baixos, la qual cosa combina baixos costos laborals i elevat capital humà (formació superior, capacitat de gestió i ús d'alta tecnologia, etc.), amb la qual cosa s'han maximitzat la producció i els beneficis.

Quin és el resultat?

Les conseqüències a llarg termini d'aquesta situació als països llatinoamericans comporten la hipoteca del futur de les generacions presents i futures. La no-qualificació de la mà d'obra disponible, unida a una manca d'infraestructures governamentals que incentivin i facilitin l'accés a l'educació, comportarà la dependència perpètua del país de l'acció exterior, és a dir, el país no disposarà de la força primària per crear diferents organismes, indústries, sistema sanitari i altres components essencials que assegurin el seu correcte desenvolupament. En les últimes dècades els països del Sud assisteixen al fenomen de la fuga de cervells, ja que tots els individus amb formació acadèmica superior generalment passen a desenvolupar projectes d'investigació al Nord, i disminueix el nombre d'ells que

El dumping social del qual son sujetos de los trabajadores/as de la región generalmente no disponen de la formación académica secundaria sino que sólo han recibido formación primaria básica. El estudio encabezado por Perry, asegura que una de las causas del traslado de las fábricas maquileras hacia Asia ha sido gracias a la elevada formación de los trabajadores/as y los salarios más bajos, lo cual combina bajos costes laborales y elevado capital humano (formación superior, capacidad de gestión y uso de alta tecnología, etc.) maximizando la producción y los beneficios a obtener.

¿Cuál es el resultado?

Las consecuencias a largo plazo de esta situación en los países latinoamericanos comportan la hipoteca del futuro de las generaciones presentes y futuras. La no cualificación de la mano de obra disponible, unida a una falta de infraestructuras gubernamentales que incentiven y faciliten el acceso en la educación, provocará la dependencia perpetua del país de la acción exterior. Es decir, el país no dispondrá de la fuerza primaria para crear diferentes organismos, industrias, sistema sanitario y otros componentes esenciales que aseguren su correcto desarrollo. En las últimas décadas los países del sur asistieron al fenómeno de la fuga de cerebros, ya que todos los individuos con formación académica superior generalmente pasan a desarrollar proyectos de investigación en el norte y disminuye el número de

5. Dúmping social ocorreria quan un país exporta a un preu inferior al valor normal essent aquest el corresponent a condicions laborals que foren èticament acceptables. Però cada país, fins i tot cada persona, pot tenir un concepte diferent sobre què són unes "condicions laborals i socials èticament acceptables" (definició extreta de El dumping social i l'agenda de l'Organització Mundial de Comerç per José M. García Álvarez-Coque i Marina Eguidanos Weyler del Departament d'Economia, Sociologia i Política Agrària de la U.P.V.)

5. El dumping social se daría cuando un país exporta a un precio inferior al valor normal, siendo este el correspondiente a condiciones laborales que fueran éticamente aceptables. Pero cada país, hasta cada persona, puede tener un concepto diferente sobre que son unas "condiciones laborales y sociales éticamente aceptables" (definición extraída de El Dumping Social y la Agenda de la Organización Mundial del Comercio por José M. García Álvarez-Coque y Marina Eguidanos Weyler del Departamento de Economía, Sociología y Política Agraria de la U.P.V.)

opten per retornar al seu país, la qual cosa comporta la perpètua immaduresa de la seva societat i cultura.

ellos que optan por volver a su país, lo cual representa la perpetua inmadurez de su sociedad y cultura.

En les últimes dècades els països del Sud assisteixen al fenomen de la fuga de cervells...

En las últimas décadas los países del sur asistieron al fenómeno de la fuga de cerebros...

Això implica l'atorgament a aquests països d'un model de desenvolupament erroni i condemna el Sud a la relegació permanent de l'estatu quo en què es troben. Un model de desenvolupament sustentat sobre l'esclavitud del segle XXI, sense la interacció adient de tres factors essencials: el capital humà, la tecnologia per al seu desenvolupament i fluxos comercials continus que permetin el desenvolupament i l'intercanvi econòmic perenne.

Esto implica el otorgamiento en estos países de un modelo de desarrollo erróneo y condena al sur a la relegación permanente del statu quo en el cual se encuentran. Un modelo de desarrollo sustentado sobre la esclavitud del siglo XXI, sin la interacción adecuada de tres factores esenciales: el capital humano, la tecnología para su desarrollo y flujos comerciales continuos que permitan el desarrollo y el intercambio económico perenne.

Què són els codis de conducta?

En un principi, els codis de conducta van ser utilitzats com a mecanismes que permetien a les multinacionals continuar exercint la seva activitat, evitant la regulació estatal gràcies a la dotació d'un codi ètic, presumiblement efectiu, que assegurava la regulació laboral i el respecte pels drets humans laborals dels treballadors i treballadores, però que en termes reals estaven exempts de responsabilitat social i validesa efectiva perquè no eren vinculants per a l'empresa, ja que es confirmen com a nous mètodes propis del màrqueting publicitari que impulsa una societat de consum exacerbada.

¿Qué son los códigos de conducta?

En un principio los códigos de conducta fueron utilizados como mecanismos que permitieron a las multinacionales continuar ejerciendo su actividad evitando la regulación estatal gracias a la dotación de un código ético presumiblemente efectivo que aseguraba la regulación laboral y el respeto por los derechos humanos laborales de los trabajadores/as pero que, en términos reales, estaban exentos de la responsabilidad social y validez efectiva en no ser vinculantes para la empresa y que se confirmen como a nuevos métodos propios del marketing publicitario que impulsa una sociedad de consumo exacerbante.

Davant la proliferació de nous moviments associatius, s'ha afavorit una nova concepció dels codis de conducta que s'acosta a la protecció dels drets humans laborals dels treballadors i treballadores de les maquiles o sweatshops (botigues de suor). Això va comportar la incisió d'organismes internacionals com són l'Organització Internacional del Treball (d'ara endavant, OIT) a partir dels convenis, o de les Nacions Unides (ONU), en funció de les declaracions incumbents, afavorint l'establiment d'un mecanisme de control supranacional i sustentat a partir d'un sistema internacional.

Els codis de conducta, doncs, es definiren com l'instrument bàsic que assegura el respecte i el compliment dels convenis de l'OIT. Normatives que han de ser incloses en els codis de conducta a través de la seva regulació i per tant d'obligat compliment. Sota aquesta lògica d'acció, l'Organització Internacional del Treball preveu dos tipus de codis.

La diferència entre els codis de conducta voluntaris i els impulsats des d'ens supranacionals rau en tres factors bàsics. Per una banda, la representativitat dels primers es limita a la voluntat empresarial sense vincular la voluntat de la ciutadania; per l'altra banda, els codis de conducta voluntaris no inclouen una clàusula de compliment obligatori, és a dir, quan son violats no es desencadena un procés sancionador, i, finalment, els codis de conducta produïts en institucions internacionals preveuen sancions que emanen d'una jurisdicció judicial o administrativa.

Ante la proliferación de nuevos movimientos asociativos se ha propiciado una nueva concepción de los códigos de conducta que se acercan a la protección de los derechos humanos laborales de los trabajadores/as de las maquilas o sweatshops. Esto comportó la incisión de organismos internacionales como son la Organización Internacional del Trabajo (de ahora en adelante OIT) a partir de los convenios o las Naciones Unidas (ONU) en función de las declaraciones incumbentes, favoreciendo el establecimiento de un mecanismo de control supranacional y sustentado a partir de un sistema internacional.

Los códigos de conducta, pues, se definirían como el instrumento básico que asegura el respeto y cumplimiento de los convenios de la OIT. Normativas que deben ser incluidas en los códigos de conducta a través de su regulación y por lo tanto de obligado cumplimiento. Bajo esta lógica de acción la Organización Internacional del Trabajo prevé dos tipos de códigos.

La diferencia entre los códigos de conducta voluntarios y los impulsados descendentes supranacionales radica en tres factores básicos. Por una parte, la representatividad de los primeros se limita a la voluntad empresarial sin vincular la voluntad de la ciudadanía, por la otra parte los códigos de conducta voluntarios no incluyen una cláusula del cumplimiento obligatorio; es decir su violación no desencadena un proceso sancionador y finalmente que los códigos de conducta emanados desde instituciones internacionales contemplan sanciones emanadas desde una jurisdicción judicial o administrativa.



Però amb l'aparició dels sindicats i ONG's com a grup d'interès i actor social respectivament en l'escenari econòmic i social de la globalització, la concepció inicial dels codis de conducta assentà una nova tipologia de codis negociats entre l'empresa i els sindicats, entesos com els interlocutors entre la població i el poder econòmic, per tal d'obtenir uns codis de conducta conjunts, els anomenats Acords Marc, els quals en la seva majoria es duen a terme a través de les Federacions Sindicals Internacionals (FSI).

El monitoreig independent: És eficaç?

La pràctica del monitoratge va sorgir en la segona meitat de la dècada dels noranta amb el descobriment, en la societat consumista, de la cara oculta de l'Estat del benestar, suportat sobre les sweatshops que condemnen els països del Sud i els asiàtics al seu subdesenvolupament i a la dependència externa.

Pero con la aparición de los sindicatos y ONG's, la concepción inicial de los códigos de conducta asentaron una nueva tipología de códigos negociados entre la empresa y los sindicatos, entendidos como los interlocutores entre la población y el poder económico para obtener unos códigos de conducta conjuntos, los llamados Acuerdos Marco, los cuales en su mayoría se llevan a cabo a través de las federaciones Sindicales Internacionales (FSI).

El monitoreo independiente: ¿Es eficaz?

La práctica del monitoreo surgió en la segunda mitad de la década de los noventa con el descubrimiento a la sociedad de consumo, de la cara oculta del estado de bienestar, soportado sobre las sweatshops que condenan a los países del sur y a los asiáticos a su subdesarrollo y a la dependencia externa.

De manera genèrica el monitoratge és un esforç destinat a la vigilància del compliment dels drets humans, les lleis laborals nacionals i internacionals (convenis i recomanacions de l'OIT) així com del codi de conducta signat per l'empresa, facilitant la comunicació entre les diverses contraparts implicades, la col·laboració conjunta en la recerca de solucions favorables a tots els actors interventors.

La percepció pràctica d'aquest mecanisme de control distorsiona els preceptes teòrics que van contribuir a la seva fundació, ja que les diverses tipologies sorgides i els interessos de poder han suscitat el seu qüestionament com a instruments realment vàlids.

Això últim es plasma en l'establiment del monitoratge intern, configurat per les mateixes transnacionals, que creen departaments o institucionalitzen el càrrec en mans d'un inspector o director encarregat de la realització d'inspeccions a les fàbriques, encara que en la majoria de casos el monitoratge privat ha estat focus de perllongats debats sobre la seva validesa real. La instauració del monitoratge independent per part d'algunes empreses ha permès constatar els seus problemes. El primer rau, tal com el seu nom indica, en el fet que perquè es dugui a terme cal comptar amb la voluntat real de control de la mateixa empresa, la qual cosa ha afavorit el nomenament d'un inspector de control, que en la pràctica no ha efectuat la seva funció com a tal, de mutu acord amb l'empresa contractant, tot i les condicions d'esclavitud en què produeixen els treballadors.

De forma genèrica el monitoreo es un esfuerzo destinado a la vigilancia del cumplimiento del respeto de los derechos humanos, las leyes laborales nacionales e internacionales (convenios y recomendaciones de la OIT) así como el código de conducta firmado por la empresa, facilitando la comunicación entre las distintas contrapartes implicadas, la colaboración conjunta en la búsqueda de soluciones favorables a todos los actores interventores.

La percepción práctica de este mecanismo de control distorsiona los preceptos teóricos que contribuyeron a su fundación, ya que las diferentes tipologías surgidas y los intereses de poder han suscitado su cuestionamiento como instrumentos realmente válidos.

Esto último se plasma con el establecimiento del monitoreo interno, configurado por las propias transnacionales que crean departamentos o institucionalizan el cargo en manos de un inspector o director encargado de la realización de inspecciones en las fábricas, aunque en la mayoría de los casos el monitoreo privado ha sido el foco de prolongados debates sobre su validez real. La instauración del monitoreo independiente por parte de algunas empresas ha permitido constatar sus problemas. El primero de ellos radica, tal y como su nombre indica, en que para que se lleve a cabo debe contar con la voluntad real de control de la propia empresa, lo cual ha favorecido el nombramiento de un inspector de control que a la práctica no ha efectuado su función como tal de mutuo acuerdo con la propia empresa contratante a pesar de las condiciones de esclavitud en los cuales producen los trabajadores/as.

Per l'altra banda, els treballadors i les treballadores afectats desconeixen l'existència d'un complex jurídic destinat a vetllar pel desenvolupament de la seva activitat fabril. En tercer lloc, quan es contracta una empresa privada especialitzada en el monitoratge, les condicions de les auditories i de la manera de dur a terme el control és pactat entre aquesta i l'empresa contractant fixant els dies de visites, les

preguntes que es realitzaran i els resultats finals que han d'aparèixer en els informes. Per tant, s'ha convergit a anomenar aquesta tipologia com "la guineu que vigila el galliner", ja que, si fou dissenyat per vetllar per les condicions dels

treballadors i treballadores en termes reals, aposta per un nou màrqueting exempt de la violació dels drets laborals i per l'ocultació del rostre i les veus dels explotats i explotades cada dia.

Una nova forma de monitoratge intern està encapçalada pels sindicats presents en les maquilas. Aquesta forma encara no gaudeix d'una àmplia acceptació i per tant els beneficis dels treballadors i treballadores es redueixen a petites

Por otra parte, los trabajadores/as afectados/as desconocen la existencia de un complejo jurídico destinado a velar por el desarrollo de su actividad fabril. En tercer lugar cuando se contrata una empresa privada especializada en el monitoreo las condiciones de las auditorías y la forma de llevar a cabo el control es pactado entre esta y la empresa contratante fijando los días de visita, las

preguntas a realizar y los resultados finales que han de aparecer en los informes. Por lo tanto, se ha convergido en nombrar esta tipología como el "zorro que vigila el gallinero" ya que si fue diseñado para velar por las condiciones de

los trabajadores/as en términos reales apuesta por un nuevo marketing exento de la violación de los derechos laborales y la ocultación del rostro y las voces de los explotados/as cada día.

Una nueva forma de monitoreo interno está encabezada por los sindicatos presentes en las maquilas. Esta forma todavía no goza de una amplia aceptación y por lo tanto los beneficios de los trabajadores/as se reducen a pequeñas medidas



mesures com són l'establiment d'una jornada de 8 hores diàries, el cobrament de les hores extres, un salari digne (sovint els seus salaris no superen els 55 euros mensuals) i un llarg etcètera.

La principal crítica sobre el monitoratge intern rau en les desigualtats de poder existents, perquè les multinacionals al·leguen la necessitat de produir en aquestes condicions laborals per tal d'aconseguir produir a uns costos inferiors i així disminuir el preu final del producte.

Paral·lelament els incentius reals per als productors o productores són inexistents; tan sols els interessa la possibilitat d'estampar un segell que certifiqui que els seus béns no provenen de les zones franques ni dels tallers clandestins. Un dels actuantos dificultadors és el mateix sistema productiu instaurat pel capitalisme avançat, que ha fet proliferar una forma de contractació flexible, basada en la subcontractació en cadena, fent que les auditories no es facin en totes les subseus de les empreses i sovint només es monitoritzin aquelles que momentàniament satisfan la normativa bàsica en els moments de les inspeccions pactades.

como son el establecimiento de una jornada de 8 horas diarias, el cobro de las horas extras, un salario digno (generalmente sus salarios no superan los 55 euros mensuales) y un largo etcétera.

La principal crítica sobre el monitoreo interno radica en las desigualdades de poder existentes porque las multinacionales alegan la necesidad de producir en estas condiciones laborales para conseguir producir a unos costos inferiores y así disminuir el precio final del producto.

Paralelamente los incentivos reales para los productores/as son inexistentes, tan solo les interesa la posibilidad de estampar un sello que certifique que sus bienes no provienen de las zonas francas ni de los talleres clandestinos. Uno de los actuantos dificultadores es el propio sistema productivo instaurado por el capitalismo avanzado, que ha proliferado una forma de contratación flexible, basada en la subcontratación en cadena, haciendo que las auditorías no se hagan en todas las subseudes de las empresas. En la mayoría de los casos solo se monitorean aquellas que, momentáneamente, satisfacen la normativa básica en los momentos de las inspecciones pactadas.

BIBLIOGRAFIA:

Perry, G (2002), Cerrando la brecha entre educación y tecnología, BM.

Feillou, A (2000), Maquilas y desarrollo socioeconómico en Centroamérica.

Ramírez, R (2002), ¿Las maquilas o la educación? en Cimacnoticias, Mèxic.

Medina, A (2002), Las maquiladoras en México.

<http://www.rcci.net/globalizacion/2002/fg296.htm>

Eduardo Tamayo (2000), Globalización y maquilas en ALAI, América Latina en Movimiento pp 11-14.

Janina Fdez. Pacheco, Las mujeres trabajadoras de la maquila en Centroamérica. Oficina Internacional del Trabajo para Centroamérica , Panama y la República Dominicana (Document de la OIT)

Arturo Bronstein (1997), Elementos para un diagnóstico de la relaciones de trabajo en Centroamérica. A Documento sometido ante la 1ª Conferencia Centroamericana del Trabajo, organizada por el Parlamento Centroamericano PAR-LACE 21-22 d'agost de 1997, Guatemala. (Document OIT)

OIT (2002), El trabajo de las mujeres en la industria de las maquilas. Mujer, formación y trabajo, OIT

VVAA (2000), Unidad de Monitoreo y Análisis de las Relaciones Laborales. USAID/SETEFE/MTPS: Informe del Monitoreo de las maquilas y recintos fiscales. El Salvador.

Red Centroamericana de mujeres en solidaridad con trabajadoras de la maquila: El camino de la maquila en Honduras. (document internet.: <http://codemuh.globalnet.hnmaquila.htm>)

Maquila Solidarity Network: Lecciones aprendidas de las maquilas en México: desvelando el mito del Libre Comercio. RSM. Abril 2001 (<http://www.maquilasolidarity.org/espanol/recursos/maquilas/s5maq.htm>)

Edualter: Las zonas francas para exportación: las maquilas. (document internet: <http://www.pangea.org/edualter/material/consumo/maquilas.htm>)

Garcia, j.c (2001), ALCA, maquilas y paraísos fiscales. en Solidarios para el desarrollo, Madrid, abril 2001

Jeffcott, Bob (2000), Códigos de Conducta: de la responsabilidad empresarial al deber social, Fundación BÖll.

Klein N (2000), No Logo: Madrid, Paidós

Molina, N& Carolina, A (2000), El monitoreo independiente en El Salvador, Fundación Böll.

Anner, Mark S. Anner "La Maquila y El Monitoreo Independiente en El Salvador" Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador", San Salvador, mayo 1998

Quinteros, C (2002), Mujer, maquila y organización sindical en Centroamérica, ASE-PROLA, El Salvador.

VVAA (2001), Memorándum: Actualidad sobre Códigos, recurs informàtic:
www.maquilasolidarity.org

VVAA (2001), No violence or strike today en Global Economy, recurso informàtic
www.globalexchange.org

human rights watch (2001), Del Hogar a la Fábrica. Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca. Nueva York.

Fuentes, H (2001), Sindicalismo: actor del sistema de relaciones laborales en Guatemala. Estudio Nacional. Guatemala.

Fuentes, H&Clewes;L (2001), Maquila y Sindicalismo en la Cuenca del Caribe: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana. Proyecto Regional de la Maquila del Consejo Danés de la LO/FTF. Guatemala

ANNER, M.S (1998), La maquila y el monitoreo independiente en El Salvador. GMIES. San Salvador

VVAA (2002), Monitoreo independiente en Guatemala: una iniciativa de la sociedad civil. Conferencia Centroamericana y del Caribe sobre Derechos Laborales en las Zonas Francas y Maquiladoras. ORIT-CIOSL-FITVTC. Guatemala.

Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH): POR UN TRABAJO DIGNO Y JUSTO. Sistematización de la clínica legal para trabajadoras de maquila 2001-2002. Ayuntamiento de Gijón, 2002.

RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA. Un Informe Especial de Coverco: El Código de Conducta de Liz Claiborne Inc. y la Sindicalización de Dos Fábricas Proveedoras en Guatemala. Agosto 2001.

<http://www.maquilasolidarity.org/resources/codes/coverco3esp.htm>

PEACE BRIGADES INTERNATIONAL. Guatemala: Trade Unions and the Maquila Sector.
<http://www.hartford-hwp.com/archives/47/129.html>

UASP (Unidad de Acción Sindical y Popular). Guatemala: Memoria del Silencio.
<http://shr.aas.org/guatemala/ceh/mds/spanish/cap1/intro.html>

HUMAN RIGHTS WATCH. International Standards and Guatemalan Law.
<http://www.hrw.org/reports/2002/guat/guat0102A.jude-02.htm>



**EL PAPER DE L'OIT I LES NORMES
FONAMENTALS DEL TREBALL**
*EL PAPEL DE LA OIT Y LAS NORMAS
FUNDAMENTALES DEL TRABAJO*

Míriam Pozón Ávalo

Des de la seva creació, l'Organització Internacional del Treball ha dirigit els seus esforços cap a l'adopció de normes que ajudin a promoure i a protegir els drets humans en matèria laboral. Entre els seus objectius fonamentals cal destacar els que fan referència a la protecció dels interessos d'homes i dones en el seu lloc de treball, millorar les seves condicions de vida i laborals, i promoure la llibertat d'associació.

Les normes internacionals del treball, elaborades per l'OIT, estan constituïdes per convenis (184 actualment, malgrat que no tots estan vigents) i recomanacions. Els primers són vinculants una vegada han estat ratificats pels Estats.

Hi ha quatre tipus de normes de l'OIT:

- Les anomenades «normes fonamentals» fan referència a principis: llibertat sindical i dret a la negociació col·lectiva; abolició del treball forçós; prohibició de qualsevol tipus de discriminació i igualtat de remuneració; refús del treball infantil.
- Altres normes que tenen a veure amb objectius socials prioritaris: protecció social, protecció de la maternitat en el lloc de treball, etc.
- Algunes normes preveuen les infraestructures indispensables per a l'aplicació de les normes (inspecció del treball, medicina del treball, etc).
- Finalment, certes normes es refereixen a categories precises de treballadors: migrants, construcció, marina mercant, agricultura, etc.

La contínua expansió del mercat mundial de béns i serveis està suscitant una gran preocupació a causa que la desregulació de la competència desemboca

Desde su creación, la Organización Internacional del Trabajo ha dirigido sus esfuerzos hacia la adopción de normas que ayuden a promover y a proteger los derechos humanos en materia laboral. Entre sus objetivos fundamentales cabe destacar los que conciernen a la protección de los intereses de hombres y mujeres en su lugar de trabajo, mejorar sus condiciones de vida y laborales, y promover la libertad de asociación.

Las normas internacionales del trabajo, elaboradas por la OIT, consisten en convenios (184 actualmente, aunque no todos están vigentes), y recomendaciones. Los primeros son vinculantes una vez que los Estados los hayan ratificado.

Existen cuatro tipos de normas de la OIT:

- *Las llamadas "normas fundamentales" conciernen principios: libertad sindical y derecho a la negociación colectiva; abolición del trabajo forzoso; prohibición de toda discriminación e igualdad de remuneración; rechazo del trabajo infantil.*
- *Otras normas tienen que ver con objetivos sociales prioritarios: protección social, protección de la maternidad en el trabajo, etc.*
- *Algunas normas prevén las infraestructuras indispensables para la aplicación de las normas (inspección del trabajo, medicina del trabajo, etc).*
- *Finalmente, ciertas normas se refieren a categorías precisas de trabajadores: migrantes, construcción, marina mercante, agricultura, etc.*

La continua expansión del mercado mundial de bienes y servicios está suscitando una gran preocupación debido a que la desregulación de la competencia desem-

en un deteriorament de les condicions de treball i en un menyspreu dels drets bàsics dels treballadors. Per aquest motiu, es va acordar internacionalment que per «Normes Fonamentals del Treball» s'entengués un paquet de vuit convenis clau de l'OIT, coneguts també com a «Clàusula Social», que constituïssin la pedra angular dels drets humans en el lloc de treball. Com a tals, varen ser subscrits per la Cimera Mundial de les Nacions Unides sobre Societat i Desenvolupament, celebrada a Copenhague l'any 1995.

Aquests vuit convenis clau de l'OIT tracten sobre la protecció de quatre drets humans fonamentals en el lloc de treball:

- Dret a afiliar-se al sindicat que es desitgi i a organitzar-se col·lectivament.
- Dret a romandre lliure d'esclavatge i de treball forçós.
- Dret a la pròpia infància.
- Dret a la no discriminació per motius de sexe, raça, color, religió, opinions polítiques, nacionalitat o pertanyença a una determinada ètnia.

boca en un deterioro de las condiciones de trabajo y en un menoscabo de los derechos básicos de los trabajadores. Por ello, se acordó a nivel internacional que por "Normas Fundamentales del Trabajo", se entendiera un paquete de ocho Convenios Clave de la OIT, también conocidos como "Cláusula Social", que constituyeran la piedra angular de los derechos humanos en el lugar de trabajo. Como tales, fueron suscritos por la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre Sociedad y Desarrollo, celebrada en Copenhague en 1955.

Estos ocho Convenios Clave de la OIT tratan sobre la protección de cuatro derechos humanos fundamentales en el lugar de trabajo:

- *Derecho a afiliarse al sindicato que se desee y a organizarse colectivamente.*
- *Derecho a estar libre de esclavitud y de trabajo forzoso.*
- *Derecho a la propia infancia.*
- *Derecho a la no discriminación por motivos de sexo, raza, color, religión, opiniones políticas, nacionalidad o pertenencia a una determinada etnia.*



Normes Fonamentals del Treball / Normas Fundamentales del Trabajo

<p>CONVENI 87 (1948)</p>	<p>Llibertat sindical i negociació col·lectiva Aquest text garanteix als treballadors i als empresaris el dret a constituir associacions partint de la seva lliure elecció i a afiliar-s'hi sense l'autorització prèvia dels poders públics. Implícitament es garanteix també el dret a no afiliar-se. Aquest conveni es tradueix en un dret humà més global: la llibertat d'associació. Fins ara, ha estat ratificat per 139 dels 175 Estats membres de l'OIT.</p> <p><i>Libertad sindical y negociación colectiva</i> Este texto garantiza a los trabajadores y a los empresarios el derecho a constituir asociaciones de su libre elección y a afiliarse a ellas sin la autorización previa de los poderes públicos. Implícitamente se garantiza también el derecho a no afiliarse. Este convenio se traduce en un derecho humano más global: la libertad de asociación. Este convenio, hasta la fecha, ha sido ratificado por 139 de los 175 Estados miembros de la OIT.</p>
<p>CONVENI 98 (1949)</p>	<p>Aquest conveni dóna a les associacions d'empresaris i treballadors no sols el dret de viure lliurement, sinó també d'actuar. Prohibeix qualsevol acció de discriminació antisindical; promou la negociació col·lectiva i protegeix les organitzacions de les ingerències externes. Aquest conveni ha estat ratificat per 151 països.</p> <p><i>Este convenio da a las asociaciones de empresarios y trabajadores no sólo el derecho a vivir libremente, sino también a actuar. Prohíbe cualquier acción de discriminación antisindical; alienta a la negociación colectiva y protege a las organizaciones contra ingerencias externas. Este convenio ha sido ratificado por 151 países.</i></p>
<p>CONVENI 29 (1930)</p>	<p>Treball forçós Exceptuant alguns casos, com ara el servei militar i algunes tradicions comunitàries, aquest conveni busca l'abolició de la pràctica del treball forçós o obligatori, incloent-hi l'esclavatge. El text va ser redactat prioritàriament pels països en vies de desenvolupament. Ha estat ratificat fins ara per 160 països.</p> <p><i>Trabajo forzoso</i> Salvo excepciones, como el servicio militar, las cárceles y algunas tradiciones comunitarias, este convenio busca la abolición de la práctica del trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo la esclavitud. El texto fue redactado prioritariamente para los países en vías de desarrollo. Ha sido ratificado hasta hoy por 160 países.</p>
<p>CONVENI 105 (1957)</p>	<p>Aquest text complementa l'anterior, fent referència especialment al treball forçós utilitzat com a càstig (disciplina en el treball, educació política, etc.). Aquest conveni ha estat ratificat per 160 països.</p> <p><i>Este texto complementa el anterior, refiriéndose especialmente al trabajo forzoso usado como castigo (disciplina en el trabajo, educación política, etc.). Este convenio ha sido ratificado por 157 países.</i></p>

CONVENI 138 (1973)	<p>Treball infantil Aquest text general (n'hi ha d'altres de més específics per a certs oficis) fixa una edat mínima d'admissió en el treball, la qual no ha de ser inferior a l'edat del final de l'escolarització obligatòria. Preveu algunes excepcions. Aquest conveni ha estat ratificat per 116 països.</p> <p><i>Trabajo infantil</i> <i>Este texto general (existen otros más específicos para ciertos oficios), fija una edad mínima de admisión en el empleo, la cual no debe ser inferior a la edad del final de la escolaridad obligatoria. Prevé algunas excepciones. Este convenio ha sido ratificado por 116 países.</i></p>
CONVENI 182 (1999)	<p>És el conveni fonamental més recent. De la mateixa manera que l'anterior, no prohibeix formalment el treball infantil. Després de moltes negociacions, es va aconseguir que indogués mesures destinades a posar fi a les pitjors formes de treball infantil (prostitució, explotació, etc.). Aquest conveni, fins al dia d'avui, ja ha estat ratificat per 116 països.</p> <p><i>Es el más reciente convenio fundamental. Al igual que el anterior, no prohíbe formalmente el trabajo infantil. Después de muchas negociaciones, se logró que incluyera medidas destinadas a poner fin a las peores formas de trabajo infantil (prostitución, explotación, etc). Este convenio, hasta la fecha, ya ha sido ratificado por 116 países.</i></p>
CONVENI 100 (1951)	<p>Igualtat i no discriminació Aquest conveni consagra el principi de la igualtat de remuneració entre homes i dones per una feina del mateix valor, així com també la igualtat d'avantatges. Ha estat ratificat per 156 països.</p> <p><i>Igualdad y no discriminación</i> <i>Este convenio consagra el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres para un trabajo del mismo valor, así como la igualdad de ventajas. Ha sido ratificado por 156 países.</i></p>
CONVENI 111 (1958)	<p>Aquest text busca l'eliminació de tota discriminació en el lloc de treball (contractació i condicions de treball), ja sigui per diferències de sexe, color, religió, opinió política, origen nacional, etc. Tendeix també a promoure la igualtat en les oportunitats i el tracte. Aquest conveni, fins al dia d'avui, ha estat ratificat per 154 països.</p> <p><i>Este texto busca la eliminación de toda discriminación en el empleo (contratación y condiciones de trabajo), sea por diferencias de sexo, color, religión, opinión política, origen nacional, etc. Tiende también a promover la igualdad de oportunidad y trato. Este convenio, hasta hoy, ha sido ratificado por 154 países.</i></p>

L'OIT ha estat el fòrum més adequat per a l'establiment de normes, així com per al seu control i supervisió, però no té poder sancionador i, per tant, no té capacitat d'actuació pel que fa a la posada en pràctica d'aquestes normes.

La OIT ha sido el foro más adecuado para el establecimiento de normas, así como para su control y supervisión, pero carece de poder sancionador y, por tanto, no tiene capacidad de actuación en lo referente a la puesta en práctica de dichas normas.

El nucli del sistema OIT és un article de la seva constitució que estipula que cada govern d'un Estat membre ha d'informar periòdicament l'OIT sobre com s'està portant a terme l'aplicació dels convenis que ha ratificat. L'òrgan directiu de l'OIT decideix també cada any la sol·licitud d'informes als diferents governs sobre els convenis que no han ratificat, i així disposa d'una oportunitat per mesurar fins a quin punt es respecten els convenis no ratificats, i de determinar quins són els obstacles perquè es porti a terme la ratificació pertinent.

També hi ha procediments per a la presentació de denúncies contra els governs, referents tant als convenis ratificats com als que no ho estan. Aquests procediments funcionen adequadament en aquells casos en què el govern en qüestió es presta a cooperar, però manquen d'eficàcia quan es tracta de governs que condonen o cometen abusos greus en l'àmbit dels drets dels treballadors. L'any 1998, l'OIT va aprovar una Declaració de Principis referent als Drets Fonamentals en el Treball que obliga tots els estats membres de l'OIT, sense tenir en compte si han ratificat els seus vuit Convenis Clau, a complir aquesta nova declaració. Aquesta declaració reforça l'interès de l'OIT pels drets fonamentals en el lloc de treball i va obtenir una gran acollida per part dels sindicats i les ONG.

Cal destacar que l'OIT, des de la seva mateixa creació, ha posat èmfasi en la defensa dels treballadors i treballadores i en l'establiment d'un marc de protecció per a ells, en especial en l'àmbit industrial.

El núcleo del sistema OIT es un artículo de su constitución que estipula que cada gobierno de un estado miembro tiene que informar periódicamente a la OIT acerca de cómo está llevando a cabo la aplicación de los convenios que ha ratificado. El órgano directivo de la OIT decide asimismo cada año, la solicitud de informes a los distintos gobiernos sobre los convenios que no han ratificado, disponiendo así de una oportunidad de medir hasta qué punto se respetan los convenios no ratificados, y de determinar cuáles son los obstáculos para que se lleve a cabo dicha ratificación.

También existen procedimientos para la presentación de denuncias contra los gobiernos, referentes tanto a los convenios ratificados como a los no ratificados. Estos procedimientos funcionan bien en aquellos casos en los que el gobierno en cuestión se presta a cooperar, pero carecen de eficacia alguna cuando se trata de gobiernos que condonan o cometen graves abusos en el ámbito de los derechos de los trabajadores. En el año 1998, la OIT aprobó una Declaración de Principios referente a los Derechos Fundamentales en el Trabajo que obliga a todos los estados miembros de la OIT, sin tener en cuenta si han ratificado sus ocho Convenios Clave, a cumplir con esta nueva declaración. Esta declaración refuerza el interés de la OIT por los derechos fundamentales en el trabajo y obtuvo una gran acogida por parte de los sindicatos y las ONGs.

Cabe destacar que la OIT, desde su misma creación, ha puesto énfasis en la defensa de los trabajadores y trabajadoras y en el establecimiento de un marco de protección hacia éstos, en especial en el ámbito industrial.

Amb el transcurs dels anys, es varen anar incorporant diferents convenis, que en l'actualitat proporcionen aquest marc legal de protecció als treballadors; malgrat tot, moltes dècades després de la creació d'aquesta organització, es pot constatar, no tant l'absència de ratificacions dels convenis, sinó el no compliment i la total violació de les obligacions contraïdes pels governs, incloent-hi les obligacions referents als drets fonamentals de la persona humana. L'Amèrica Llatina és tal vegada el continent del món que ha presenciat més canvis en els seus documents legals, tant en les constitucions com en els codis de treball, però també és el continent on més habitualment se segueixen observant violacions dels drets i llibertats fonamentals.

Con el transcurso de los años, se fueron incorporando distintos convenios que en la actualidad brindan ese marco legal de protección a los trabajadores; sin embargo, muchas décadas después de la creación de esta organización, se puede constatar no tanto la ausencia de ratificaciones de los convenios, sino el no-cumplimiento y la total violación de las obligaciones contraídas por los gobiernos, incluyendo las obligaciones referidas a los derechos fundamentales de la persona humana. América Latina es quizás el continente en el mundo que ha presenciado más cambios en sus documentos legales, tanto en las Constituciones como en los Códigos de Trabajo, pero también donde se siguen presenciando más atropellos a los derechos y libertades fundamentales.

L'Amèrica Llatina és tal vegada el continent del món que ha presenciat més canvis en els seus documents legals...

América Latina es tal vez el continente del mundo que ha presenciado mas cambios en sus documentos legales...

En el cas concret dels treballadors i treballadores de maquila, de la mateixa manera que en molts altres sectors, es dona un gran desconeixement pel que fa als seus drets laborals i, especialment, dels procediments per portar-los a terme, afegit a una por real el fet de ser acomiadats o intimidats en el cas d'intentar sindicalitzar-se. Per a aquests homes i dones, la percepció sobre els problemes laborals més freqüents difereix en relació amb el gènere: per a les treballadores, el problema prioritari són les lluites pels increments salarials, seguit pel respecte dels drets de la maternitat.

En el caso concreto de los trabajadores y trabajadoras de maquila, igual que en muchos otros sectores, se da un gran desconocimiento hacia sus derechos laborales y especialmente, de los procedimientos para llevarlos a cabo, añadido a un temor real el hecho de ser despedidos u hostigados en el caso de intentar sindicalizarse. Para estos hombres y mujeres, la percepción sobre los problemas laborales más frecuentes difiere de acuerdo al género: para las trabajadoras, el problema prioritario son las luchas por incrementos salariales, seguido por el respeto a los derechos de la maternidad.

La major part d'elles no coneix cap tipus de conveni internacional, així com tampoc tenen cap coneixement de la normativa laboral dels seus propis països.

Està pràcticament generalitzada la percepció que el major obstacle per poder gaudir dels drets laborals és el seu desconeixement. Aquest fet planteja la necessitat de divulgar els drets laborals bàsics, així com també els mecanismes per fer-los efectius.

La mayor parte de ellas no conocen ningún tipo de Convenio Internacional, así como tampoco tienen conocimiento de la normativa laboral de sus propios países.

Es prácticamente generalizada la percepción sobre que el mayor obstáculo para el goce de los derechos laborales es el desconocimiento de los mismos. Esto plantea la necesidad de divulgar los derechos laborales básicos, así como los mecanismos para hacerlos efectivos.



LEGISLACIÓ LABORAL NACIONAL
LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL

El mercat laboral de l'Amèrica Llatina presenta una situació crítica, amb un deteriorament dramàtic de les condicions de treball, juntament amb un fort increment de l'atur i de l'economia submergida. Els pronòstics més favorables de recuperació econòmica que varen realitzar organismes internacionals fa unes quantes dècades, es varen acabar manifestant en pocs països i no hi va haver una correlació amb la millora en les condicions de treball.

Les polítiques d'ajustament macroeconòmiques i la reconversió productiva que es realitzen als països llatinoamericans s'han traduït en canvis significatius de la legislació laboral i l'organització del treball, mitjançant la reducció de costos de la mà d'obra, protegint les contractacions temporals, l'extensió de les causes de fi del contracte, la reducció de les indemnitzacions per acomiadament i la limitació del dret de vaga.

A principis de la dècada dels noranta, i a causa d'una fase de recessió generalitzada en l'economia mundial, s'instal·la en aquests països una situació d'important inestabilitat i precarietat de la feina; l'any 1999, en un document de l'OIT, s'afirma que «molts treballadors de la regió es troben atrapats en un cercle viciós d'inseguretat econòmica, inseguretat laboral i inseguretat social». Al llarg d'aquesta dècada s'han vist greument afectades les formes de negociació col·lectiva i el procés d'afiliació sindical dels treballadors i treballadores, que, com a resultat, ha produït el debilitament general dels drets laborals i de la base organitzativa del moviment dels treballadors.

El mercado laboral de América Central presenta una situación crítica con un deterioro dramático de las condiciones de trabajo, con aumento del desempleo y subempleo. Los pronósticos alentadores de recuperación económica que realizaron organismos internacionales hace unas décadas, se acabaron manifestando en pocos países y no existió correlación con la mejora en las condiciones de trabajo.

Las políticas de ajuste macroeconómicas y la reconversión productiva que se realizan en los países latinoamericanos, se han manifestado en cambios significativos de la legislación laboral y la organización del trabajo, por medio de la reducción de costes de mano de obra, protegiendo las contrataciones temporales, la extensión de las causas de término de contrato, la reducción de las indemnizaciones por despido y la limitación del derecho de huelga.

A principios de la década de los noventa, y debido a una fase de recesión generalizada en la economía mundial, se instala en estos países una situación de importante inestabilidad y precariedad del empleo; en el año 1999 en un documento de la OIT se afirma que "muchos trabajadores de la región se encuentran atrapados en un círculo vicioso de inseguridad económica, inseguridad laboral e inseguridad social". Durante esta década se han visto gravemente afectadas las formas de negociación colectiva y el proceso de afiliación sindical de los trabajadores y trabajadoras, que como resultado ha producido el debilitamiento general de los derechos laborales y de la base organizativa del movimiento de trabajadores.

El Salvador

La reforma de l'actual codi de treball d'El Salvador, que data del 1972, fou adoptada l'any 1994 sobre la base d'un projecte que l'OIT havia sotmès a un fòrum tripartit de la concertació econòmica i social a l'octubre de l'any anterior. Aquesta reforma va permetre la ratificació per part d'El Salvador de no menys de catorze convenis de l'OIT. Molt inspirada en la doctrina de la Comissió d'Experts i del Comitè de Llibertat Sindical de l'OIT, la reforma va fer especial èmfasi en les relacions col·lectives de treball, introduint nombroses disposicions que varen ampliar molt considerablement l'espai per a les relacions col·lectives autònomes.

El Salvador

La reforma del actual Código de Trabajo de El Salvador, que data de 1972, fue adoptada en 1994 sobre la base de un proyecto que la OIT había sometido a un Foro tripartito de la Concertación Económica y Social en octubre del año anterior. Esta reforma permitió la ratificación por El Salvador de nada menos que catorce convenios de la OIT. Muy inspirada en la doctrina de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical de la OIT, la reforma hizo especial hincapié en las relaciones colectivas de trabajo, introduciendo numerosas disposiciones que ampliaron muy considerablemente el espacio para las relaciones colectivas autónomas.

...ratificació per part d'El Salvador de no menys de catorze convenis de l'OIT.

...ratificación por El Salvador de nada menos que catorce convenios de la OIT.

En particular va derogar les disposicions del codi que impedièn la sindicalització rural, va facilitar la constitució de sindicats i va limitar la ingerència de les autoritats públiques en la seva vida interna. A més, va ampliar les facultats de les federacions i confederacions de treballadors; d'aquesta manera, el nou codi especifica que aquestes disposaran d'«els drets que els siguin conferits pels seus estatuts». En matèria del dret de vaga, va reduir les majories exigides per a la seva declaració i va disposar de manera explícita que «es presumeix que és legal mentre la seva il·legalitat no hagi estat expressament declarada», fet que ha de ser matèria de decisió judicial a petició de la part interessada.

En particular derogó las disposiciones del Código que impedían la sindicalización rural, facilitó la constitución de sindicatos y limitó la injerencia de las autoridades públicas en la vida interna de los mismos. Además, amplió las facultades de las federaciones y confederaciones de trabajadores; así el nuevo código especifica que las mismas tendrán “los derechos que les confieran sus Estatutos”. En materia de derecho de huelga, redujo las mayorías exigidas para su declaración y dispuso de manera explícita que “se presume que es legal mientras su ilegalidad no haya sido expresamente declarada”, lo que debe ser materia de decisión judicial a petición de parte interesada.

Tot i que les reformes que va aportar en matèria de relacions individuals de treball són força menys espectaculars que en matèria de relacions col·lectives, cal destacar, dins d'aquestes, la millora de la protecció de la maternitat, l'eliminació de restriccions anacròniques en l'àmbit del treball per a les dones, l'increment de les indemnitzacions per acomiadament injustificat i la incorporació dels aprenents a l'àmbit de l'aplicació del codi.

Guatemala

Les últimes reformes del codi laboral guatemalenc són de l'any 2001, en el qual varen tenir lloc certes millores en la seva legislació laboral, en gran mesura a causa de la pressió exercida per l'OIT, i també com a resultat de les amenaces dels Estats Units que si no es complien les normes de l'OIT es retiraria el país del seu Sistema de Preferències Generalitzades.

Des de la reforma de l'any 1992, els drets de sindicalització i de negociació col·lectiva s'havien vist afectats per nombroses restriccions, algunes de les quals varen ser derogades en les reformes de l'any 2001⁶. Entre les restriccions legals que es varen suprimir n'hi trobem algunes com ara la supressió de la vigilància estricta sobre els sindicats per part de l'Executiu, la disposició que ordenava detenir i empresonar tots aquells que intentessin públicament portar a terme una vaga o una parada il·legal, l'exigència de ser guatemalenc d'origen i de ser treballador actiu de

Aunque las reformas que aportó en materia de relaciones individuales de trabajo son menos espectaculares que en materia de relaciones colectivas, se debe destacar, dentro de ellas, la mejora de la protección de la maternidad, la eliminación de restricciones anacrónicas al trabajo de la mujer, el incremento de las indemnizaciones por despido injustificado y la incorporación de los aprendices al ámbito de aplicación del Código.

Guatemala

Las últimas reformas del Código Laboral guatemalteco datan del año 2001, en el que se dieron ciertas mejoras en su legislación laboral, en gran medida a causa de la presión ejercida por la OIT, y también como resultado de las amenazas de Estados Unidos de que si no se cumplían las normas de la OIT se retiraría al país de su Sistema Generalizado de Preferencias.

Desde la reforma del año 1992, los derechos de sindicalización y de negociación colectiva se habían visto afectados por numerosas restricciones, algunas de las cuales fueron derogadas en las reformas de 2001⁶. Algunas de las restricciones legales que se suprimieron fueron tales como la vigilancia estricta sobre los sindicatos por parte del Ejecutivo, la disposición que ordenaba detener y enjuiciar a los que intentan públicamente una huelga o paro ilegal, la exigencia de ser guatemalteco de origen y de ser trabajador activo de la empresa para poder ser elegido dirigen-

6. CIOSL (2002:102).

l'empresa per poder ser escollit com a dirigent sindical, i s'apròva la derogació del requisit, per declarar una vaga legal, de ser com a mínim les dues terceres parts de les persones que treballen a l'empresa, que és substituït per la meitat més un del total de treballadors. A més, a partir de les reformes, el codi laboral passarà a aplicar-se també a les zones franques, i els sindicats podran afiliar-se a confederacions internacionals.

Malgrat tot, encara no s'han observat canvis significatius després de la reforma de la legislació laboral. Fins ara, l'exercici dels drets sindicals segueix estant obstaculitzat a causa de l'hostilitat envers els sindicats i les mancances i la passivitat del sistema legal. La intimidació als sindicalistes per part dels empresaris és un fet força comú i usualment no és sancionat. Fins i tot en els casos en què els empresaris reconeixen el sindicat i accepten negociar, hi ha una tendència a ignorar els convenis col·lectius. El mateix Ministeri de Treball n'és un exemple molt clarificador, ja que l'any 2000 es va negar a negociar un nou conveni col·lectiu amb el sindicat dels seus treballadors, el SIGEMITRAB.

Per altra banda, bastants anys després de la celebració de la Cumbre Social i els Acuerdos de Paz, en la pràctica persisteix la discriminació per motius de religió, sexe, edat, estat de salut, grup ètnic i discapacitat. En els últims anys s'han promogut iniciatives de lleis que tracten de protegir els nens, els joves i les dones treballadores i treballadores de casa particular davant de l'assetjament sexual, però han trobat una forta resistència per part de grups conservadors amb gran influència en la política nacional.

te sindical, y se aprueba la derogación del requisito para declarar una huelga legal, de constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la empresa, que es sustituido por la mitad más uno de los trabajadores. Además, a partir de las reformas, el Código Laboral pasará a aplicarse también en las zonas francas, y los sindicatos podrán afiliarse a confederaciones internacionales.

A pesar de todo, aún no se han observado cambios significativos tras la reforma de la legislación laboral. Hasta ahora el ejercicio de los derechos sindicales sigue entorpecido por la hostilidad a los sindicatos y a las carencias y la pasividad del sistema legal. La intimidación de los sindicalistas por parte de los empresarios es algo común y usualmente no es sancionada. Incluso en los casos en los que los empresarios reconocen el sindicato y aceptan negociar, existe una tendencia a ignorar los convenios colectivos. El mismo Ministerio de Trabajo es un claro ejemplo al respecto, habiéndose negado en el año 2000 a negociar un nuevo convenio colectivo con el sindicato de sus trabajadores, el SIGEMITRAB.

Por otra parte, varios años después de la celebración de la Cumbre Social y los Acuerdos de Paz, en la práctica persiste la discriminación por religión, sexo, edad, estado de salud, grupo étnico y discapacidad. En los últimos años se han promovido iniciativas de leyes que tratan de proteger a los niños, jóvenes, mujeres trabajadoras contra el acoso sexual y trabajadoras de casas particulares, encontrándose una fuerte resistencia de grupos conservadores con gran influencia en la política nacional.

Guatemala ha ratificat 70 convenis internacionals de treball promoguts per l'OIT, així com altres instruments jurídics, els quals s'han incorporat a la pròpia legislació nacional, però, de la mateixa manera que en els països veïns, la seva aplicació és encoberta per la impunitat imperant en el país.

Guatemala ha ratificado 70 convenios internacionales de trabajo promovidos por la OIT, así como otros instrumentos jurídicos, los cuales se incorporan a la legislación nacional, pero, igual que ocurre en sus países vecinos, su aplicación es cubierta por el manto de impunidad imperante en el país.



En contraposició als compromisos assumits en la Cumbre Social, s'ha pretès reformar el Sistema de Seguretat Social, que en cas de concretar-se, reduiria encara més la baixa cobertura existent, desprotegint els treballadors formals. Resulta evident l'absència de política laboral en aquest país, observant-se en els últims anys la supressió de més de 30.000 llocs de treball només en el sector públic. No s'han creat centres d'investigació destinats a la promoció de llocs de treball productius, ni per a l'anàlisi dels problemes derivats de l'atur, o programes per incentivar l'ocupació. No obstant això, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social té algunes iniciatives, però no compta amb el suport polític necessari per desenvolupar-les.

En contraposición a los compromisos asumidos en la Cumbre Social, se ha pretendido reformar el Sistema de Seguridad Social, lo cual de concretarse, reduciría aún más la baja cobertura existente, desprotegiendo a los trabajadores formales. Resulta evidente la ausencia de política laboral en el Estado, observándose en los últimos años la supresión de más de 30.000 puestos de trabajo solamente en el sector público. No se han creado centros de investigación para la promoción de empleos productivos, ni para el análisis de los problemas del desempleo o programas para incentivar el empleo. No obstante, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene algunas iniciativas, pero no cuenta con el respaldo político para desarrollarlas.

La manca d'una política laboral es concreta en la tímida difusió sobre l'abolició del treball infantil, en la poca supervisió per part del Ministerio de Trabajo i de l'Institut Guatemalteco de Seguridad Social en relació amb la higiene i la seguretat en els llocs de treball. Es continua amb l'absència d'una política de gènere en els programes que fins ara s'han impulsat, i l'increment d'empreses professionals de contractistes i subcontractistes amb la modalitat de contractes civils per a feines tècniques i professionals en l'Estat no garanteix els drets laborals i socials del treballador.

Hondures

L'actual codi de treball, sense incloure les seves reformes posteriors, va ser aprovat pel Congreso nacional el 19 de maig de 1959 durant el govern liberal de Ramón Villeda Morales. Del 1960 al 1965, aquest ordenament jurídic va patir diversos canvis i interpretacions, començant pel règim colpista d'Oswaldo López Arellano, fins a concloure en la gestió de Carlos Roberto Reina.

L'última reforma aprovada pel poder legislatiu el 1965 va establir el pagament del catorzè mes com un dret per a tots els empleats del sector públic i el privat, i el termini d'aquest pagament es va estipular per al mes de juny, en les mateixes condicions que el tretzè mes en concepte d'estrenes.

La falta de una política laboral se concreta en la tímida difusión sobre la abolición del trabajo infantil, en la poca supervisión por parte del Ministerio de Trabajo y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con relación a higiene y seguridad en los puestos de trabajo. Se continúa con la ausencia de una política de género en los programas que hasta ahora se han impulsado, y el auge de empresas profesionales de contratistas y subcontratistas con la modalidad de contratos civiles para trabajos técnicos y profesionales en el Estado, no garantizan los derechos laborales y sociales del trabajador.

Honduras

El actual Código de Trabajo, sin incluir sus reformas posteriores, fue aprobado por el Congreso Nacional el 19 de mayo de 1959 durante el gobierno liberal de Ramón Villeda Morales. De 1960 a 1995, este ordenamiento jurídico sufrió cambios e interpretaciones, empezando desde el régimen golpista de Oswaldo López Arellano hasta concluir en la gestión de Carlos Roberto Reina.

La última reforma aprobada por el Poder Legislativo en 1965 estableció el pago del décimo cuarto mes como un derecho para todos los empleados del sector público y privado, cuyo tiempo de pago se estipuló en el mes de junio en las mismas condiciones que el décimo tercer mes en concepto de aguinaldo.

...el pagament del catorzè mes com un dret per a tots els empleats...

...el pago del décimo cuarto mes como un derecho para todos los empleados...

Una de les parts concertades de la legislació és la que garanteix de forma expressa als assalariats el seu lliure dret a l'associació professional, a la negociació col·lectiva, a la sindicalització, així com a les aturades i a la vaga en els termes prescrits per la Constitució de la República.

En la reforma es va considerar, mitjançant una nova redacció, que en cas de conflicte sobre l'aplicació de les normes vigents de treball, prevaldrà la que més afavoreixi el treballador, i aquesta norma haurà d'aplicar-se-li en la seva totalitat.

Els punts en desacord se centren en tot allò que fa referència al sostre del pagament per cessació⁷, el pagament extraordinari per vacances, la pretensió d'incloure el terme «pacte col·lectiu», i la tipificació com a delictes dels actes atemptatoris contra la llibertat sindical.

Nicaragua

Nicaragua va adoptar l'any 1996 el seu codi de treball, després d'un llarg tràmit parlamentari i un veto parcial del poder executiu. Aquest codi, que compta amb 407 articles, està dividit en dos llibres, que tracten respectivament del dret substantiu i del procesal. Els tretze títols del Llibre Primer tracten respectivament les disposicions generals: dret individual del treball, jornades de treball, descansos, permisos i vacances, salari, higiene i

Una de las partes concertadas de la legislación es la que garantiza en forma expresa a los asalariados su libre derecho a la asociación profesional, negociación colectiva, la sindicalización, así como al paro y a la huelga en los términos prescritos por la Constitución de la República.

En la reforma se contempló mediante una nueva redacción, que en caso de conflicto sobre la aplicación de las normas vigentes de trabajo, prevalecerá la que más favorezca al trabajador, y esta norma deberá aplicarse a éste en su totalidad.

Los puntos en desacuerdo se centran en lo que se refiere al techo por pago de cesantía⁷, el pago extraordinario por vacaciones, la pretensión de incluir el término "pacto colectivo", y la tipificación de delito a los actos atentatorios a la libertad sindical.

Nicaragua

Nicaragua adoptó en 1996 el más reciente Código de Trabajo de América Latina, después de un largo trámite parlamentario y un veto parcial del Poder Ejecutivo. Este Código, que cuenta con 407 artículos, está dividido en dos Libros, que tratan respectivamente del derecho sustantivo y del procesal. Los trece títulos del Libro Primero tratan respectivamente de las disposiciones generales: derecho individual del trabajo, jornadas de trabajo, descansos, permisos y vacaciones, salario, higiene y

7. Això significa que si un treballador compta amb més de 30 anys treballant en una empresa, en el moment de ser cesat per les causes que fossin, comptarà amb el dret de rebre per auxili de cesantia un mes de salari per cada any treballat.

7. Esto significa que si un trabajador cuenta con más de 30 años trabajando en una empresa, en el momento de ser cesado por las causas que fueran, contará con el derecho a recibir por auxilio de cesantía un mes de salario por cada año trabajado.

seguretat ocupacionals i riscos professionals, treball dels nens, les nenes i els adolescents, el treball de les dones, règims especials, relacions col·lectives de treball, dret en gestió dels treballadors (amb un sol article) i disciplina laboral. En el Llibre Segon es tracta la judicatura del treball, els procediments laborals, especialment en cas de conflictes col·lectius.

Es tracta d'un codi de tall clàssic, en el qual predominen les disposicions dirigides a protegir el treballador. Malgrat tot, també conté diverses disposicions que tenen en compte les necessitats de l'empresa, com ara la possibilitat de suspendre l'activitat per motius econòmics o tècnics, o bé per falta de primera matèria, o la facultat de contractar treballadors mitjançant un contracte amb un determinat termini, sense mínims ni màxims, excepte per la limitació que només pot ser prorrogat dues vegades. Alhora, la indemnització per acomiadament injustificat està limitada a un mes de salari per cadascun dels tres primers mesos de treball, i a vint dies pels mesos següents, amb un màxim de cinc mesos de salaris, que per tant és un dels més baixos de tot el continent americà.

Per altra banda, l'empresari no té l'obligació de donar un preavis en cas de finalització del contracte, però sí que està obligat a fer-ho el treballador, comptant amb un termini màxim de quinze dies. El reintegrament del treballador acomiadat de forma injustificada és excepcional, limitat als acomiadaments en violació de les disposicions prohibitives del codi, o quan constitueixi un acte que «restrin-

seguridad ocupacionales y riesgos profesionales, trabajo de los niños, niñas y adolescentes, trabajo de las mujeres, regímenes especiales, relaciones colectivas de trabajo, derecho de gestión de los trabajadores (con un sólo artículo), y disciplina laboral. En el Libro Segundo se trata la judicatura de trabajo, los procedimientos laborales especialmente en caso de conflictos colectivos.

Se trata de un código de corte clásico, en el que predominan las disposiciones dirigidas a proteger al trabajador. Sin embargo, también contiene bastantes disposiciones que tienen en cuenta las necesidades de la empresa, como la posibilidad de suspender la actividad por motivos económicos o técnicos, o por falta de materia prima, o la facultad de contratar trabajadores mediante un contrato a plazo determinado, sin mínimos ni máximos, excepto por la limitación de que sólo puede ser prorrogado dos veces. A su vez, la indemnización por despido injustificado está limitada a un mes de salarios por cada uno de los primeros tres meses de trabajo, y a veinte días por los siguientes, con un tope máximo de cinco meses de salarios, que por lo tanto es uno de los más bajos de América Latina.

Por otra parte, el empresario no tiene la obligación de dar preaviso en caso de terminación del contrato, pero sí lo debe dar el trabajador, contando con un plazo máximo de quince días. El reintegro del trabajador despedido injustificadamente es excepcional, limitado a los despidos en violación de las disposiciones prohibitivas del Código, o cuando constituya un acto "que restrinja el derecho del trabajador o

geixi el dret del treballador o bé que tingui un caràcter de represàlia per haver exercit o haver intentat exercir els seus drets laborals o sindicals». Tot i així, l'empresari podrà deslliurar-se de l'obligació de reintegrar el treballador, pagant-li una indemnització igual a la que li deu per antiguitat. Cal assenyalar per últim que, en contrast amb les reformes d'altres països llatinoamericans com ara Colòmbia o Panamà, la mobilitat del treballador està força limitada en aquest nou codi.

tenga carácter de represalia por haber ejercido o haber intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales". Aún así, el empresario podrá liberarse de la obligación de reintegrar al trabajador, pagándole una indemnización igual a la que le debe por antigüedad. Hay que señalar por último que, en contraste con las reformas de otros países latinoamericanos como Colombia o Panamá, la movilidad del trabajador está bastante limitada en este nuevo Código.

Ratificació per països dels Convenis Fonamentals

Ratificación por países de los Convenios Fundamentales

	TREBALL FORÇÓS <i>TRABAJO FORZOSO</i>		LLIBERTAT SINDICAL <i>LIBERTAD SINDICAL</i>		IGUALTAT DE GÈNERE <i>IGUALDAD DE GÉNERO</i>		TREBALL INFANTIL <i>TRABAJO INFANTIL</i>	
	C.29	C.105	C.87	C.98	C.100	C.111	C.138	C.182
Guatemala	X	X	X	X	X	X	X	-
El Salvador	X	X	-	-	X	X	-	X
Honduras	X	X	X	X	X	X	X	-
Nicaragua	X	X	X	X	X	X	X	X

En el cas de **Guatemala**, segons l'OIT, hi ha encara excessives limitacions al dret de vaga, ja no tant pel que fa a l'àmbit legal, sinó per la posada en pràctica del dret en si mateix. També hi ha importants restriccions legals a la negociació col·lectiva, impunitat dels empresaris davant la justícia i fins i tot persecució i assassinats d'alguns líders sindicals.

En el caso de Guatemala, según la OIT existen aún excesivas limitaciones al derecho de huelga, ya no en el plano legal, sino en la puesta en práctica del derecho en sí. También existen importantes restricciones legales a la negociación colectiva, impunidad de los empresarios ante la justicia e incluso persecución y asesinatos de algunos líderes sindicales.

El cas d'**El Salvador** és tal vegada un dels més alarmants, ja que no va ratificar cap dels dos convenis fonamentals sobre llibertat sindical. Els drets sindicals, segons el seu codi laboral, queden restringits a funcionaris i treballadors privats, que, per altra banda, no tenen dret de vaga, ja que el Govern la considera «contrària a la Constitució». El dret de vaga, en els casos en què es pot exercir, necessita obligatòriament el suport del 51% dels treballadors, siguin o no membres del sindicat, i tan sols es porta a terme per tal de modificar o renovar una negociació col·lectiva, evitant vagues generals o de caràcter solidari. Per altra banda, el codi laboral salvadorenc no exigeix la reincorporació dels treballadors sindicats il·legalment acomiadats.

*El caso de **El Salvador** es quizás uno de los más alarmantes, ya que no ratificó ninguno de los dos convenios fundamentales sobre libertad sindical. Los derechos sindicales, según su Código laboral, quedan restringidos a funcionarios y trabajadores privados, que por otra parte, no tienen derecho a huelga, ya que el gobierno lo considera "contrario a la Constitución". El derecho a huelga, cuando puede ejercerse, necesita obligatoriamente el respaldo del 51% de los trabajadores, sean o no miembros del sindicato, y sólo se lleva a cabo para modificar o renovar una negociación colectiva, evitando huelgas generales o de carácter solidario. Por otra parte, el Código laboral salvadoreño no exige la reincorporación de los sindicatos ilegalmente despedidos.*



Fotografies / Fotografías: Antonio Rosa

A **Hondures**, la legislació limita clarament la creació de sindicats, imposant excessives normes per a la seva posada en funcionament. Les explotacions agrícoles i ramaderes estan excloses del codi laboral hondurenc, i per tant no gaudeixen de cap tipus de llibertat sindical. Pel que fa al dret de vaga, les federacions i confederacions troben excessives dificultats per poder convocar vagues, que, per altra banda, poden ser desconvocades pel mateix Govern. En el cas de la funció pública, és necessari donar un preavis de vaga al Govern sis dies abans que aquesta es porti a terme.

El codi laboral de **Nicaragua**, aprovat l'any 1996, malgrat inclou alguns avenços pel que fa als drets sindicals, té encara algunes restriccions importants: es limita el nombre de treballadors que poden tenir càrrecs sindicals en una empresa, es priva els funcionaris dels drets estipulats en el Conveni 87 de l'OIT, i, en cas de conflicte, a les federacions i confederacions tan sols els està permès el fet d'oferir «suport moral». Pel que fa a l'exercici del dret de vaga també hi ha encara algunes restriccions importants; han de ser aprovades per la major part dels treballadors per poder ser legalitzades, i a més han de ser també autoritzades pel Ministeri de Treball.

En Honduras, la legislación limita claramente la creación de sindicatos, imponiendo excesivas normas para su puesta en funcionamiento. Las explotaciones agrícolas y ganaderas están excluidas del Código laboral hondureño, por lo que no disponen de libertades sindicales algunas. En lo referente al derecho a la huelga, las federaciones y confederaciones encuentran excesivas dificultades para convocar huelgas que, por otra parte, pueden ser desconvocadas por el propio gobierno. En el caso de la función pública, es necesario dar un preaviso de huelga al gobierno seis meses antes de que esta se lleve a cabo.

El Código laboral de Nicaragua aprobado en 1996, a pesar de incluir algunos avances en lo concerniente a los derechos sindicales, tiene aún restricciones importantes: se limita el número de trabajadores que pueden tener cargos sindicales en una empresa, se priva a los funcionarios de los derechos estipulados en el convenio nº87 de la OIT, y en caso de conflicto, a las federaciones y confederaciones tan solo les está permitido ofrecer "apoyo moral". En cuanto al ejercicio del derecho de huelga también existen todavía algunas restricciones importantes; deben ser aprobadas por la mayoría de los trabajadores para ser legalizadas, y además tienen que ser autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

**REALITAT SOCIOECONÒMICA I POLÍTICA
EN QUÈ ES DESENVOLUPA LA INDÚSTRIA
DE LA MAQUILA A HONDURES**

CUTH d'hondures

***REALIDAD SOCIO ECONOMICA Y POLÍTICA
EN QUE SE DESENVUELVE LA INDUSTRIA
DE LA MAQUILA EN HONDURAS***

CUTH de honduras

Cut d'Hondures

Hondures compta amb dues fonts principals d'ingressos nacionals. En primer lloc destaquen les remeses dels emigrants nacionals instal·lats als EUA. D'altra banda, la indústria de la maquila es perfila com el segon factor econòmic estatal.

Tot i això, en termes reals, aquesta indústria no garanteix el desenvolupament individual, ja que els salaris que genera no garanteixen la subsistència dels treballadors i les treballadores, no preveu beneficis socials, i alhora, des dels seus òrgans d'organització empresarial s'atempta contra els drets sindicals dels treballadors i les treballadores, per exemple de la llibertat d'associació.

El model de producció propugnat per les zones franques es basa en la intensificació de l'ús de la mà d'obra en detriment de la inversió en tecnologia, amb la qual cosa s'afavoreix un model de desenvolupament centrat en l'aprofitament de l'analfabetisme dels obrers i les obreres (que representen un elevat percentatge del total del 42% de la població) sense qualificació acadèmica ni laboral.

Paral·lelament, el sistema d'explotació de les maquiles sotmet els treballadors i les treballadores a malalties irreversibles com ara les infeccioses contagioses, l'artritis deguda als moviments propis del treball manual en cadena, i altres com la lumbàlgia, l'al·lèrgia severa i l'asma, la tuberculosi i un llarg etcètera.

Caso de Honduras

Honduras cuenta con dos fuentes principales de ingresos nacionales. En primer lugar se destacan las remesas de los emigrantes nacionales ubicados en EEUU. En segundo lugar, la industria de la maquila se perfila como el segundo rubro económico estatal.

Sin embargo, en términos reales, esta industria no garantiza el desarrollo individual, puesto que los salarios percibidos por los trabajadores/as no satisfacen su subsistencia, no contempla beneficios sociales a la vez que desde los órganos de organización empresarial se atenta contra los derechos sindicales de los trabajadores/as tales como la libertad de asociación.

El modelo de producción propugnado por las zonas francas, se basa en la intensificación del uso de mano de obra en detrimento de la inversión en tecnología; con lo cual se favorece un modelo de desarrollo focalizado en la permutación del analfabetismo de los obreros/as (representa un elevado porcentaje del total del 42% de la población) sin cualificación académica y laboral.

Paralelamente el sistema de explotación de las maquilas somete a los trabajadores/as a enfermedades irremediables como son las infecto-contagiosas, la artritis producto de los movimientos repetitivos propio del trabajo manual en cadena y otras como el lumbago, la alergia severa, el asma, la tuberculosis y un largo etcétera.

Caracterizació de la inversió de les maquiles i l'acció sindical.

La creació de les zones franques a Hondures es remunta al 1976, quan s'obren les fronteres a la inversió de la maquila a través de les SOLI (zones lliures) que operen en els ports més importants del país. La maquila HOMBRA (Hondures Brasier) és la primera a produir roba per al mercat nord-americà.

Actualment hi ha lleis i iniciatives que afavoreixen la presència de la inversió de les maquiles al país, com ara la iniciativa per a la Conca del Carib (en l'actualitat vigent i molt beneficiosa per als empresaris i les empresàries nacionals), el sistema generalitzat de preferències SGP dels EUA o la regulació de l'OMC. A part d'aquestes iniciatives, també és important destacar els acords en el sistema generalitzat de preferències de la UE, el sistema generalitzat de preferències al Canadà i l'acord parcial amb Mèxic en el procés de negociacions avui inscrites en el Tractat de Lliure Comerç de les Amèriques, els quals tindran un impacte molt important en la societat hondurenya.

La regulació legal de la indústria de la maquila és de l'any 1976, quan es va emetre el decret número 356 que dona vida a la zona lliure (SOLI) que es va instal·lar primerament al Puerto Cortés. Llavors es va promulgar el decret número 35, el dia 20 de desembre de 1984, que va donar origen al Règim d'Importació Temporal (RIT) i, finalment, a través del decret número 27,87, del 7 d'abril de 1987, es van establir les zones de processament (ZIP).

Caracterización de la inversión de las maquilas y la acción sindical.

La creación de las zonas francas en Honduras se remonta a 1976 cuando se abren las fronteras a la inversión maquiladora a través de los SOLI (Zonas Libres) que operaban en los Puertos más importantes del país, siendo la empresa maquiladora HOMBRA (Honduras Brasier) la primera en maquilar ropa para el mercado Norteamericano.

Actualmente existen leyes e iniciativas que promueven la presencia de la inversión maquiladora en el país como la iniciativa para la Cuenca del Caribe en la actualidad con aplicación al beneficio para los empresarios nacionales el sistema generalizado de preferencias SGP de los Estados Unidos y la regulación de la Organización mundial de comercio (OMC) además de estas iniciativas, también es importante resaltar los acuerdos en el sistema generalizado de preferencias de la Unión Económica Europea, el sistema generalizado de preferencias en Canadá y el acuerdo del alcance parcial con México en el proceso de negociaciones hoy inscrites en el tratado de libre comercio de las Américas tendrá un impacto muy importante en la sociedad Hondureña.

La regulación legal de la industria maquiladora data del año 1976 en que se emitió el decreto n° 356 que da vida a la Zona Libre (SOLI) que se instaló primeramente en puerto Cortés, luego promulgó el decreto n° 35 del 20 de Diciembre de 1984 que dio origen al Régimen de Importación Temporal (RIT), finalmente mediante decreto n° 27,-87 del 7 de Abril de 1987, se establecieron las Zonas de Procesamiento (ZIP).

Totes aquestes lleis tenien com a objectiu crear les condicions adequades per a la inversió estrangera.

Actualment operen al país prop de 185 maquiles. Els seus capitals provenen dels EUA en un 40%, dels països asiàtics en un 23%, d'Hondures en un 32%, i d'altres països en un 5%.

Totes aquestes empreses es concentren en 24 parcs industrials situats majoritàriament a la regió metropolitana del Valle.

L'ocupació a les zones de maquila ha disminuït a causa de la situació econòmica que viuen els EUA des de la crisi de les Torres Bessones, ja que dels 128.000 llocs de treball generats a finals del 2000 només se'n compten uns 100.000 i, d'aquests, les dones n'ocupen un 72% i els homes un 28%.

Todas estas leyes tenían como objetivo crear las condiciones adecuadas para la inversión extranjera.

Actualmente operan en el país alrededor de 185 empresas maquiladoras, con capitales provenientes de Estados Unidos 40%, Asiático 23%, Honduras 32% y otros países un 5%.

Todas estas empresas se concentran en 24 parques industriales ubicados en su mayoría en la región Metropolitana del Valle.

El empleo en las zonas maquiladoras se ha visto disminuido a causa de la situación económica que enfrentan los Estados Unidos de Norte América, ya que de 128.000 empleos que habían generado a finales del 2000, actualmente solo se cuentan unos 100.000 puestos de trabajo ocupando las mujeres un 72% y los varones un 28%.



Problemàtica laboral a les maquiles.

- **Acomiadaments massius:** en moltes empreses, per no acceptar la constitució d'un sindicat, prefereixen acomiadar els obrers i les obreres que s'organitzen; altres empresaris arriben a l'extrem de tancar operacions o canviar la raó social de l'empresa.
- **Càstigs injustificats:** moltes empreses fustiguen els seus treballadors i treballadores movent-los a una altra fase del procés productiu; és a dir, si un operari està en una màquina, se l'envia a la bugaderia o a tallar fils.
- **Suspensió per 120 dies els contractes laborals:** després dels esdeveniments de l'11 de setembre als EUA, moltes empreses estan utilitzant aquest argument per suspendre els contractes de les treballadores i addueixen que no disposen de primera matèria ni de mercats receptors de les exportacions.
- **Elevats objectius de producció:** Si els treballadors i les treballadores assoleixen l'objectiu fixat per l'empresa com a condició per obtenir els incentius sobre el salari meritat, els criteris per cobrar-los són modificats d'una manera tal que l'obrer acaba no rebent un salari més gran.
- **Campanyes i persecució antisindical:** és permanent la campanya de l'empresariat perquè els treballadors i les treballadores no s'afiliïn als sindicats; si ja estan afiliats, els directius els sotmeten a l'assetjament personal perquè no exerceixin cap mena d'acció sindical.

Problemática laboral en las maquilas

- **Despidos masivos:** en muchas empresas, para no aceptar la constitución de un sindicato, prefieren despedir a los obreros/as que se organizan y otras llegan al extremo de cerrar operaciones o cambiar la razón social de la empresa.
- **Castigos injustificados:** muchas empresas hostigan a los trabajadores/as cambiándoles a otra fase del proceso productivo; es decir si un operario está en máquina se le envía a la lavandería o a cortar hebras.
- **Suspensión por 120 días de los contratos individuales:** después de los acontecimientos del 11 de septiembre en EEUU, muchas empresas están usando este argumento para suspender los contratos de los trabajadores/as aduciendo a la no-disponibilidad de materia prima y a la inexistencia de mercados receptores de las exportaciones.
- **Elevadas metas de producción:** Si los trabajadores/as alcanzan la meta fijada por la empresa para lograr incentivos sobre el salario convenido estas son cambiadas de tal modo que el obrero/a no perciba mayor salario.
- **Campañas y hostigamiento antisindical:** es permanente la campaña de los empresarios para que los trabajadores/as no se afilien a los sindicatos y cuando ya están afiliados hay hostigamiento hacia los directivos al ejercer acción sindical.

- **Negació de permisos personals i sindicals:** els empresaris s'emparen en el fet que si un treballador o treballadora s'absenta de la feina, presenta dificultats per a la producció, per la qual cosa se li nega sistemàticament la concessió de permisos sindicals.

- *Negación de permisos personales y sindicales:* los empresarios se amparan en que si un trabajador/a se ausenta, este tiene dificultades para la producción con lo cual se le niega la obtención de los permisos sindicales.

- **Males condicions higièniques i seguretat laboral:** les empreses de la maquila consideren la prevenció com una despesa i no com una inversió; per això en la major part de les fàbriques no s'inverteix en formació laboral que permet educar els treballadors i treballadores sobre els riscos en la feina, i encara menys sobre la prevenció d'accidents.



- *Malas condiciones higiénicas y seguridad laboral:* las empresas maquiladoras determinan la prevención como un gasto y no como una inversión y es por ello que en la mayoría de fábricas no se invierte en formación laboral que permitan educar a los trabajadores/as sobre los riesgos en el empleo y mucho

menos sobre la prevención de accidentes.

- **Maltractaments psicològics i morals als treballadors i treballadores:** és molt freqüent veure a les empreses com els comandaments intermedis utilitzen instruments abusius contra els treballadors i les treballadores (crits, vocabulari desqualificador o superlatius injuriosos, que afecten la dignitat de tota persona).

- *Malos tratos psicológicos y morales a los participantes y los trabajadores/as:* es muy frecuente observar en las empresas a los mandos intermedios hacer uso de instrumentos abusivos contra los trabajadores/as como son los gritos, vocabulario insultivo, superlativos hirientes a la dignidad de toda persona.

- **Violació de clàusules del conveni col·lectiu:** s'ha aconseguit avançar en la signatura de convenis col·lectius en les empreses on hi ha sindicats, però en la majoria dels casos es gasta molt de temps per afavorir el compliment de la normativa.

- *Violación de cláusulas del contrato colectivo:* se ha logrado avanzar en la firma de contratos colectivos en las empresas donde hay sindicatos pero en la mayoría de los casos se gasta mucho tiempo para favorecer el cumplimiento de la normativa.

- **Manca de coneixements per part dels obrers i les obreres de la normativa legal:** la majoria dels treballadors i les treballadores de les maquiles no han pogut accedir a una escolaritat completa i en molts casos provenen de zones rurals del país, on es registren els més alts índexs d'analfabetisme. Això dificulta el coneixement, per part seva, del cos legislatiu estatal que els empara com a ciutadans.
- **Falta de consciència sindical:** s'ha d'aprofundir la formació política ideològica dels treballadors i treballadores de la maquila per canviar aquesta consciència mítica i adquirir un compromís classista en la defensa dels seus drets.
- **Pagament d'auxili de cessantia:** les empreses fan ús d'aquest mecanisme a través de la satisfacció d'un pagament que eviti que els obrers i obreres gaudeixin de l'antiguitat laboral necessària per a la seva organització. Amb això s'aconsegueix no incrementar els salaris a través del principi de l'antiguitat laboral, la qual reverteix en les proporcions salarials de les vacances o els preavisos.
- **Contractes temporals dels treballadors i treballadores:** els treballadors i les treballadores són acomiadats en finalitzar el període de prova i s'evita la satisfacció dels drets adquirits.
- **Persecució sindical:** els obrers electes en les directives sindicals a la maquila s'enfronten al problema de no poder atendre en molts casos el clam dels seus agremiats perquè se'ls prohibeix aixecar-se de la seva màquina; igualment, els treballadors tampoc poden
- *Falta de conocimientos de los obreros de la normativa legal:* la mayoría de los trabajadores/as de las maquilas no han gozado de la oportunidad de acceder a una escolaridad completa y en muchos casos provienen de zonas rurales del país, donde se registran los más altos índices de analfabetismo. Esto dificulta el conocimiento, por su parte, del cuerpo legislativo estatal que les ampara como ciudadanos.
- *Falta de conciencia sindical:* se necesita profundizar la formación Política ideológica con los trabajadores/as de maquilas a fin que cambien esa conciencia mítica para que adquieran un compromiso clasista en la defensa de sus derechos.
- *Pago de auxilio de cesantía:* las empresas hacen uso de este mecanismo a través de la satisfacción de un pago que evita que los obreros/as gocen de la antigüedad laboral necesaria para su organización sindical. Con ello se consigue no incrementar los salarios a través del principio de la antigüedad laboral, que revierte en las proporciones salariales de las vacaciones o los preavisos.
- *Contratos temporales de los (as) trabajadores/as:* los trabajadores/as son despedidos al finalizar el período de prueba evitando la satisfacción de los derechos adquiridos por un trabajador/a.
- *Persecución sindical:* los obreros/as electos en las directivas sindicales en la maquila, se enfrentan al problema de no poder atender los reclamos de sus agremiados porque les prohíben levantarse de su máquina. También los trabajadores/as no pueden trasladarse hasta la máquina

traslladar-se fins a la màquina on opera el directiu, perquè se'ls crida l'atenció. En algun cas extrem es castiga els directius adduint qualsevol causa o se'ls canvia de feina si exerceixen la responsabilitat sindical de manera contínua.

- **Falta de garanties de les autoritats del treball:** les autoritats del Ministeri de Treball, per comptes de tutelar l'exercici de la llei, en la majoria dels casos, s'arreglaren al costat dels empresaris, fins a l'extrem que quan s'han produït càstigs, per molt injustos que siguin, mai s'ha aconseguit rescabalar l'obrer afectat ni tan sols amb un dia de salari.
- **Baix nivell organitzatiu:** els treballadors de la maquila encara tenen por d'organitzar-se, ja que en la majoria dels casos se'ls acomiada si provenen de fer-ho; per això la Federació continua organitzant nous sindicats que defensen els interessos dels treballadors i les treballadores d'aquest sector i, a més a més, se'ls ofereix el suport legal que necessiten per fer valer el seu dret a la lliure organització.
- **Violació dels drets al pagament del prenatal i el postnatal:** el Codi de Treball d'Hondures estableix que les dones tenen dret a un temps de descans assalariat de 4 setmanes abans del part i de 4 setmanes després del part, però moltes empreses no el concedeixen fins que la treballadora no es reincorpora a la feina.

donde opera el directivo porque se les llama la atención, en algunas, el caso es extremo ya que hasta le aplican castigo a los directivos aduciendo cualquier causa y les cambian de operación si estos atienden las tareas sindicales de manera continua.

- **Falta de garantía de las autoridades del trabajo:** las autoridades del Ministerio de Trabajo en vez de tutelar el ejercicio de la ley, en la mayoría de los casos, se parcializan con los empresario. Tal es el caso que con los castigos de los operarios, por muy injustos que sean nunca se ha logrado restablecer ni un día de salario a los obreros y obreras afectados.
- **Bajo nivel organizativo:** los trabajadores de la maquila tienen miedo a organizarse ya que en la mayoría de los casos, se les despide si intentan hacerlo y es por ello que la Federación continúa con la tarea de organizar nuevos sindicatos que defiendan los intereses de los trabajadores/as de este sector. Además se les ofrece el apoyo legal que requieran para hacer valer el derecho a la libre organización.
- **Violación a los derechos al pago del pre y postnatal:** el Código de Trabajo de Honduras establece que las mujeres tienen derecho a un tiempo de descanso asalariado; 4 semanas antes del parto y 4 semanas después del parto, pero muchas empresas no pagan este derecho a la trabajadora hasta que regresa de tener su bebé y no al momento de retirarse al descanso.

- **Hores extres obligatòries:** a la maquila no es respecta l'horari de 8 hores establert per llei, ja que obliguen el personal a treballar en temps extraordinari, i qui s'hi nega rep un càstig o l'acomiadem.

- **Horaris de 4 dies de treball durant 12 hores i 4 dies de descans (4x4):** amb aquesta modalitat de treball, les maquiles violenten la llei en superar les jornades previstes en el Codi de Treball, ja que fan treballar els operaris 48 hores setmanals en comptes de 44, que és el temps legalment previst; amb això aconseguen 4 hores setmanals de treball gratis i no respecten els descansos del diumenge o dels dies de festa.



- **Treball domiciliari:** moltes empreses, amb la finalitat de gastar menys, envien feina a domicilis particulars; les persones que s'hi dediquen no obtenen cap benefici, no gaudeixen de cap dret i reben salaris baixos.

- **Negació de pagaments d'incapacitats:** quan els treballadors no poden fer la jornada completa durant la setmana laboral per raons de salut, l'empresa els dedueix el temps que ha durat l'absència i els retira el dret d'aplicació salarial del setè dia, per la qual cosa aquests treballadors es veuen molt afectats pel seu salari raquític i quan es repeteix la situació s'estimen més prendre calmants per suportar el dolor i poder portar, així, un salari complet a casa.

- *Horas extras obligatorias:* En la maquila no se respeta el horario de 8 horas establecidas en la ley, obligando a los trabajadores/as a realizar labores en tiempo extraordinario y castigando o despidiendo a los que se niegan.

- *Horarios de 4 días de trabajo durante 12 horas y 4 días de descanso (4x4):* con esta modalidad de trabajo, las empresas maquiladoras violentan la ley excediéndose de las jornadas contempladas en el código de trabajo ya que hacen trabajar a los operarios 48 horas semanales en vez de 44 que es lo legal, con esto obtienen de forma gratuita 4 horas semanales de trabajo y no respetan los descansos del domingo o los días de fiesta.

- *Trabajo domiciliario:* muchas empresas con el fin de gastar menos envían los trabajos a personas particulares que los realizan a domicilio, sin pagarles ningún beneficio. No gozan de ningún derecho y les pagan bajos salarios.

- *Negación de pagos de incapacidades:* cuando los trabajadores/as no cumplen con la jornada completa en la semana de trabajo, por problemas de salud por ejemplo, la empresa les deduce ese tiempo, les quita el derecho de aplicación salarial del séptimo día, por lo que los trabajadores/as ven muy afectado su raquíutico salario y en muchas ocasiones solo beben calmantes para sus dolencias con el fin de llevar el sueldo completo a su familia.

- **Manca d'assistència mèdica:** les empreses de la maquila no inverteixen en un pla mèdic per als seus operaris perquè ho veuen com una despesa que no és de la seva obligació; a tot estirar disposen d'una farmaciola de primers auxilis i d'una infermera que atén els operaris en cas d'emergència; la Seguretat Social no cobreix la majoria de les empreses d'aquest sector perquè els treballadors i les treballadores estan desprotegits pel risc en la feina, tant d'accident com de malaltia.
- **Manca d'escolaritat:** els horaris extenuants de la maquila no permeten als treballadors seguir estudiant; els que ja tenen una base d'escolaritat, i per descomptat els que no la tenen, perden la possibilitat d'aprendre coses essencials per a la subsistència o per esdevenir més endavant mà d'obra qualificada.
- **Caixes d'estalvi sorgides de la patronal:** els empresaris de la maquila, per tal que els treballadors no s'associïn a cap pla cooperatiu o sindical, creen caixes d'estalvis obligatòries i dedueixen als treballadors una quota setmanal per a un suposat estalvi, el qual no s'entrega mai als operaris, sinó que sempre resta en mans dels administradors d'aquestes caixes, constituïdes per personal de confiança de l'empresa; en casos extrems els obrers han hagut d'acudir a les instàncies judicials per recuperar aquests estalvis que són l'esforç del seu treball.
- *Falta de asistencia medica: las empresas maquiladoras no invierten en un plan médico para sus operarios porque lo ven como un gasto que no es su obligación cumplir, lo más que hay es un botiquín de primeros auxilios y una enfermera que atiende a los operarios en casos de emergencia. La cobertura de la seguridad social no cubre a la mayoría de las empresas de este rubro porque los trabajadores y trabajadoras están desprotegidas por los riesgos en el empleo ya sea por accidente de trabajo o por enfermedades ocupacionales.*
- *Falta de escolaridad: los horarios extenuantes que implica el trabajo en la maquila no les permiten a los trabajadores seguir estudiando, por lo que esta mano de obra se queda sin la posibilidad de aprender cosas esenciales para la subsistencia o para insertarse más adelante como mano de obra cualificada.*
- *Cajas de ahorro surgidas por la patronal: los empresarios de la maquila con el fin de que los trabajadores no se asocien en ningún plan cooperativo o sindical crean cajas de ahorro obligatorias deduciéndoles una cuota a los trabajadores semanalmente como supuesto ahorro pero nunca se los entregan a los operarios y la administración de dichas cajas siempre está en manos del personal de confianza de la empresa. En casos extremos, los obreros han tenido que acudir a las instancias judiciales para recuperar dichos ahorros que son el esfuerzo de su trabajo.*

- **Activitats esportives promogudes pels empresaris per desvincular els treballadors i les treballadores de l'interès sindical:** moltes empreses han creat equips de futbol amb la finalitat de distraure els seus treballadors i perquè no pensin en les necessitats i els problemes que han d'afrontar, és a dir, per mantenir-los entretinguts en el seu temps lliure i perquè perdin l'interès per l'activitat solidària sindical.
- **No es paguen les indemnitzacions per mort o accident:** els treballadors i treballadores de la maquila que no han aconseguit organitzar-se en sindicats es troben en situacions que arriben fins a l'extrem que l'empresa es nega a reconèixer el dret que, segons la llei, tenen perquè se'ls paguin els accidents de treball.
- **Absència de comissions d'higiene i seguretat:** crear comissions d'higiene a les maquiles és una tasca molt difícil, ja que ni els obrers tenen consciència del fet que és millor prevenir que curar, ni els empresaris estan disposats a gastar una part dels seus beneficis per a aquest assumpte, com tampoc l'Estat hondureny disposa de mitjans coercitius per fer complir la llei. Tot plegat fa que la seguretat social que s'expressa en la legislació hondurenya només sigui un precepte. Això converteix aquest punt en un pilar fonamental de les preocupacions de la Federació per tal que les comissions s'estableixin, es capacitin i actuïn en la protecció de la massa treballadora.
- *Actividades deportivas promovidas por los empresarios para desvincular a los trabajadores/as del interés sindical: hay muchas empresas que han creado equipos de balompié con el fin de distraer a los trabajadores para que no piensen en las necesidades y los problemas a los que se enfrentan, para mantenerles entretenidos en su tiempo libre a fin de que se desinteresen por la labor solidaria sindical.*
- *No se pagan las indemnizaciones por muerte o accidente: los trabajadores/as de la maquila que no han logrado organizarse en sindicato pasan situaciones que llegan hasta el extremo de que la empresa se niega a reconocer el derecho que según la ley tienen para que se les pague los accidentes de trabajo.*
- *Falta de comisiones de higiene y seguridad: crear comisiones de higiene en las empresas maquiladoras es una tarea muy difícil ya que ni los obreros tienen conciencia de que es mejor prevenir que curar, y mucho menos los empresarios que lo último que desean es gastar parte de sus beneficios. Por otra parte, el estado no tiene medios coercitivos para la aplicación de la ley por lo que la seguridad social que se expresa en la legislación Hondureña se queda nada más que en un precepto. Esto convierte este punto en un pilar fundamental de las preocupaciones de la Federación para lograr que las comisiones se establezcan, capaciten y trabajen en la protección de la masa trabajadora.*

- **Absència de jardins d'infància:** els treballadors de les maquiles no disposen d'un lloc adequat perquè els seus fills siguin atesos mentre són a la feina, per la qual cosa moltes dones els deixen amb altres nens més grans que, per aquesta causa, no gaudeixen de la seva infantesa, ja que la necessitat els converteix en adults molt ràpidament, han d'assumir responsabilitats per a les quals no estan preparats, i al final del procés acaben afegint-se a la gran massa de la població analfabeta que, per tenir cura dels seus germans petits, ha hagut de deixar l'escola.



- **Ausencia de guarderías:** las trabajadoras de la maquila no cuentan con un lugar adecuado para el cuidado de sus hijos mientras desarrollan su jornada de trabajo por lo cual muchas optan por dejarlos al cuidado de otros niños mayores que no disfrutan de su niñez porque, debido a la necesidad se convierten en adultos muy rápidamente; asumiendo tareas para las cuales no están preparados/as, sumándose a sea gran masa de población analfabeta ya que, por cuidar a sus hermanos menores abandonan las escuelas.

- **No es paguen els salaris en moneda de curs nacional:** les empreses de la maquila, per no arriscar el seu capital, paguen els treballadors amb xecs, per la qual cosa el risc de perdre els diners el traspassen a l'obrer, ja que és ell qui ha de desplaçar-se fins a un banc per obtenir-los i exposar-se a ser atracat.

- **No se pagan los salarios en moneda de curso nacional:** las empresas maquiladoras con el fin de no correr riesgos con su dinero están pagando a los trabajadores/as el salario en cheque trasladando el riesgo al obrero de perderlo, ya que es quien tiene que desplazarse hasta un banco para cambiar su dinero y en muchos casos son atracados.

- **Negació de permisos per a estudis:** les empreses es neguen a atorgar permisos als treballadors perquè realitzin estudis, adduint que l'abandó temporal de l'activitat ocasiona pèrdues a la producció, i que si l'empresa no compleix els compromisos establerts no podrà exportar el producte i per tant no hi haurà salari.

- **Negación de permisos para estudios:** existe una negativa de los empresas a otorgar permiso a los trabajadores/as para que realicen estudios aduciendo que las operaciones que ellas realizan si se dejan de hacer por unas se pierde la producción y que si la empresa no cumple los compromisos establecidos no podrá exportar el producto y por lo tanto no habrá salario.

- **Pagament irregular en el temps:** hi ha certes empreses que no paguen en el temps establert el salari del treballador, adduint que estan en crisi i que no hi ha mercat per als productes; en moltes ocasions els treballadors i treballadores han hagut d'acudir a les autoritats del treball perquè regulin la situació.
- *Pago irregular en tiempo en algunas empresas:* existen empresas que no pagan en el tiempo establecido el salario del trabajador aduciendo que están en crisis y que no hay suficiente mercado para los productos. En muchas ocasiones los trabajadores/as han tenido que acudir ante las autoridades del trabajo para que se regule esta situación.

...empreses que no paguen en el temps establert el salari del treballador...

...empresas que no pagan en el tiempo establecido el salario del trabajador...

- **Discriminació en la contractació per causa d'edat, malaltia o embaràs:** gairebé totes les empreses de la maquila contracten persones joves o menors d'edat, sol·liciten la prova d'embaràs a les dones i la targeta de salut tant als uns com als altres; si algú té algun tipus de malaltia no és contractat.
- *Discriminación para la contratación por causa de la edad, enfermedad, embarazo:* casi todas las empresas maquiladoras contratan personas jóvenes o menores, solicitan la prueba de embarazo en el caso de las mujeres y la tarjeta de salud para ambos; porque si alguno padece algún tipo de enfermedad no es contratado.
- **Inseguretat ciutadana en sortir de la feina, assalts, violacions, assassinats:** la crisi en què es debat el país, fruit de l'aplicació de mesures neoliberals que han incrementat ràpidament els nivells de pobresa extrema i d'indigència, la falta de feina, la subocupació, la impossibilitat per a la gran majoria de la població d'accedir als serveis bàsics, l'absència d'habitatges i la manca de salut, són factors que aboquen els pobres a delinquir per sobreviure, per la qual cosa els treballadors i les treballadores no s'escapen d'aquesta onada de delinqüència que castiga la societat.
- *Inseguridad ciudadana al salir del empleo, asaltos, violaciones, asesinatos:* la crisis en que se debate el país, fruto de la aplicación de las medidas neoliberales que han acrecentado enorme y rápidamente los niveles de pobreza extrema y de indigencia, la falta de empleo, el subempleo, la falta de acceso a los servicios básicos por la gran mayoría de la población, la falta de vivienda, la falta de salud son factores que están orillando a los pobres a delinquir para sobrevivir, por lo que los trabajadores/as no se escapan de esta ola de delincuencia que azota a la sociedad.

Violació dels drets dels treballadors

Si parlem de les violacions dels drets dels treballadors podríem parlar de la negació de la negociació col·lectiva, que nega la llibertat sindical; l'incompliment dels convenis ratificats pel govern davant l'OIT, que viola el codi de la infància i l'adolescència i impossibilita l'eradicació del treball infantil en les seves pitjors formes; la negació de l'educació, que fa pujar el grau d'analfabetisme al país; la falta de condicions perquè els treballadors i les treballadores accedeixin a millors condicions de salut; els baixos salaris meritats, que no permeten als treballadors cobrir dignament les seves necessitats bàsiques; o la vulneració del dret de tota dona a tenir una feina digna. Tot plegat representa una violació constant i permanent de la Constitució de la República i del codi del treballador, com també dels convenis internacionals ratificats per l'Estat d'Hondures davant l'OIT.

Violación de los derechos de los trabajadores

Si hablamos de las violaciones de los derechos de los trabajadores podríamos hablar de la negación a la contratación colectiva, negación a la libertad sindical, violación a los convenios ratificados por el gobierno ante la OIT, violación al Código de la niñez y a la adolescencia, y a la Erradicación del trabajo infantil en sus peores formas, negación a la educación acrecentando más el grado de analfabetismo en nuestro país; no hay condiciones que permita a los trabajadores acceder a mejores condiciones de salud; los bajos salarios que devengan los trabajadores no les permiten gozar de condiciones dignas que les asegure el cubrimiento de sus necesidades básicas. Actos que se resumen en la violación constante y permanente a la constitución de la república y al código del trabajo, así como a los convenios internacionales ratificados por el estado de Honduras ante la OIT.



Fotografies / Fotografías: Antonio Rosa

Obstacles en el treball sindical

- Falta de col·laboració efectiva del Ministeri de Treball.
- Divisió del moviment sindical.
- Dèbil participació en les comissions Bi i tripartides.
- Pirateria sindical (captació de sindicats ja organitzats).
- Campanya antisindical permanent dels empresaris.
- Excés de documentació requerida per legalitzar sindicats.
- Competència deslleial d'altres centrals en confabulació amb els empresaris.
- Monitoratge independent sense coordinació sindical.
- Tancament massiu d'empreses.
- Inestabilitat de l'afiliació sindical.
- Intercanvi de llistes negres antisindicals entre empreses.
- Política del govern a favor dels empresaris.
- Falta d'aliança amb altres sectors nacionals.
- Absència de relacions internacionals estables (representants de consumidors, estudiants, ONG de drets humans i organitzacions sindicals).
- Incompliment dels convenis internacionals.

BIBLIOGRAFIA:

Informació aportada pel propi sindicat.

Obstáculos en el trabajo sindical

- Falta de colaboración efectiva del Ministerio del trabajo.
- División del movimiento sindical.
- Débil participación en las comisiones BI y tripartitas.
- Piratería sindical (captación de sindicatos ya organizados).
- Campaña antisindical permanente de los empresarios.
- Exceso de documentación requerida para legalizar sindicatos.
- Competencia desleal de las demás centrales en confabulación con los empresarios.
- Monitoreo independiente sin coordinación sindical.
- Cierre masivo de empresas.
- Inestabilidad de la membresía sindical.
- Listas negras antisindicales entre empresas.
- Política del gobierno a favor de los empresarios.
- Falta de alianza con otros sectores nacionales.
- Falta de relaciones internacionales estables (representantes de consumidores, estudiantes, ONG'S derechos humanos y organizaciones sindicales).
- Irrespeto a los convenios internacionales.

BIBLIOGRAFIA:

Información aportada por el propio sindicato.

LES MAQUILES A GUATEMALA
LAS MAQUILAS EN GUATEMALA

Míriam Pozón Ávalo

El sector maquila a Guatemala

El violent conflicte armat, que va durar gairebé 40 anys a Guatemala, va tenir com a conseqüència l'aïllament respecte a l'economia internacional i la desestabilització econòmica del país, de forma més aguditzada durant els anys 80. La introducció de la indústria maquiladora, tant a Guatemala com a altres països centreamericans, va implicar fortes inversions estrangeres en infraestructures bàsiques, en determinades ubicacions que oferien més avantatges en aquesta regió, cosa que propiciava que els països receptors exportessin serveis de baix valor afegit de la seva mà d'obra comparativament barata.¹ El desenvolupament del sector maquila imposa, d'alguna manera, la necessitat de competir entre aquestes mateixes indústries per inversions cobdiciades en base a la desvalorització del seu recurs productiu principal, la força de treball. Per altra banda, els països fortament endeutats, com és el cas que ens ocupa, es veuen forçats a promoure l'exportació frenètica dels seus recursos, a preus competitius, cap als grans mercats del Nord, com a model únic de desenvolupament. Per a l'empresari, aquest fet es tradueix en l'oportunitat d'aprofitar beneficis fiscals i duaners per poder establir tallers d'ensamblatge amb capital propi i mixt, i exportar cap als EUA. Per als treballadors i les treballadores, malgrat tot, les oportunitats de què disposen els empresaris es basen en un factor que no els beneficia en absolut: la capacitat del país per seguir produint mà d'obra no qualificada, subocupada i desorganitzada.

El sector maquila en Guatemala

El violento conflicto armado que duró casi 40 años en Guatemala, tuvo como consecuencia el aislamiento con respecto a la economía internacional y la desestabilización económica del país, de forma más agudizada durante los años 80. La introducción de la industria maquiladora, tanto en Guatemala como en otros países centroamericanos, implicó fuertes inversiones extranjeras en infraestructuras básicas, en determinadas ubicaciones ventajosas específicas de esta región, que propiciaba que los países receptores exportaran servicios de bajo valor agregado de su mano de obra comparativamente barata¹. El desarrollo del sector de la maquila impone, de alguna forma, la necesidad de competir entre estas mismas industrias por inversiones codiciadas en base a la desvalorización de su recurso productivo principal, la fuerza de trabajo. Por otra parte, los países fuertemente endeudados, como el caso del que nos ocupa, se ven forzados a promover la exportación frenética de sus recursos, a precios competitivos hacia los grandes mercados del Norte, como modelo único de desarrollo. Para el empresario, esto se traduce en la oportunidad de aprovechar beneficios fiscales y aduaneros para poder montar talleres de ensamblaje con capital propio y mixto, y exportar hacia los EE.UU. Para los trabajadores y trabajadoras, sin embargo, las oportunidades de las que disponen los empresarios se respaldan en un factor que no les beneficia en absoluto: la capacidad del país para seguir produciendo mano de obra no calificada, subempleada y desorganizada.

1. FUENTES,H; CLEWER,L. (2000:51)

Tot i així, des de fa unes dues dècades, el sector de la maquila ha estat un dels més creixents al país, i un dels que, en termes relatius, més ocupació (tot i que de baixa qualitat) ha generat.

Aún así, desde hace unas dos décadas, el sector de la maquila ha sido uno de los más crecientes en el país, y uno de los que, en términos relativos, más empleo (aunque de baja calidad) ha generado.

Llocs de treball generats per la indústria tradicional i per la maquila (milers de persones)

Empleo generado por la industria tradicional y por la maquila (miles de personas)

	1980	1985	1990	1995	1998
Indústria tradicional	82	73	95	97	100
Maquila	0	6	42	54	71

Font: AGEXPRONT-2001

Antecedents i evolució de la indústria maquiladora a Guatemala

La instal·lació d'indústries maquiladores a Guatemala, amb capitals provinents del sud-est asiàtic i dels EUA, constitueix un fenomen relativament recent, que s'ha anat desenvolupant al llarg de les dues últimes dècades. Aquest tipus d'indústria està reglamentada, en el cas de Guatemala, pel Decret 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, que les defineix com a «aquelles unitats productives, propietat de persones individuals o jurídiques, que tendeixin a la producció i/o l'ensamblatge de mercaderies». D'acord amb aquest decret, «s'entendrà per activitat de maquila, sota el Règimen de Admisión Temporal, aquella orientada a la producció i/o l'ensamblatge de béns que, en termes de valor monetari, continguin com a mínim el 51% de mercaderies estrangeres destinades a ser reexportades a països de fora de l'àrea centreamericana».

Antecedentes y evolución de la industria maquiladora en Guatemala

La instalación de industrias maquiladoras en Guatemala, con capitales provenientes del sudeste asiático y de EE.UU, constituye un fenómeno relativamente reciente, que se ha venido desarrollando durante las dos últimas décadas. Este tipo de industrias está reglamentado, en el caso de Guatemala, por el Decreto 29-89 Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, que las define como aquellas unidades productivas, propiedad de personas individuales o jurídicas tendientes a la producción y/o ensamble de mercancías. De acuerdo a dicho decreto, se entenderá por actividad de maquila bajo el Régimen de Admisión Temporal, aquella orientada a la producción y/o ensamble de bienes, que en términos de valor monetario contengan como mínimo el 51% de mercancías extranjeras destinadas a ser reexportadas a países fuera del área centroamericana.

Els beneficis que atorga la llei als empresaris són nombrosos; entre ells, es troba la suspensió temporal del pagament de drets aranzelaris i impostos a l'exportació sobre les primeres matèries, productes semielaborats, etc., fins a un termini d'un any, que pot ser ampliat una sola vegada i fins per un període de temps igual. Un altre d'aquests beneficis és el de l'exoneració total de l'Impost sobre la Renda, que s'atorga per un període de deu anys. Per altra banda, en l'article 16 s'estableix que «les empreses qualificades sota el Règimen de Admisión Temporal podran subcontractar els serveis productius d'altres empreses, qualificades o no, sol·licitant prèviament l'autorització respectiva».

Los beneficios que otorga la ley a los empresarios son numerosos; entre ellos, se encuentra la suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la exportación sobre las materias primas, productos semielaborados, etc, hasta por un plazo de un año, que puede ser ampliado por una sola vez y hasta por un periodo igual. Otro de esos beneficios es el de la exoneración total del Impuesto sobre la Renta, que se otorga por un periodo de diez años. Por otra parte, en el artículo 16 se establece que las empresas calificadas bajo el Régimen de Admisión Temporal podrán subcontractar los servicios productivos de otras empresas calificadas o no, solicitando previamente la autorización respectiva.

Els beneficis que atorga la llei als empresaris són nombrosos...

Los beneficios que otorga la ley a los empresarios son numerosos...

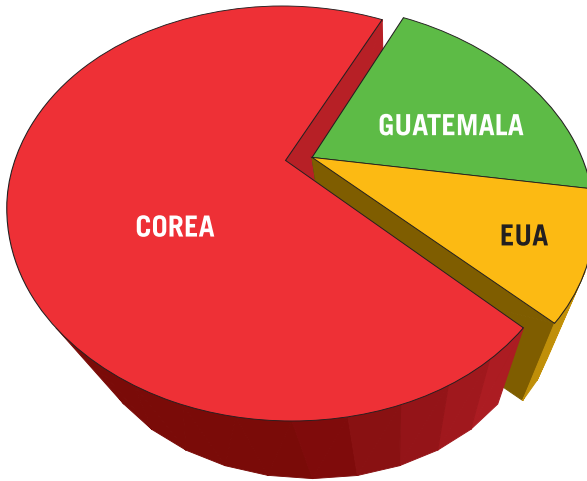
Segons les xifres de la Dirección Política Industrial del Ministerio de Economía guatemalenc, al maig de l'any 2001, s'establí l'existència de 476 empreses acollides al Decret 29-89. Tot i així, segons altres fonts com ara AGEXPRONT (Asociación Gremial de Exportaciones de Productos No Tradicionales), aquesta xifra varia considerablement. Aquesta dificultat a l'hora de comptabilitzar el nombre d'empreses maquila instal·lades al país és deguda fonamentalment al fet que moltes d'elles es poden muntar i desmuntar en un sol dia; així es propicia el fet que gran part es trobin instal·lades de forma il·legal al país; això fa més complex encara que es pugui donar un seguiment adequat a les denúncies que s'hi presenten en contra.

Según las cifras de la Dirección Política Industrial del Ministerio de Economía guatemalteco, en mayo de 2001, se establecía la existencia de 476 empresas acogidas al decreto 29-89. Sin embargo, según otras fuentes como AGEXPRONT (Asociación Gremial de Exportaciones de Productos No Tradicionales), esta cifra varía considerablemente. Esta dificultad a la hora de contabilizar el número de empresas maquila instaladas en el país, se debe fundamentalmente a que muchas de ellas se pueden montar y desmontar en un solo día, lo que propicia el hecho de que gran parte se hallen instaladas de forma ilegal en el país, lo cual hace más complejo si cabe, que se pueda dar un seguimiento adecuado a las denuncias presentadas.

En relació amb l'origen del capital de les empreses maquiladores, actualment un 68% correspon a capital coreà, un 25% a capital guatemalenc (percentatge que s'està incrementant molt), i un 8% a capital nord-americà.

En relación al origen del capital de las empresas maquiladoras, actualmente un 68% corresponde a capital coreano, un 25% a capital guatemalteco (porcentaje que se está viendo incrementado) y un 8% a capital estadounidense.

Origen del capital de la industria maquiladora a Guatemala
Origen del capital de la industria maquiladora a Guatemala



Font: AGEXPRONT-2001

Pel que fa al tancament d'aquestes empreses que s'ha produït en els últims anys, diversos estudis han pogut constatar que el tancament de les empreses no és tal, sinó que més aviat es tracta de canvis de nom i/o trasllat de domicili, un cop han esgotat el període de 10 anys d'exempció d'impostos. La major part de les amenaces de trasllat de país formulades per aquestes empreses es donen en el marc de la pressió dels empresaris per tal de mantenir i ampliar els beneficis de la llei de maquila i de zones franques.

En cuanto al cierre de estas empresas que se ha producido en los últimos años, diversos estudios han podido constatar que el cierre de las empresas no es tal, sino que más bien se trata de cambios de nombre y/o traslado de domicilio, una vez han agotado el periodo de 10 años de exención en el pago de impuestos. La mayor parte de las amenazas de traslado de país formuladas por estas empresas, se dan en el marco de presión de los empresarios por mantener y ampliar los beneficios de la ley de maquila y de zonas francas.

Condicions de treball

Les difícils condicions en què treballen les dones en la majoria de les indústries maquiladores és un fet sabut i àmpliament constatat. A més de les llargues jornades de treball (més hores extres de les estipulades per la llei), les treballadores s'han d'enfrontar a situacions denigrants de diferents tipus durant el decurs d'aquesta jornada laboral.

La major part de les treballadores de maquila han estat amb anterioritat treballadores de casa particular. El treball a la maquila els ha permès incrementar lleument el seu poder adquisitiu, i també els ha proporcionat una mica més de temps per destinar a la cura dels seus fills. I és justament d'aquesta necessitat de treballar, de què acostumen a treure profit els empresaris a l'hora de sobreexplotar la mà d'obra en les seves indústries. Amb freqüència, aquestes treballadores s'enfronten a problemes de discriminació sexual, com ho són les proves d'embaràs per poder aconseguir el contracte, la violació de les lleis de maternitat i l'assetjament sexual per part dels seus superiors.²

Actualment, les treballadores de maquila estan percebent per la seva feina el salari mínim mensual, uns 136,73 dòlars. A més, l'empresari posa en funcionament una sèrie d'«incentius», basats en hores extres i en premis sobre els objectius de producció, que es calculen sobre el volum que produeix la treballadora més ràpida.

Condiciones de trabajo

Las difíciles condiciones en que trabajan las mujeres en la mayoría de las industrias maquiladoras, es un hecho sabido y ampliamente constatado. Además de las largas jornadas de trabajo (más horas extras de las estipuladas por la ley), las trabajadoras se deben enfrentar a situaciones denigrantes de diversa índole durante el transcurso de esa jornada.

La mayor parte de las trabajadoras de maquila fueron con anterioridad trabajadoras de casa particular. El trabajo en la maquila les permitió incrementar levemente su poder adquisitivo, y también les proporcionó un poco más de tiempo para destinar al cuidado de los hijos. Y es justamente esta necesidad de trabajar, de la que suelen sacar provecho los empresarios para sobreexplotar la mano de obra en sus industrias. Frecuentemente, estas trabajadoras se enfrentan a problemas de discriminación sexual, como son las pruebas de embarazo para conseguir el contrato, la violación de la leyes de maternidad y el acoso sexual por parte de sus superiores².

Actualmente, las trabajadoras de maquila están percibiendo por su trabajo el salario mínimo mensual, unos 136,73 dólares. Además, el empresario pone en funcionamiento una serie de "incentivos", basados en horas extras y premios sobre las metas de producción, que se calculan sobre lo que produce la trabajadora más rápida.

2. CALDH (2002:19)

Per altra banda, les empreses utilitzen estratègies per esquivar les seves responsabilitats laborals; un exemple és l'existència de tres tipus diferents de justificants de salari: un que presenten als inspectors de treball, un altre que presenten davant l'Institut Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) i un altre, el real, per a l'ús intern de l'empresa.

Des del punt de vista de la higiene i la salubritat, les treballadores s'enfronten també a nombrosos problemes; entre ells, la manca en moltes ocasions d'aigua potable, que moltes vegades s'acaba transformant en font de malalties infeccioses o gastritis, o l'ús restringit dels lavabos. Altres factors com ara la falta de ventilació, la postura corporal en la feina durant períodes de temps excessivament perllongats, o les partícules que es desprenen de les teles amb les quals treballen, constitueixen també focus d'altres malalties.



Per altra banda, a les maquiles hi sol haver una jerarquia, que va des dels amos de les empreses, el personal administratiu i els encarregats de personal, fins als supervisors encarregats de vigilar i controlar la producció. En aquesta cadena es practica amb freqüència certa violència envers els treballadors i les treballadores, que són apressats i se'ls imposen càstigs, moltes vegades fent ús del maltractament verbal i la humiliació.

Per altra banda, a les maquiles hi sol haver una jerarquia, que va des dels amos de les empreses, el personal administratiu i els encarregats de personal, fins als supervisors encarregats de vigilar i controlar la producció. En aquesta cadena se practica amb freqüència certa violència hacia los trabajadores y trabajadoras, a los que se les apresura y se les castiga, muchas veces haciendo uso del maltrato verbal y la humillación.

Por otro lado, las empresas utilizan estrategias para evadir sus responsabilidades laborales; un ejemplo es la existencia de tres clases distintas de planillas de sueldo: una que presentan a los Inspectores de Trabajo, otra que presentan ante el Instituto Guatemalteco del Seguro Social (IGSS) y otra, la real, para uso interno de la empresa.

Desde el punto de vista de la higiene y la salubridad, las trabajadoras se enfrentan también a numerosos problemas; entre ellos, la carencia en muchas ocasiones de agua potable, que muchas veces se transforma en fuente de enfermedades infecciosas y gastritis, o el uso restringido de los baños. Otros

factores como la falta de ventilación, la postura corporal en el trabajo durante periodos de tiempo excesivamente prolongados, o las partículas que se desprenden de las telas con las que trabajan, constituyen también focos de otras enfermedades.

Por otra parte, en las maquiles suele existir una jerarquía que va desde los dueños de las empresas, el personal administrativo y los jefes de personal, hasta los supervisores encargados de vigilar y controlar la producción. En esa cadena se practica con frecuencia cierta violencia hacia los trabajadores y trabajadoras, a los que se les apresura y se les castiga, muchas veces haciendo uso del maltrato verbal y la humillación.

El moviment sindical guatemalenc

Al llarg de les dues últimes dècades, el moviment sindical mundial, en la seva totalitat, ha patit forts cops com a conseqüència dels resultats de la nova divisió internacional del treball, que ha acompanyat els processos d'estabilització econòmica, programes d'ajustament, privatitzacions, processos d'integració, etc. En aquest context, el cas de Guatemala no ha estat una excepció, amb l'afegit lamentable de la violència, que ha produït una sistemàtica repressió que ha afectat estructuralment i orgànicament el sindicalisme. Malgrat tot, s'han donat també expressions positives envers l'organització; les crítiques més dures als sindicats es varen orientar més cap als dirigents, tot i que bona part dels treballadors i les treballadores pertanyents tant a l'àmbit rural com a l'urbà segueixen considerant avui dia la importància d'estar organitzats en sindicats.

Es podria afirmar que els punts més dèbils d'aquest moviment sindical els constitueixen, per una part, l'absència de formació i de capacitació, la manca d'estratègies sindicals a mig i llarg termini i, especialment, l'escassa participació de la dona treballadora, no només en càrrecs de representació, sinó també pel que fa a la participació. Malgrat aquests factors negatius, cal destacar també els importants objectius assolits pel moviment sindical al llarg dels últims anys, entre els quals destaca la capacitat propositiva en moments clau de la vida nacional, com va ser la participació activa en instàncies

El movimiento sindical guatemalteco

Durante las dos últimas décadas, el movimiento sindical mundial en su totalidad, ha sufrido fuertes golpes como consecuencia de los resultados de la nueva división internacional del trabajo, que ha acompañado a los procesos de estabilización económica, programas de ajuste, privatizaciones, procesos de integración, etc. En este contexto, el caso de Guatemala no fue una excepción, con el lamentable agregado de violencia que produjo una sistemática represión que afectó estructural y orgánicamente al sindicalismo. Sin embargo, se dieron expresiones positivas hacia la organización; las críticas más duras hacia los sindicatos se orientaron más hacia sus dirigentes, aunque buena parte de los trabajadores y trabajadoras ya pertenezcan al ámbito rural o al urbano, siguen reconociendo hoy en día la importancia de estar organizados en sindicatos.

Se podría afirmar que los puntos más débiles de este movimiento sindical, lo constituyen por una parte, la ausencia de formación y capacitación, la carencia de estrategias sindicales a medio y largo plazo, y especialmente, la escasa participación de la mujer trabajadora, no sólo en cargos de representación, sino también en participación. A pesar de estos factores negativos, hay que señalar también los importantes logros del movimiento sindical a lo largo de los últimos años, en los que destaca la capacidad propositiva en momentos clave de la vida nacional, como fue la participación activa en instancias y procesos de negociación para la

i processos de negociació per a la Paz Firme, Verdadera y Duradera, entre d'altres. Tot i els altibaixos que ha viscut el moviment sindical guatemalenc, ha estat i segueix sent present com un actor clau en la vida nacional i com a protagonista de les lluites socials i populars.

El sindicalisme en el sector maquila

El Govern de Guatemala mostra una clara inclinació a impulsar la indústria maquiladora del país, i fins i tot es va proposar duplicar el nombre de fàbriques existents, per al final de la dècada dels noranta. Per als industrials i el mateix Govern, els principals arguments a favor de les maquiles són la creació de llocs de treball, l'atracció d'inversions estrangeres i la integració de Guatemala en el mercat i l'economia mundials.

Resulta força difícil estimar les dimensions reals del sector maquila a Guatemala. La Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNISTRAGUA) declara que hi ha actualment unes 240 empreses maquila, amb una mitjana de 3.000 treballadors a cadascuna, les quals també subcontracten un nombre desconegut de petites empreses. L'organització afirma també que, dels 70.000 treballadors estimats, un 80% són dones joves, amb un alt percentatge de mares solteres, caps de família i vídues. UNSITRAGUA manté que les empreses opten per contractar dones pel fet de considerar-les més dòcils i més fàcils de reprimir. Per tant, així existeix una menor possibilitat que aquestes puguin organitzar-se, i, a més, resulten més hàbils pel que fa als treballs manuals.

Paz Firme, Verdadera y Duradera, entre otros. A pesar de los altibajos que ha vivido el movimiento sindical guatemalteco, ha estado y sigue estando presente como un actor clave en la vida nacional y como protagonista de las luchas sociales y populares.

El sindicalisme en el sector maquila

El gobierno de Guatemala muestra una clara inclinación a impulsar la industria maquiladora en el país, e incluso se propuso duplicar el número de fábricas existentes, para finales de la década de los noventa. Para los industriales y el propio gobierno, los principales argumentos a favor de las maquilas son tales como la creación de empleo, la atracción de inversiones extranjeras y la integración de Guatemala en el mercado y la economía mundiales.

Resulta bastante difícil estimar las dimensiones reales del sector maquila en Guatemala. La Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNISTRAGUA) declara que existen actualmente unas 240 empresas maquila, con una media de 3.000 trabajadores cada una, las cuales también emplean a un desconocido número de pequeñas empresas. La organización afirma también que, de los 70.000 trabajadores estimados, un 80% son mujeres jóvenes, con un alto porcentaje de madres solteras, cabezas de familia y viudas. UNSITRAGUA mantiene que las empresas optan por emplear mujeres por considerarlas más dóciles y fáciles de reprimir, por lo que hay menos probabilidad de que puedan organizarse; además, resultan más hábiles en los trabajos manuales.

De la mateixa manera que les condicions i els drets laborals a les maquiles es troben en un estat deplorable, també hi estan les organitzacions de treballadors d'aquest sector; segons UNSITRAGUA, a principi dels anys noranta hi havia 13 sindicats en el sector, mentre que actualment tan sols en sobreviuen 3. La resta dels sindicats varen ser dissolts, o les fàbriques en què els treballadors estaven organitzats varen tancar. Les maquiles són definides com a «empreses escurredisses», ja que, quan comencen a sorgir problemes seriosos, les plantes són traslladades a altres zones o països, que ofereixin més avantatges i millors condicions per als empresaris (mà d'obra més barata, lleis laborals menys rígides, etc.).

La repressió dels líders sindicals a les maquiles pren moltes formes diferents, que van des de l'aïllament en el lloc de treball i la privació d'incentius fins a intimidacions i amenaces directes als que es consideren «creadors i incitadors de conflictes». És bastant freqüent que aquest tipus d'amenaces vagin dirigits a la pròpia vida del sindicalista: segrestaments, tortures i fins i tot assassinats formen també part del repertori dels mètodes utilitzats per a violar els drets humans en el sector laboral a Guatemala.

Actualment, els líders sindicals estan treballant en una proposta per arribar a un acord entre el Govern de Guatemala i l'Asociación de Productores de Exportaciones No Tradicionales (AGEXPRONT), en el qual aquesta associació hauria de fer una crida a l'eradicació dels abusos que vio-

De la misma forma en que las condiciones y los derechos laborales en las maquilas se encuentran en un estado deplorable, también lo están actualmente las organizaciones de trabajadores del sector; según UNSITRAGUA, a principios de los años noventa existían 13 sindicatos en el sector, mientras que actualmente tan sólo sobreviven 3 de ellos. El resto de los sindicatos fueron disueltos, o las fábricas en las que los trabajadores que estaban organizados, cerraron. A las maquilas se las define como "empresas escurridizas", ya que cuando empiezan a surgir problemas serios, las plantas son trasladadas a otras zonas o países, que ofrezcan mayores ventajas y mejores condiciones para los empresarios (mano de obra más barata, leyes laborales menos rígidas, etc).

La represión hacia los líderes sindicales en las maquilas toma muchas formas distintas, que van desde el aislamiento en el puesto de trabajo y la privación de incentivos, hasta intimidaciones y amenazas directas a los que ellos consideran "creadores e incitadores de conflictos". Es bastante frecuente que este tipo de amenazas vayan dirigidas a la propia vida del sindicalista; secuestros, torturas e incluso asesinatos forman también parte del repertorio de métodos utilizados para violar los derechos humanos en el sector laboral en Guatemala.

Actualmente, los líderes sindicales están trabajando en una propuesta para llegar a un acuerdo entre el gobierno de Guatemala y la Asociación de Productores de Exportaciones No Tradicionales (AGEXPRONT), en el que esta asociación debería hacer una llamada a la erradicación de los abusos que violan el derecho de los

len el dret dels sindicats per organitzar-se com a tals. Segons paraules de Julio Coj, secretari d'Afers Internacionals d'UNISTRAGUA, «la part realment dificultosa està en el fet que, normalment, el Govern controla tots els aspectes de les negociacions amb les empreses estrangeres, escoltant molt poc la veu dels sindicats, deixant-los d'aquesta manera molt poc poder per fer pressió».

Dona i maquila

La discriminació de la dona guatemalca en l'àmbit laboral és un clar reflex de la discriminació que sofreix també en l'àmbit familiar i en el social. El codi laboral de Guatemala prohibeix sense cap tipus d'ambigüitat que els empresaris facin referència al gènere, la raça, l'ètnia o l'estat civil en els anuncis d'oferta de feina, així com també queda prohibit fer diferències entre dones casades o dones amb responsabilitats familiars. Tot i així, fins a l'any 1998, el Codi Civil de Guatemala donava a l'esposò l'autoritat necessària per poder negar a la seva esposa el dret d'emprendre activitats fora de la llar; fins al 1999, aquest codi establia que les dones tan sols podien treballar fora de casa quan «aquest fet no perjudiqués els interessos de la cura dels fills o altra mena d'atencions a la llar». La Comisión Inter-Americana por los Derechos Humanos va determinar que aquests aspectes del codi constituïen una violació dels articles 1.1, 2, 17 i 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

sindicatos a organizarse como tales. Según palabras de Julio Coj, Secretario de Asuntos Internacionales para UNISTRAGUA, "la parte realmente dificultosa está en que normalmente, el gobierno controla todos los aspectos de las negociaciones con las empresas extranjeras, escuchando poco la voz de los sindicatos, relegándoles así muy poco poder para hacer presión".

Mujer y maquila

La discriminación de la mujer guatemalteca en el ámbito laboral, es un claro reflejo de la discriminación que sufre también en el ámbito familiar y en el social. El código laboral de Guatemala prohíbe sin ninguna ambigüedad, que los empresarios hagan referencia al género, raza, etnia o estado civil en los anuncios de oferta de trabajo, así como queda prohibido también diferenciar entre mujeres casadas o mujeres con responsabilidades familiares. Aún así, hasta 1998, el Código Civil de Guatemala dotaba al esposo de autoridad para negar a su mujer el derecho de emprender actividades fuera del hogar; hasta 1999, dicho código establecía que las mujeres tan sólo podían trabajar fuera de casa cuando "ello no perjudicara a los intereses del cuidado de los hijos u otras atenciones en el hogar". La Comisión Inter-Americana por los Derechos Humanos determinó que estos aspectos del código constituían una violación de los artículos 1.1, 2, 17 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

L'increment de la participació femenina en el mercat de treball s'ha donat principalment en els sectors menys garantits i més desprotegits de l'economia guatemalenca. A més, els únics sectors en els quals predominen les dones per sobre dels homes són, per una banda, el sector informal, en què les dones constitueixen el 55% de la mà d'obra, i el treball domèstic, en què les dones representen el 98%.

El incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo se ha dado principalmente en los sectores menos garantizados y menos protegidos de la economía guatemalteca. Además, los únicos sectores en los que predominan las mujeres por encima de los hombres son, por una parte, el sector informal, donde las mujeres constituyen el 55% de la mano de obra, y el trabajo doméstico remunerado, en que las mujeres representan el 98%.

El codi laboral de Guatemala prohibeix sense cap tipus d'ambigüitat que els empresaris facin referència al gènere, la raça, l'ètnia o l'estat civil...

El código laboral de Guatemala prohíbe sin ninguna ambigüedad, que los empresarios hagan referencia al género, raza, etnia o estado civil...

L'emergència del sector maquila a Guatemala va representar una alternativa al treball domèstic per a milers de dones. Durant els primers anys, la mà d'obra d'aquestes empreses estava principalment formada per dones no indígenes i urbanes, però amb el pas del temps, el nombre de dones indígenes s'ha anat incrementant considerablement. L'anomenat boom de les empreses maquila ha estat considerat des d'algunes instàncies, com ara la governamental, com una important font de creació d'ocupació per a les dones, que no sols els ha aportat millores econòmiques, sinó que a més també ha contribuït a oferir-los més llibertat i més oportunitats per poder millorar la seva qualitat de vida. En realitat, les condicions de treball, que són força diferents de les del treball domèstic, continuen sent molt precàries en aquest nou tipus d'indústria.

La emergencia del sector maquila en Guatemala representó una alternativa al trabajo doméstico para miles de mujeres. En los primeros años, la mano de obra de estas empresas estaba principalmente formada por mujeres ladinas y urbanas, pero con el paso del tiempo, el número de mujeres indígenas se ha ido incrementando considerablemente. El llamado "boom" de las empresas maquila ha sido considerado desde algunas instancias, como la gubernamental, como una importante fuente de creación de empleo para mujeres, que no sólo les ha aportado mejoras económicas, sino que también ha contribuido a ofrecerles mayor libertad y más oportunidades para mejorar en su calidad de vida. En realidad, las condiciones de trabajo, que son bastante diferentes de las del trabajo doméstico, continúan siendo muy precarias en este nuevo tipo de industria.

Tot i que les maquiles tenen l'obligació legal de registrar els seus treballadors i treballadores en el sistema de seguretat social nacional, moltes es neguen a fer-ho, i d'aquesta manera s'estalvien els costos que haurien de pagar per cada treballador. Moltes fàbriques podrien ser sancionades per aquest comportament il·legal, però el monitoratge portat a terme pel mateix sistema de seguretat social resulta totalment inefectiu, perquè la major part d'aquestes maquiles mai no pateixen cap conseqüència derivada de les pràctiques il·legals que realitzen. Fins i tot en els casos en què els treballadors i treballadores sí que estan afiliats al sistema públic de sanitat, en moltes ocasions no disposen de permís per part dels seus superiors per poder-se beneficiar d'aquest servei; això significa, entre altres coses, que les treballadores embarassades o malaltes no poden rebre les cures i les atencions adequades.

Violació dels drets laborals en relació amb el gènere

La discriminació que pateixen les treballadores de maquila està basada principalment en la seva situació reproductiva. Aquestes dones sofreixen una sèrie de violacions de drets relacionades amb el gènere, tant pel que fa al procés de selecció, com també durant l'execució de les seves tasques en el lloc de treball una vegada ja han estat contractades.

La gran majoria de les dones treballadores de maquila a Guatemala segueixen sent no indígenes, l'edat mitjana és de 27 anys, i acostumen a tenir un nivell d'educació bastant més elevat que les treballadores domèstiques.

Aunque las maquilas tienen la obligación legal de registrar a sus trabajadoras y trabajadoras en el sistema de seguridad social nacional, muchas de ellas se niegan a hacerlo, y de esta forma ahorrar los costes que tendrían que pagar por cada trabajador. Muchas fábricas podrían ser multadas por este comportamiento ilegal, pero el monitoreo llevado a cabo por el propio sistema de seguridad social resulta totalmente inefectivo, por lo que la mayoría de estas maquilas nunca sufren ninguna consecuencia derivada de las prácticas ilegales que realizan. Incluso en los casos en que los trabajadoras sí están afiliados al sistema público de sanidad, en muchas ocasiones no disponen de permiso por parte de sus superiores para hacer uso de él; eso significa, entre otras cosas, que las trabajadoras embarazadas o enfermas no pueden recibir los cuidados y atención adecuados.

Violación de derechos laborales en relación al género

La discriminación que sufren las trabajadoras de maquila, está principalmente basada en la situación reproductiva de las mismas. Estas mujeres sufren una serie de violaciones relacionadas con el género, tanto en el proceso de selección, como durante la ejecución de su trabajo una vez contratadas.

La gran mayoría de las mujeres trabajadoras de maquila en Guatemala siguen siendo ladinas, la edad promedio es de 27 años, y suelen tener un nivel de educación bastante más alto que las empleadas domésticas.

Segons VESTEX, l'organització d'empreses de confecció per a l'exportació, unes 80.000 persones estan treballant actualment en maquiles a Guatemala, i la major part, al voltant d'un 80%, són dones. Des dels seus inicis, aquesta indústria ha mostrat sempre una clara preferència per la mà d'obra femenina, per una sèrie de raons com ara l'associació que sol fer-se culturalment de les dones amb la costura, o la creença que aquestes solen ser més dòcils i obedients, i força menys combatives que els homes. A les maquiles es produeixen, a part de les violacions dels drets directament relacionats amb el gènere, altres que no ho estan, però que també es troben presents en la realitat quotidiana laboral d'aquestes dones. Un exemple d'aquests abusos seria el fet que moltes treballadores denunciïn haver de treballar dues hores extres cada dia, o que la gerència d'aquestes empreses sol obligar-les habitualment a treballar hores extres amb l'excusa d'haver de completar comandes; hores que, en moltes ocasions, no es paguen segons el que està establert, ja que, en els rebuts de pagament, rara vegada es documenta amb detall el nombre d'hores treballades i el preu al qual han estat pagades. A aquest fet cal afegir-hi els escorcolls diaris als quals s'han de sotmetre diàriament a l'entrada i a la sortida de la major part de les fàbriques; aquests escorcolls solen realitzar-se a l'entrada principal, on els homes i les dones formen línies separades paral·leles per tal que els escorcollin guàrdies del mateix sexe. A algunes fàbriques, s'inspeccionen els treballadors primer quan surten de l'edifici, i una altra vegada quan puguen als autobusos de l'empresa.

Según VESTEX, la organización de empresas de la confección para la exportación, unas 80.000 personas están empleadas en maquilas de confección en Guatemala, y la gran mayoría, alrededor del 80%, son mujeres. Desde sus inicios, esta industria ha mostrado siempre una clara preferencia por la mano de obra femenina, por una serie de razones tales como la asociación que suele hacerse culturalmente de las mujeres con la costura, o la creencia de que éstas suelen ser más dóciles y obedientes, y menos combativas que los hombres. En las maquilas se producen, a parte de violaciones de derechos directamente relacionados con el género, otros que no lo están, pero que también se encuentran presentes en la realidad cotidiana laboral de estas mujeres. Un ejemplo de estos abusos, sería el hecho de que muchas trabajadoras denuncian tener que trabajar dos horas de trabajo extra todos los días, o que la gerencia de estas empresas suele obligarlas habitualmente a trabajar horas extras para completar pedidos; horas que, en muchas ocasiones, no se pagan según lo establecido, ya que en los recibos de pago, rara vez se documentan en detalle las horas trabajadas y a que precio se han pagado. A esto hay que añadir los registros diarios a los que tienen que someterse cada día a la entrada y la salida de la mayoría de las fábricas; estos registros suelen realizarse en la entrada principal, donde los hombres y las mujeres forman líneas separadas paralelas para que los registren guardias del mismo sexo. En algunas fábricas, primero se inspecciona a los trabajadores cuando salen del edificio, y una vez más cuando suben a los autobuses de la empresa.

Aquests escorcolls sempre tenen lloc a la vista dels altres treballadors, i solen ser més agressius amb les dones indígenes, a les quals s'aparta de la resta per fer-los un escorcoll més intens.

L'observació d'abusos a les maquiles pot ser molt difícil donat el seu nivell relativament baix de sindicalització, así com la por a represàlies, que impedeix que moltes treballadores busquin ajuda o presentin denúncies. El seguiment de les responsabilitats de les companyies nord-americanes que subcontracten maquiles individuals a Guatemala comporta un repte encara més important. Aquestes companyies poden subcontractar tota una varietat de maquiles, que al seu torn poden subcontractar-se entre elles; la major part de les operadores de línia de maquiles no saben quines marques portaran les camises o els pantalons que estan confeccionant, ja que les etiquetes es posen al final del procés. Per tant, l'assignació de responsabilitats resulta altament difusa i complexa.

Proves i preguntes sobre l'embaràs

Moltes maquiles guatemalencques han adoptat pràctiques per identificar les sollicitants de feina que estiguin embarassades, amb la finalitat de no donar-los aquest lloc de treball. Se'ls requereix habitualment que declarin si estan embarassades com a condició per a la contractació; aquest tipus de pràctica està força generalitzada i se sol materialitzar en forma de pregunta directa en el formulari de sol·licitud o bé en forma de pregunta verbal durant l'entrevista de treball.

Estos registros siempre tienen lugar a la vista de otros trabajadores, y suelen ser más agresivos hacia las mujeres indígenas, a las que se aparta del resto para hacerles un registro más intenso.

La observación de abusos en las maquilas puede ser muy difícil debido a su nivel relativamente bajo de sindicalización, así como el temor a represalias que impide que muchas trabajadoras busquen ayuda o presenten denuncias. El seguimiento de las responsabilidades de las compañías estadounidenses que subcontratan a maquilas individuales en Guatemala supone un reto aún mayor. Estas compañías pueden subcontratar a toda una variedad de maquilas, que a su vez pueden subcontratarse entre ellas; la mayoría de las operadoras de línea de maquilas no saben qué marcas llevarán las camisas o los pantalones que están confeccionando, ya que las etiquetas se ponen al final del proceso. Por tanto, la asignación de responsabilidades resulta altamente difusa y compleja.

Pruebas y preguntas acerca del embarazo

Muchas maquilas guatemaltecas han adoptado prácticas para identificar a solicitantes de empleo embarazadas, con el fin de denegarles el mismo. Se les requiere habitualmente que declaren si están embarazadas como condición para la contratación; este tipo de práctica está bastante generalizada y se suele materializar en forma de pregunta directa en el formulario de solicitud o en una pregunta verbal durante la entrevista de trabajo.

Algunes fàbriques fins i tot arriben a l'extrem d'exigir un certificat mèdic, pagat per la mateixa treballadora, per demostrar que no està embarassada. Aquests esforços sistemàtics per eliminar les treballadores embarassades s'ubiquen dins d'una pràctica general consistent a evitar la contractació de treballadores que tinguin massa responsabilitats i càrregues familiars.

Algunas fábricas incluso llegan al extremo de exigir un certificado médico, costado por la propia trabajadora, para demostrar que no está embarazada. Estos esfuerzos sistemáticos por eliminar a las trabajadoras embarazadas se ubican dentro de una práctica general de evitar contratar a trabajadoras con demasiadas responsabilidades familiares.

...esforços sistemàtics per eliminar les treballadores embarassades...

...esfuerzos sistemáticos por eliminar a las trabajadoras embarazadas...

Les treballadores de maquila que es queden embarassades un cop ja es troben treballant a la maquila, rara vegada poden gaudir de tots els beneficis i proteccions que atorga el codi de treball de Guatemala. Per llei, les treballadores embarassades que informen l'empresari per escrit del seu estat, tenen dret a un total de 84 dies de permís per maternitat pagats i deu mesos amb dret a l'al·letament. A més, se'ls ha de permetre fer dos descansos de trenta minuts al dia per poder alletar el seu fill en una habitació adequada dins les mateixes instal·lacions, o com a alternativa, que la treballadora redueixi la seva jornada laboral en una hora. Durant els mesos de permís per maternitat i alletament, la treballadora no pot ser acomiadada excepte amb l'autorització d'un jutge laboral. També s'han d'acomodar les treballadores embarassades i s'ha de protegir la seva salut, així com la del fetus. En realitat, la gerència de les maquiles impedeix l'accés de les treballadores a l'atenció sanitària, inclosa l'atenció a la salut reproductiva, i no respecta el dret a gaudir plenament dels drets de maternitat de les treballadores.

Las trabajadoras de maquila que se quedan embarazadas durante el empleo rara vez pueden aprovechar todos los beneficios y las protecciones que otorga el Código de Trabajo de Guatemala. Por ley, las trabajadoras embarazadas que informan al empresario por escrito de su estado, tienen derecho a un total de ochenta y cuatro días de permiso de maternidad pagado y diez meses con derecho a lactancia. Además, se le ha de permitir dos descansos de treinta minutos al día para amamantar a su hijo en un cuarto adecuado dentro de las instalaciones, o como alternativa a esto, que la trabajadora trabaje una hora menos al día. Durante los meses de permiso de maternidad y lactancia, la empleada no puede ser despedida salvo con la autorización de un juez laboral. Se debe acomodar a las trabajadoras embarazadas y proteger su salud y la del feto. En realidad, la gerencia de las maquiles impide el acceso de las trabajadoras a la atención sanitaria, incluida la atención a la salud reproductiva, y no respeta el pleno disfrute de los derechos por maternidad de las trabajadoras.

Accés a l'atenció sanitària

L'accés a l'atenció sanitària en general, i a la salut reproductiva i prenatal en particular, constitueix un dels principals problemes per a les treballadores de maquila. A diferència de les treballadores de casa particular, les de maquila tenen dret a gaudir del sistema d'atenció a la salut per a treballadors conegut com a IGSS, que està finançat amb les contribucions dels treballadors, dels empresaris i de l'Estat. L'afiliació al IGSS dóna dret a rebre atenció mèdica gratuïta, entre altres beneficis. Tot i així, moltes treballadores no es troben enregistrades en l'IGSS i, en molts casos, la maquila continua descomptant-los la seva contribució a la seguretat social de cada salari. Moltes altres tenen dificultats per obtenir el permís necessari del seu supervisor per tenir temps lliure suficient per poder visitar el centre de l'IGSS.

Tant els homes com les dones es veuen afectats per les polítiques i les pràctiques de les maquiles relatives a l'IGSS i als certificats laborals. Les dones s'enfronten a repercussions específicament relacionades amb el gènere, pel que fa a l'accés a l'atenció a la salut reproductiva, especialment l'atenció prenatal, durant el part i posteriorment.

Acomiadament directe

La major part dels acomiadaments que tenen lloc a les maquiles es porten a terme d'una manera injustificada; és a dir, sense que el patró pugui demostrar la causa d'aquest acomiadament, per-

Acceso a la atención sanitaria

El acceso a la atención sanitaria en general, y a la salud reproductiva y prenatal en particular, constituye uno de los principales problemas para las trabajadoras de maquila. A diferencia de las empleadas de casa particular, las de maquila tienen derecho a disfrutar del sistema de atención a la salud para empleados conocido como el IGSS, que está financiado con contribuciones de empleadores, empleados, y del Estado. La afiliación al IGSS da derecho a recibir atención médica gratuita, entre otros beneficios. Sin embargo, muchas trabajadoras no se encuentran registradas en el IGSS, y en muchos casos, la maquila continúa deduciéndoles su contribución a la seguridad social de cada paga. Otras muchas tienen dificultades para obtener el permiso del empleador necesario para tener el tiempo libre para visitar el centro del IGSS.

Tanto los hombres como las mujeres se ven afectados por las políticas y las prácticas de las maquilas relativas al IGSS y los certificados laborales. Las mujeres se enfrentan a repercusiones específicamente relacionadas con el género, con respecto al acceso a la atención a la salud reproductiva, especialmente la atención prenatal, durante y posterior al parto.

Despido directo

La mayor parte de los despidos que se dan en las maquilas se llevan a cabo de una forma injustificada; es decir, sin que el patrono pueda comprobar la causa del despido, por lo que la ley obliga a

què la llei obliga l'empresa a pagar a les treballadores les seves prestacions laborals corresponents a la relació laboral establerta amb l'empresa. Aquestes prestacions són les següents: indemnitzacions, estrenes, vacances, abonament anual i la bonificació d'incertiu, entre els mínims establerts per la llei. En la major part dels casos, l'empresa es nega a pagar la indemnització argumentant que les persones afectades han comès faltes laborals.

Molts dels casos catalogats com a acomiadaments directes solen tenir el seu origen en un altre tipus de problemes, com ara la malaltia i la negativa a facilitar el certificat de treball per poder assistir a l'IGSS, o també en situacions de maltractament. Malgrat tot, són molt poques les treballadores que arriben a interposar demandes mentre està en vigència la relació laboral; aquest fet es deu fonamentalment al desconeixement del codi de treball, a la por a perdre el lloc, i a la falta de recursos econòmics⁴.

Una altra estratègia utilitzada per pressionar i fer desesperar les treballadores és amenaçar-les d'iniciar un expedient disciplinari davant la Inspección General de Trabajo perquè perdin el seu dret a rebre una indemnització en cas d'acomiadament. Això influeix moltes vegades perquè elles prenguin la decisió de renunciar, sense haver presentat la denúncia corresponent. La renúncia per part de les treballadores es dona també moltes vegades a causa de les pressions i els maltractaments dels empresaris, així com pel desconeixement del seu dret a considerarse

éste, a pagarle a las trabajadoras sus prestaciones laborales correspondientes a la relación laboral establecida con la empresa. Dichas prestaciones son: indemnización, aguinaldo, vacaciones, bono anual y la bonificación incentivo, entre los mínimos establecidos por la ley. En la mayor parte de los casos, la empresa se niega a pagar la indemnización argumentando que las personas afectadas han incurrido en faltas laborales.

Muchos de los casos catalogados como despido directo suelen tener su origen en otro tipo de problemas, como enfermedad y la negativa a extender el certificado de trabajo para asistir al IGSS, o en situaciones de maltrato. Sin embargo, son muy pocas las trabajadoras que llegan a interponer demandas mientras está en vigencia la relación laboral; este hecho se motiva fundamentalmente por el desconocimiento del Código de Trabajo, por el miedo a perder el puesto de trabajo, y por la falta de recursos económicos⁴.

Otra estrategia utilizada para presionar y desesperar a las trabajadoras es amenazarlas con iniciarles un expediente disciplinario ante la Inspección General de Trabajo para que pierdan su derecho a la indemnización en caso de despido. Esto influye muchas veces para que ellas tomen la decisión de renunciar, sin presentar la denuncia correspondiente. La renuncia por parte de las trabajadoras se da muchas veces por presiones y maltratos de los empresarios, y también por el desconocimiento sobre su derecho a darse por despe-

4. HUMAN RIGHTS WATCH (2002:83)

acomiadades de manera directa quan tenen lloc aquestes accions. En altres casos, aquesta renúncia es dona mitjançant l'engany d'obligar-les a signar fulls en blanc, ja que moltes d'elles no saben llegir ni escriure. D'aquesta manera, i sense saber-ho, acaben signant la seva carta de renúncia. En definitiva, l'empresari moltes vegades no acomiada directament una treballadora, perquè es veuria obligat legalment a pagar el seu passiu laboral, i per tant utilitza altres maniobres per fer-la desesperar i obligar-la a renunciar.

Maltractaments

A les maquiles es pot utilitzar qualsevol pretext per al maltractament. Els cops, els crits i les humiliacions de tot tipus són força freqüents per pressionar les treballadores perquè treballin més. Si a aquest fet hi afegim la cultura de violència i opressió en la qual han viscut els guatemalencs durant segles, es pot comprendre el fet que tan sols s'arribin a denunciar aquells actes realment greus en contra de la integritat física de les persones. En el cas de les dones, a més, cal afegir a tot això el patiment d'un tipus específic de violència en tots els àmbits socials, incloent-hi el de la llar, i que per tant encara fa més complicada la seva presa de consciència sobre el tema.

Assetjament sexual

L'assetjament sexual és una violació bastant freqüent dels drets de les dones treballadores de maquila, tot i que el nombre de casos que acaba en denúncia no és gaire significatiu, i solen ser interposades per dones que treba-

didadas de forma indirecta cuando se dan estas acciones. En otros casos, esta renuncia se da mediante el engaño de obligarlas a firmar hojas en blanco, ya que muchas de ellas no saben leer ni escribir. De esta forma y sin saberlo, acaban firmando su carta de renuncia. En definitiva, el empresario muchas veces no despide directamente a una trabajadora, porque se vería obligado legalmente a pagar su pasivo laboral, por lo que utiliza otras maniobras para desesperar a la trabajadora y obligarla a renunciar.

Maltratos

En las maquilas puede utilizarse cualquier pretexto para el maltrato. Los golpes, los gritos y las humillaciones de todo tipo son frecuentes para presionar a las trabajadoras a que trabajen más. Si a este hecho se le añade la cultura de violencia y opresión en la que han vivido los guatemaltecos durante siglos, se puede comprender que sólo se lleguen a denunciar aquellos actos realmente graves contra la integridad física de las personas. En el caso de las mujeres, además, hay que añadir a esto el sufrimiento de un tipo específico de violencia en todo los ámbitos sociales, incluyendo el hogar, por lo que aún resulta más complicada su toma de conciencia al respecto.

Acoso sexual

El acoso sexual es una violación bastante frecuente a los derechos de las mujeres trabajadoras de maquila, aunque el número de casos que termina en denuncia no es demasiado significativo, y suelen interponerse por parte de mujeres que tra-

llen en empreses que no són maquiles. Els factors que influeixen en la negativa de les treballadores al fet de denunciar són tals com ara la por a perdre la seva única font d'ingressos, el sentiment de culpa i vergonya, la desconfiança en l'eficàcia de les autoritats, etc.

Per si això encara fos poc, encara avui no existeix una regulació sobre l'assetjament sexual a Guatemala, fet que dificulta més la possibilitat de perseguir i sancionar legalment els individus que cometen aquest tipus de delictes.

Legislació internacional i guatemalenca en matèria laboral.

Segons la Constitució de Guatemala, la legislació internacional pren un caràcter preferent respecte a la legislació nacional en matèria de respecte dels drets humans.

bajan en otras empresas que no son maquilas. Los factores que influyen en la negativa de las trabajadoras a denunciar, son tales como el miedo a perder su única fuente de ingresos, el sentimiento de culpa y vergüenza, la desconfianza en las autoridades, etc.

Por si esto fuera poco, aún no existe una regulación sobre el acoso sexual en Guatemala, hecho que dificulta aún más la posibilidad de perseguir y sancionar legalmente a los individuos que cometen este tipo de delitos.

Legislación internacional y guatemalteca en materia laboral.

Según la Constitución de Guatemala, la legislación internacional toma un carácter preferente respecto a la legislación nacional en materia de respeto a los derechos humanos.



El Govern guatemalenc té l'obligació de protegir els individus que viuen sota la seva jurisdicció, per tal que puguin gaudir dels seus drets i exercir-los plenament.

En diversos tractats internacionals sobre drets humans, Guatemala s'ha compromès a eliminar pràctiques discriminatòries, tant en el sector públic com en el privat, així com a proporcionar cobertura efectiva a aquelles persones que han patit abusos. En la pràctica, i especialment en el sector del treball domèstic i de maquila, els drets de les dones treballadores són violats constantment.

El gobierno guatemalteco tiene la obligación de proteger a los individuos que viven bajo su jurisdicción, para que puedan disfrutar y ejercer plenamente sus derechos.

En diversos tratados internacionales sobre derechos humanos, Guatemala se ha comprometido a eliminar prácticas discriminatorias tanto en el sector público como en el privado, así como a proporcionar cobertura efectiva a aquellas personas que han sufrido abusos. En la práctica, y especialmente en el sector del empleo doméstico y de la maquila, los derechos de las mujeres trabajadoras son violados constantemente.

Guatemala s'ha compromès a eliminar pràctiques discriminatòries...

Guatemala se ha comprometido a eliminar prácticas discriminatorias...

Tots els instruments de drets humans inclouen una clàusula de no discriminació que estableix el gaudi de tots els drets per a tots els individus sense cap distinció. La Declaració Universal dels Drets Humans (UDHR), el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, i el Pacte Internacional de Drets Polítics i Civils estableixen la prohibició general de fer distincions basades en «raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o d'un altre tipus, origen social o cultural, etc.». El Pacte Internacional sobre Drets Polítics i Civils estableix, a més, el dret a la igualtat; en el seu article 26 s'afirma que «Totes les persones són iguals davant la llei i han de ser tractades sense cap tipus de discriminació davant la igual protecció de la llei».

Todos los instrumentos de derechos humanos incluyen una cláusula de no-discriminación que establece el disfrute de todos los derechos para todos los individuos sin ninguna distinción. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (UDHR), el Pacto Internacional de Derechos Políticos y Civiles, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establecen la prohibición general de hacer distinciones basadas en "raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen social o cultural, etc.". El Pacto Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles, establece además el derecho a la igualdad; en su artículo 26 se afirma que "Todas las personas son iguales ante la ley y deben ser tratadas sin ningún tipo de discriminación ante la igual protección de la ley".

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres, i la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, respectivament, desenvolupen de forma específica les prohibicions a les distincions basades en el sexe, la raça, el color o l'origen ètnic.

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres, y la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, respectivamente, desarrollan de forma específica las prohibiciones a las distinciones en base al sexo, a la raza, al color o al origen étnico.



BIBLIOGRAFIA:

- **HUMAN RIGHTS WATCH:** Del Hogar a la Fábrica. Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca. Nueva York, 2001.
- **FUENTES, H:** Sindicalismo: actor del sistema de relaciones laborales en Guatemala. Estudio Nacional. Guatemala, 2001.
- **FUENTES, H; CLEWER;L:** Maquila y Sindicalismo en la Cuenca del Caribe: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana. Proyecto Regional de la Maquila del Consejo Danés de la LO/FTF. Guatemala, 2001.
- **ANNER, M.S:** La maquila y el monitoreo independiente en El Salvador. GMIES. San Salvador, 1998.
- **Ponencia:** Monitoreo independiente en Guatemala: una iniciativa de la sociedad civil. Conferencia Centroamericana y del Caribe sobre Derechos Laborales en las Zonas Francas y Maquiladoras. ORIT-CIOSL-FITTV. Guatemala, 2002.
- **Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH):** POR UN TRABAJO DIGNO Y JUSTO. Sistematización de la clínica legal para trabajadoras de maquila 2001-2002. Ayuntamiento de Gijón, 2002.

DIRECCIONS D' INTERNET / DIRECCIONES DE INTERNET:

- **RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA.** Un Informe Especial de Coverco: El Código de Conducta de Liz Claiborne Inc. y la Sindicalización de Dos Fábricas Proveedoras en Guatemala. Agosto 2001.
<http://www.maquilasolidarity.org/resources/codes/coverco3esp.htm>
- **PEACE BRIGADES INTERNATIONAL.** Guatemala: Trade Unions and the Maquila Sector.
<http://www.hartford-hwp.com/archives/47/129.html>
- **UASP (Unidad de Acción Sindical y Popular).** Guatemala: Memoria del Silencio.
<http://shr.aas.org/guatemala/ceh/mds/spanish/cap1/intro.html>
- **HUMAN RIGHTS WATCH.** International Standards and Guatemalan Law.
<http://www.hrw.org/reports/2002/guat/guat0102A.jude-02.htm>